

Framtidsvisioner för ett jämställt arbetsliv

Nina Bergqvist och Nina Vuorenmaa

MASTERARBETE	
Arcada	
Utbildning:	Sociala området (Högre YH)
Identifikationsnummer:	22517 och 21622
Författare:	Nina Bergqvist & Nina Vuorenmaa
Arbetets namn:	Framtidsvisioner för ett jämställt arbetsliv
Handledare (Arcada):	Maria Forss
Uppdragsgivare:	Arcada/Finlust
<p>Sammandrag:</p> <p>Jämställdhet är ett begrepp med högt egenvärde och konsekvenser som i sig självt utgör en motivering att främja den. Brister i jämställdheten påverkar direkt kvinnans möjlighet till delaktighet och inflytande på samhällsnivå. På grund av de indirekta och långsiktiga effekterna som jämställdhet respektive ojämställdhet har på samhällsnivå, är det motiverat att hävda att alla vinner på att ha ett jämställt samhälle. Jämställdheten är en utmaning som förekommer på individ-, organisations- och samhällsnivå. Graden av jämställdhet har ökat i arbetslivet men förändringarna har skett långsamt. I framtiden står arbetslivet inför flera förändringar, av vilka vi kan nämna åtminstone fyra framtidstrender: generationsväxling, AI (artificiell intelligens), utveckling av socialt hållbar utveckling och precära arbetsförhållanden. Framtidstrenderna influerar arbetsmarknaden och väcker intresse för deras inverkan på jämställdheten i arbetslivet. Metoden i detta arbete utgörs av en kvalitativ ansats, där fem expertintervjuer har utförts för att identifiera och föra samman framtidsvisioner för ett mer jämställt arbetsliv. Materialet analyserades med hjälp av en deduktiv innehållsanalys. De centralaste resultaten indikerar att generationsväxlingen medför nya attitydförskjutningar, värden och ett behov av flexibilitet på arbetsmarknaden. Attitydförskjutningar som nya generationer medför kan tänkas öka jämställdheten. Framtidens organisationer står inför en del utmaningar i väg att attrahera arbetskraft på grund av nya generationers starka värdegrund och medvetenhet. Socialt hållbara reformer bidrar till mer jämställda förutsättningar för arbetsmarknadens kommande generationer. AI:s intrång i arbetslivet medför risker och möjligheter. Riskerna är oaktsam programmering av AI, strukturell arbetslöshet och ökade klasskillnader. Samtidigt kan AI potentiellt öka jämställdheten, eftersom värderingen av kvinnodominerade yrken eventuellt stiger i framtiden. Vid rekrytering kan en objektiv AI förebygga könsdiskriminering.</p>	
Nyckelord:	Jämställdhet, ojämställdhet, arbetsliv, artificiell intelligens, generationsväxling, social hållbarhet, precära arbetsförhållanden, flexibilitet, framtidsvisioner
Sidantal:	77
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	20.12.2018

MASTER'S THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Master's degree in social services
Identification number:	22517 and 21622
Author:	Nina Bergqvist & Nina Vuorenmaa
Title:	Future visions for a gender equal working life
Supervisor (Arcada):	Maria Forss
Commissioned by:	Arcada/Finlust
<p>Abstract:</p> <p>Gender equality is a concept with high intrinsic value and consequences that in itself constitute motivation to promote it. Lacks in gender equality related matters effect the opportunities for societal participation and influence of women. Due to the indirect and long-term effects of gender equality and inequality on societal level, it is justified to claim that gaining an equal society is a mutual benefit. Challenges related to gender equality occur on an individual-, organizational and a societal level. There has been an increase in work-life gender equality, but the development has been slow. The future brings several changes to the labor market, of which at least four future trends can be mentioned: the generational change, artificial intelligence (AI), development of social sustainability and the increase of flexibility in terms of work-related contracts and assignments. These trends will affect the labor market and raise interest in their impact on gender equality in working life. The aim of this study is to identify and bring together future visions for a more equal footing in the working life. This study is a qualitative study in which the data consists of five expert interviews. The data is analyzed using content analysis with a deductive aspect. The key findings indicate that the generational change entails changes in attitudes, values and a need for flexibility in the labor market. Future organizations face challenges in attracting workers due to the strong values and ethical awareness of new generations. Socially sustainable reforms can contribute to more equal circumstances for the future generations of the labor market. The development and increased use of artificial intelligence entails risks and opportunities. A careless programming of AI can result in a bias product. At the same time, the increased amount of jobs set aside by AI can result in structural unemployment and increased class distinctions. On the other hand, AI can potentially increase gender equality, as the valuation of women-dominated occupations may increase in the future. An objective AI can even prevent gender discrimination when used in recruiting.</p>	
Keywords:	Gender equality, inequality, working life, artificial intelligence, generational shift, social sustainability, insecure labor market, flexibility, future visions
Number of pages:	77
Language:	Swedish
Date of acceptance:	20.12.2018

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Sosionomi (YAMK)
Tunnistenumero:	22517 ja 21622
Tekijä:	Nina Bergqvist & Nina Vuorenmaa
Työn nimi:	Tasa-arvoisen työelämän tulevaisuuden näkymät
Työn ohjaaja (Arcada):	Maria Forss
Toimeksiantaja:	Arcada/Finlust
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Tasa-arvo käsitteenä omaa korkean itseisarvon, ja sen seuraukset antavat jo itsessään aiheutta sen edistämiseksi. Sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvät puutteet vaikuttavat suoraan naisen osallisuuteen ja mahdollisuuksiin vaikuttaa yhteiskunnallisella tasolla. Sukupuolten välisten tasa-arvokysymysten välillisten ja pitkäaikaisten yhteiskunnallisten vaikutusten vuoksi on perusteltua väittää, että tasa-arvoinen yhteiskunta on kaikkien etu. Tasa-arvokysymykset luovat haasteita niin yksilö-, organisaatio-, kuin yhteiskunnallisel-lakin tasolla. Tasa-arvoon liittyvä kehitys on ollut hidasta. Tulevaisuus tuo työelämään useita muutoksia, joista voidaan mainita ainakin neljä: sukupolvenvaihdos, tekoäly, sosia-alisen kestävyuden kehitys ja lisääntynyt turvattomuus joustavuutta tavoittelevilla työ-markkinoilla. Trendit vaikuttavat työmarkkinoihin ja herättävät kiinnostusta niiden vaikutuksesta sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Tutkimuksen tarkoituksena on tunnistaa ja koota tasa-arvoisen työelämän tulevaisuuden näkymiä. Tutkimus on kvalitatiivinen, ja aineisto koostuu viidestä asiantuntijahaastattelusta. Analyysimenetelmänä on käytetty deduktiivista sisällönanalyysiä. Tutkimuksen keskeisimmät tulokset osoittavat, että sukupolvenvaihdos tuo mukanaan asennemuutoksia, uusia arvoja ja lisääntyvää joustavuuden tarvetta työmarkkinoille. Tulevaisuuden organisaatiot kohtaavat useita haasteita tavoittellessaan osaavaa työvoimaa vahvojen arvojen ja eettisen tietoisuuden valtaamalla työmarkkinoilla. Sosiaalisesti kestävät uudistukset edistävät tasa-arvoisempien edellytysten syntyä työelämän tuleville sukupolville. Tekoäly tuo mukanaan sekä riskejä että mahdollisuuksia. Riskit piilevät muun muassa huolimattomassa ohjelmoinnissa sekä tekoälyn aiheuttamassa rakenteellisessa työttömyydessä ja lisääntyvissä luokkaeroissa. Samalla tekoäly voi edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa lisäämällä naisvaltaisten ammattien arvostusta. Rekrytoinneissa objektiivinen tekoäly voi vähentää sukupuoleen perustuvaa syrjintää.</p>	
Avainsanat:	Tasa-arvo, epätasa-arvo, työelämä, tekoäly, sukupolvenvaihdos, sosiaalinen kestävyys, turvattomat työmarkkinat, joustavuus, tulevaisuuden näkymät
Sivumäärä:	77
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	20.12.2018

INNEHÅLL

1	Inledning.....	8
2	Bakgrund.....	10
2.1	Jämställdhetsarbete	10
2.1.1	<i>Så här uppstår ojämställdhet.....</i>	<i>10</i>
2.1.2	<i>Att motarbeta ojämställdhet.....</i>	<i>11</i>
2.2	Jämställdhet på olika nivåer	13
2.2.1	<i>Individnivå.....</i>	<i>13</i>
2.2.2	<i>Organisationsnivå.....</i>	<i>15</i>
2.2.3	<i>Samhällsnivå</i>	<i>17</i>
2.3	Framtidstrender	19
2.3.1	<i>Generationsväxling.....</i>	<i>20</i>
2.3.2	<i>Artificiell intelligens</i>	<i>21</i>
2.3.3	<i>Socialt hållbar utveckling.....</i>	<i>24</i>
2.3.4	<i>Prekära omständigheter på en flexibel arbetsmarknad.....</i>	<i>26</i>
3	Genomförandet av studien.....	28
3.1	Syfte och frågeställningar	28
3.2	Urval	28
3.3	Intervjumetod.....	29
3.4	Analysmetod.....	31
4	Resultat	36
4.1	Generationsväxling.....	36
4.1.1	<i>Attitydförskjutning</i>	<i>36</i>
4.1.2	<i>Kompetensfrågan</i>	<i>37</i>
4.1.3	<i>En attraktiv organisation.....</i>	<i>38</i>
4.2	Artificiell intelligens	39
4.2.1	<i>AI:s intrång i arbetslivet och ökade klasskillnader.....</i>	<i>39</i>
4.2.2	<i>Värdefulla kompetenser i framtiden.....</i>	<i>40</i>
4.2.3	<i>Programmering och användning av AI</i>	<i>40</i>
4.3	Socialt hållbar utveckling	41
4.3.1	<i>Samhällsreformer och rörelser</i>	<i>41</i>
4.3.2	<i>Organisationers hållbarhetsstrategi.....</i>	<i>42</i>
4.3.3	<i>Jämställdhetsarbete i framtiden</i>	<i>43</i>
4.4	Prekära arbetsförhållanden på en flexibel arbetsmarknad	44

4.4.1	<i>Flexibla arbetsavtals inverkan på livskvaliteten</i>	44
4.4.2	<i>Är det alls en jämställdhetsfråga?</i>	45
4.5	Andra framtidsvisioner	46
4.5.1	<i>Entreprenörskap</i>	46
4.5.2	<i>Individens ansvar för sin karriärutveckling</i>	47
4.5.3	<i>Familjevänlig politik berör inte enbart barnfamiljer</i>	48
4.6	Sammanfattning av resultaten	49
5	Diskussion	51
5.1	Resultatdiskussion	51
5.2	Metoddiskussion	56
6	Etiska aspekter	58
	Källor	60
	Bilagor	70

Figurer

Figur 1 Analysprocessen 1 33

Figur 2 Sammanfattning av resultaten 1 50

Tabeller

Tabell 1 Huvud- och underkategorier 1 35

1 INLEDNING

Jämställdhet är ett begrepp med högt egenvärde och konsekvenser som i sig självt utgör en motivering att främja den. Utmaningar i anknytning till jämställdhetsfrågor är en global företeelse, vars effekter sträcker sig över individnivåns inverkan på flickors och kvinnors liv och leverne att påverka mänsklig utveckling, arbetsmarknaden, produktiviteten, BNP-tillväxten och jämlikheten också på samhällsnivå generellt. Jämställdheten inom arbetslivet korrelerar med nivån av jämställdhet på samhällsnivå, den första kan inte existera utan den andra. Trots att brister i jämställdheten direkt påverkar kvinnans möjlighet till delaktighet och inflytande på samhällsnivå, ligger det inte enbart i kvinnans intresse att uppnå ett jämställt samhälle. På grund av de indirekta och långsiktiga effekterna som jämställdhet respektive ojämställdhet har på samhällsnivå, är det motiverat att hävda att alla vinner på att ha ett jämställt samhälle. (McKinsey & Company, 2015)

Hur kommer det sig då att vi fortfarande ligger på en så anspråkslös nivå i jämställdhetsfrågor? Kvinnans möjligheter till avancering inom arbetslivet, löneskillnader och könsroller på arbetsplatsen är omdiskuterade ämnen, inte minst inom social- och hälsovårdsbranschen där majoriteten av de anställda är kvinnor.

I Finland är arbetslivet starkt uppdelat i kvinno- och mansdominerade yrken. Kvinnor söker sig oftare till vårdyrken, medan männen uppskattar status och lön i val av yrke. Yrken där representationen av båda könen ligger över 40 % blir allt färre. Uppdelningen kan ses problematisk eftersom den påverkar såväl individens möjligheter till inflytande som jämställdheten. Lönefrågan är ett konkret exempel, eftersom kvinnodominerade branscher ofta kännetecknas av en lägre lön. (Helsingin Sanomat, 9.9.2018)

Kvinnodominerade yrken är högt representerade inom social- och hälsovårdsbranschen. Enligt organisationschefen för fackorganisationen Talentia [muntl. källa 28.5.2018], är 5,2 % av Talentias socionomedlemmar män, medan 94,8 % är kvinnor. Enligt senaste utredning är endast 4 % av utexaminerade socionomer män. Inom hälsovården var år 2014 cirka 90 % av sjuksköterskorna, barnmorskorna och närvårdarna kvinnor. (Turunen, 2017) Kvinnor utgör 80 % av arbetskraften inom den kommunala sektorn men besitter enbart cirka hälften av ledarskapspositionerna. Detta betyder att männen, som utgör 20 % av arbetskraften ändå besitter andra halvan av ledarskapspositionerna

(Statistikcentralen, a & Statistikcentralen, b). Inom EU utgör kvinnorna cirka 33 % av ledarna, men det är vanligt att kvinnoledarna leder andra kvinnor. Kvinnoledare är sannolikt verksamma inom social- och hälsovårdsbranscher. (European working conditions survey, 2010) Det är välkänt att kvinnor inte avancerar i arbetslivet på samma sätt som män och att kvinnans lön för jämförbara arbetsuppgifter är ofta lägre. Trots att man är väl medveten om ojämställdheter mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden, har man ännu inte funnit uttömmande svar eller lösningar på problemet. Tvärtom återspeglas fenomenet på samhällsnivå när kvinnodominerade branscher drabbas av nedskärningar som direkt påverkar de anställdas personliga ekonomi (Tehy, 2017).

Arbetslivet står inför flera förändringar i framtiden, av vilka vi kan nämna åtminstone fyra stycken: generationsväxling, AI (artificiell intelligens), socialt hållbar utveckling och prekära arbetsförhållanden. Samtidigt med dessa förändringar existerar jämställdhetsfrågan som tar sig uttryck som bland annat löneskillnader, överrepresentation av kvinnor i deltidsarbete, glastak, könsdiskriminering och skillnader i arbetsvillkor samt därtill tillhörande kostnader i form av tillgång till utbildning och karriärutveckling (Eurofound, 2013: 12).

Denna studie är en del av Arcadas Finlust-projekt. Finlust-projektets bakgrund ligger i en ökad utflyttning till Sverige bland finlandssvenska ungdomar, där en av de utsatta branscherna är vården. Ökade (långtids-) sjukskrivningstal speciellt bland yngre kvinnor inom den offentliga sektorn tyder enligt både svenska och finländska forskningar på en ökad upplevelse av påfrestning i arbetet. Många nyutbildade har låg arbetsmotivation och till och med planer att byta bransch. Finlust-projektets övergripande syfte är att undersöka vilka faktorer som påverkar välbefinnandet i arbetet och arbetshälsan hos nyutbildad och nyanställd social- och hälsovårdspersonal som utsätts för komplexa professionella kompetenskrav. Detta arbete bidrar med en samhällelig synvinkel i välbefinnandefrågan i och med att en stor bidragande faktor till arbetshälsan inom vården bottenar i jämställdhetsfrågor och en upplevelse om att arbetet uppskattas.

Enligt Nationalencyklopedin betyder jämställdhet att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. (Nationalencyklopedin a). I detta arbete kommer ojämställdhet att till stor del behandlas som ett arbetslivsrelaterat dilemma ur ett kvinnoperspektiv. Arbetet upplyser förhållanden främst inom

kvinnodominerade branscher men även kvinnans ojämställda ställning allmänt i arbetslivet och samhället. Denna studie har en kvalitativ ansats, där fem expertintervjuer har utförts för att identifiera och föra samman framtidsvisioner för ett mer jämställt arbetsliv. Framtidsvisionerna speglas även mot framtidsrapporter. Intresset riktas mot vilka nya verksamhetsförutsättningar framtiden hämtar med sig till arbetslivet, och hurdana följder dessa kan tänkas ha för jämställdheten.

2 BAKGRUND

I detta kapitel presenteras bakgrunden till arbetet och tidigare forskning om jämställdhet. Informationssökningen för den tidigare forskningen gjordes i databaserna EBSCO, SAGE, Emerald insight och Google Scholar. Sökningen gjordes med hjälp av blandningar av sökorden *diversity*, *workplace*, *innovation teams*, *gender*, *gender equality in the workplace*, *glass ceiling*, *women*, *gender inequality*, *leadership* och ett antal titelsökningar.

2.1 Jämställdhetsarbete

Det vanligaste syftet med insamling av uppgifter om genusrepresentation är att främja social rättvisa och jämställdhet (Lumby J., 2011: 922). Formell politisk jämställdhet inom det offentliga området är ensam inte meningsfull, utan samhället där det råder bör även ha åtagit sig jämställdheten på det privata området, det vill säga på arbetsplatsen och i hemmet.

2.1.1 Så här uppstår ojämställdhet

Könsschemateorin och den sociala dominansteorin ger en inblick i bakomliggande mekanismer till att ojämställdhet lyckats leva kvar i exempelvis ledarskapsfrågor. Könsschemateorin hävdar att normer och förutbestämda uppfattningar som vi utvecklar som barn och observerar fram till vuxenåldern påverkar våra uppfattningar och beteenden. Dessa etablerade könsroller vidmakthålls genom att kvinnorna anpassar sig efter de könsroller och normer som de observerar. (Jonsen et al. 2010: 551) Den sociala dominansteorin placerar människor i hierarkier och den dominerande gruppen i hierarkin gör vad den kan

för att behålla sin status. Den dominerande gruppen – i detta fall männen – har makten på arbetsplatsen och i samhället överlag, och kvinnorna förblir den underordnade gruppen. Den dominerande gruppen ser jämställdheten som ett hot på grund av ovilja att förlora sin dominerande ställning. (Kiser, 2015: 609)

En allmän förklaring till att kvinnor inte besitter ledarskapspositioner i arbetslivet är att djupsittande, omedvetna könsbaserade antaganden och fördomar påverkar kvinnors avancering. (Carnes et al. 2008:1453) Dessa antaganden har ett historiskt ursprung i uppfattningar om sociala roller som inte bottnar i kännedom om personens egentliga kunnande eller erfarenheter. (Cubillo & Brown, 2003: 279, Carnes et al. 2008:1458)

Ojämsstäldheter uppstår även genom föreställningar av kvinnors och mäns olika ledningsstilar. Kvinnor påstås ha en mer interpersonell och demokratisk ledningsstil medan män antas ha en mer diktatorisk och auktoritär ledningsstil. (Kiser, 2015: 599) Motstridigt med föregående är att könet inte är en pålitlig indikator av en persons ledningsstil (Jonsen et al. 2010: 550). När könet definierar status är det den kulturella uppfattningen om könet som föreskriver lägre förväntningar på kvinnans kompetens och begränsar kvinnornas möjligheter att anta ledarskap (Yang & Aldrich, 2014: 306). Att kvinnor är underrepresenterade i ledarskapspositioner leder till problem när det gäller modellsättning för kommande potentiella ledare. Avsaknaden av kvinnliga modeller kan påverka kvinnors uppfattning om sig själva som potentiella ledare och således även främja hindren (Chisholm–Burns et al. 2017: 315), varpå arbetslivet går miste om potentiellt framgångsrika ledare eftersom kvinnor utgör hälften av arbetskraften men ändå är underrepresenterade i ledarskapspositioner. (Jonsen et al. 2010: 561)

2.1.2 Att motarbeta ojämstäldhet

I samband med ansträngningar för att förstå de mekanismer som ger upphov till arbetslivsrelaterade ojämstäldheter mellan könen har termen *glass ceiling*, eller *glastaket* uppstått. Glastaksfenomenet handlar om ingrodda mönster av diskriminering på arbetsplatsen och härstammar från sociala förhållanden, krav och kulturella antaganden (Jackson et al. 2014: 39). Begreppet syftar till bristen av kvinnors avancering till ledarskapspositioner trots att det inte finns några synliga hinder för det. (Chisholm–Burns et al. 2017: 312)

För att motverka glastaket presenteras en rad olika utvecklingsmönster på individuell nivå, organisationsnivå och samhällsnivå (Carnes et al. 2008: 1459, Chisholm–Burns et al. 2017: 320). På individuell nivå sporrar kvinnor att framföra sig själva och engagera sig i nätverkandet för att samla socialt kapital och marknadsföra sig själva inom sin organisation (Chisholm–Burns et al. 2017: 321). Det anses att kvinnor har ett eget ansvar i att motarbeta ojämställdhet mellan könen på sin bransch (Moreau et al. (2007: 249).

På organisationsnivå rekommenderas att organisationerna prioriterar genusfrågor och engagerar sig i att öka kvinnans möjligheter till ledarskap. Organisationer förväntas stöda kvinnor i sin strävan efter ledarskap exempelvis genom fortbildningsprogram. Flexibla möjligheter att kombinera familjeliv och vårdansvar med arbetet anses vara en viktig faktor. Rekryteringsprocesserna bör kännetecknas av transparens och vara strikt övervakade för att säkerställa att beslutet blir rättvist och inte påverkats av antaganden om kön. (Carnes et al. 2008: 1459) Då majoriteten av dem som besitter ledarskapspositioner är män, är det möjligt att de anställer andra män på basis av att de anser män vara bättre företagsledare (Kiser, 2015: 609). En förändring kräver även en granskning av policyn och praxis som ökar diskriminering och hjälper till att identifiera faktorer som främjar ojämställdhet (Acker, 2012: 221 i: Cardona–Lopez et. al., 2017: 4–5).

På samhällsnivå kan ojämställdhet motverkas genom lagändringar och ändring av verksamhetskulturer. Det efterlyses också en korrigerande av löneskillnaderna samt en ökad förståelse för de mekanismer som påverkar jämställdheten inom organisationerna. (Cardona–Lopez et. al., 2017: 4–5, Chisholm–Burns et al. 2017: 320–321, Carnes et al. 2008: 1458) Finland har haft en jämställdhetsplan sedan år 2017 för obligatorisk utbildning, som förpliktar skolor att årligen utarbeta egna jämställdhetsfrämjande policyn. Det råder brister mellan policy och praxis, då finländska lärare exempelvis inte nödvändigtvis utbildas i frågor om kön, sexualitet och diversitet. (Cardona–Lopez et. al., 2017: 4–5).

Enligt Carnes et al. (2008: 1460) krävs det mer än att ”reparera kvinnorna”. En övergång till en systematisk, institutionell approach som bekräftar och lyfter fram den inverkan som de genusrelaterade och nedvärderande fördomarna har för kvinnors avancering i arbetslivet behövs för att åstadkomma institutionella miljöer som kan använda sig av all sorts kunskande.

2.2 Jämställdhet på olika nivåer

Med tanke på arbetslivet kan jämställdheten betraktas som en företeelse som förekommer på olika nivåer: individnivå, organisationsnivå och samhällsnivå. På individnivå handlar jämställdhetsfrågor om lika förutsättningar att verka och fungera på arbetsmarknaden. Jämställdheten eller avsaknaden av den präglar individens dagliga liv, exempelvis i form av arbetsuppgifter och lönesättning. På organisationsnivå handlar jämställdheten bland annat om rekryteringsstrukturer och möjligheter att kombinera arbets- och familjeliv. Jämlika förutsättningar att påverka den egna karriärutvecklingen är ett exempel på jämställdhetsfrågor på organisationsnivå. Likaså handlar jämställdheten på organisationsnivå också om anställningsförhållanden och trygghet i anknytning till dem. På samhällsnivå handlar jämställdheten om attityder och strukturer som ligger i grunden för samhällets verksamhet. Stereotyper om köns olika egenskaper och ojämlig värdering av olika branscher är exempel på arenor där jämställdhetsfrågan förekommer. Nedan diskuteras olika delmoment på respektive plan.

2.2.1 Individnivå

På individnivån börjar jämställdhet gestaltas i en tidig ålder. En individs könsutveckling börjar tidigt och den påverkas av omgivningen. Individen lägger märke till könsroller i sin egen uppväxtmiljö via sina närmaste personer, lekamrater och normer som råder i samhället. Media påverkar även individens syn på sig själv, könsutvecklingen samt uppfattningen om normer och socialt beteende. I exempelvis Disneyfilmer har prinsessor, flickor och kvinnor ofta samma eller liknande roller. (Graves, 1999 och Martin 2002 i England et. al., 2011: 566) Prinsessor framförs ofta som fysiskt svaga, hjälplösa och ängsliga karaktärer som använder sitt utseende till godo. Barnfilmers prinsessor och prinsar har dock fått influenser av otraditionella könsroller under årtionden men det har inte skett sekventiellt och många stereotypiska drag medverkar ännu idag i filmerna (England et. al., 2011: 564). Ur jämställdhetsperspektiv kan flickor redan i tidig ålder stämplas som exempelvis fysiskt svaga, hjälplösa och ängsliga. Vissa stereotypiska drag hos Disney-prinsessor kan anses som nedvärderande. Alla karaktäristiska drag som anses vara traditionellt feminina är inte enbart dåliga, men de kan indirekt förmedla en viss uppfattning

till barnet om sitt kön som lever med i lek och påverkar hur barnet betraktar sig själv, sina förmågor och möjligheter.

Småbarnspedagogiken har allt mer fokus på ett könsneutralt och jämställt bemötande av barnen. Könssensitivitet ämnar identifiera kulturellt och socialt kopplade antaganden, fördomar och uppfattningar i vardagliga aktiviteter och talmönster. (Siljamäki, 2014) På samma sätt som den småbarnspedagogiska verksamheten idag främjar könsneutralitet bör även skolverket kontinuerligt och konsekvent agera könsneutralt. En effektiv och fungerande jämställdhetsplan behövs i grundskolor eftersom skolornas praxis omedvetet eller obemärkt har olika förväntningar på eller antagande om flickor och pojkar. Verksamheten i skolor kan ännu idag vara uppdelad enligt kön när det kommer till arbetsfördelning och skolans normer. (THL, 2018b)

I grundskolan görs jämställdhetsarbete enligt Johanna Hautakorpi (STM, 2015) utgående från vad Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1986/609) stadgat om jämställdhetsplanering. Detta betyder att jämställdhetsläget uppföljs systematiskt. Eleverna kan påverka och ta ställning till hur bägge könen behandlas i skolan samt huruvida det finns utrymme för flera kön. Skolan utvärderar jämställdhetsarbetet och vidtar nya åtgärder vid behov (ibid.). Enligt Hautakorpi (ibid.) grundar jämställdhetsarbetet på att varje barn i skolan blir bemött som en unik individ och kan utnyttja all den potential som han eller hon själv besitter. Avsikten är också att skolan ska vara en trygg inlärningsmiljö med tillförlitliga vuxna som accepterar eleverna som de är.

Förhållandet mellan könen under grundutbildningen är inte labilt när det kommer till ämnesval (pojkar studerar exempelvis matematik och flickorna språk). När det gäller utbildnings- och yrkesval resulterar detta i att det kvarstår stereotypa åsikter och faktorer i anknytning till kön, vilket upplevs begränsande. Vid val av utbildning efter grundskolan eller gymnasiet är könssegregationen i Finland kraftig. (THL, 2018b) Segregationen påverkar vårt samhälle genom att den begränsar enskilda individers val, hindrar utnyttjandet och rekryteringen av kompetens och gör arbetsmarknaden styv (THL, 2018a).

Valet av utbildningen påverkar direkt statuset på arbetsmarknaden, lönen och andra omständigheter (THL, 2018b). I arbetslivet dominerar kvinnorna med över 90 % i följande yrken: närvårdare, sjukvårdare, barnvårdare, kontorsarbetare och –städare samt sjukhus- och anstaltsassistent. Männerna dominerar däremot med över 90 % i yrken inom

lastbilsbransch, byggbransch, reparation och installation av elapparater och maskiner. (THL, 2018a)

Kvinnans lön i Finland är i medeltal 83,3 % av mannens, vilket utgör en skillnad på ungefär 600 euro i månaden (Tehy, 2017). Kvinnans pension är följaktligen 79 % av mannens. Det kan vara flera faktorer som påverkar den befintliga löneklyftan men personliga skillnader mellan könen såsom ålder, utbildning, karriärens längd eller uppehåll i arbetet på grund av familj förklarar inte klyftan. Något som dock förklarar skillnader är att kvinnor besitter största delen av arbeten med låg status medan största delen av de som besitter positioner med hög status, exempelvis ledarskapspositioner, är män. (THL, 2018a) Även i ledande positioner kan lönerna skilja sig mellan män och kvinnor (Carnes et al. 2008: 1458). Det har konstaterats att upp till 40 % av löneskillnaderna mellan kvinnor och män är ett resultat av diskriminering (Chisholm–Burns et al. 2017:316).

Av de finländska ledarna är 70 % män, och också i Finland avancerar männen fortare än kvinnan. (Nieminen, i: Pietiläinen (red.) 2013: 39) De egenskaper som kvinnor antas ha överensstämmer exempelvis inte med den traditionella definitionen av en bra ledare. De kvinnliga egenskaperna anses istället lämpliga för arbete inom de traditionella kvinnodominerade branscherna, förslagsvis där vård eller socialt arbete utförs. (Cubillo & Brown, 2003:279) De egenskaper som män antas ha är vanligen associerade med framgång i arbetslivet (Kiser, 2015: 599, Jonsen et al. 2010: 553, Chisholm–Burns et al. 2017: 314).

2.2.2 Organisationsnivå

”Få institutioner i samhället förändras så långsamt som sociala relationer, och få som det ser ut, långsammare än den systemiska diskrimineringen av kvinnor” (Cubillo & Brown, 2003: 278). Termen glastak definieras även som organisationernas oförmåga att avancera kvinnor till höga beslutsfattningspositioner. Termen har blivit en etablerad del av karriärutvecklingsterminologin i samband med engagemanget att identifiera hinder för kvinnors avancering och minoritetskap i ledande positioner. (Carnes et al. 2008: 1453)

Det är mer sannolikt för män än kvinnor att uppnå ledande positioner även inom branscher som är kvinnodominerade (Moreau et al. 2007: 238) och trots att kvinnor utgör majoriteten av den totala arbetsstyrkan är kvinnor underrepresenterade inom ledningen (Moreau

et al. 2007: 238, Cubillo & Brown, 2003:278). Motiveringen till denna olägenhet lutar på tre påståenden: att kvinnor inte varit verksamma inom sitt område tillräckligt länge för att ha nått en ledarposition, att kvinnor av familjeorsaker inte tävlar om positionerna och att kvinnor saknar behövliga ledarskapsförmågor (Carnes et al. 2008: 1459).

Deltidsarbete används av kvinnor i hela Europa och andra utvecklade länder för att hantera arbets- och vårdansvar. Flera kvinnor än män arbetar reducerade timmar, samtidigt som de uppfyller normativa förväntningar genom att ta ansvar för barnuppfostran och hushållsarbete. Trots de positiva effekterna av deltidarbete, såsom balans mellan privatliv och arbetsliv samt tillfredsställd livsstil för vissa, finns det negativa effekter för dem som arbetar deltid – inklusive lägre status och lön, färre utbildnings- och utvecklingsmöjligheter samt lägre pension. På grund av begränsade deltidsmöjligheter inom högkvalificerade arbeten har många högt kvalificerade kvinnor äventyrat sina karriärer genom att arbeta deltid på lägre nivå. (Lyonette, 2015:321–333) Larsson & Björk (2017: 152–161) hävdar att det råder en stark heltidsnorm på de mansdominerade arbetsplatserna jämsides med traditionella ideal för maskulinitet och männens brödvinningsroll.¹

Jämställdhet diskuteras ofta ur de underrepresenterade gruppernas synvinkel, och argumentationen för behovet av ett mer jämställt arbetsliv bottnar ofta i minoritetens lika rättigheter till möjligheter att verka och avancera inom arbetslivet och organisationen. Sedermera har det också uppstått ett intresse för vilka följder de ojämlika förhållandena har för organisationerna och hela ekonomin. Flera forskningsansatser har fokuserat på den nytta som diversitet (mångfald) i arbetsteam kan erbjuda organisationerna – det är alltså nödvändigtvis inte längre enbart i minoritetsgruppers intresse att sträva efter ett mer jämställt arbetsliv. Diversitetstemat kan diskuteras med fokus på kön, ålder, kultur, etnisk bakgrund, etisk värdegrund eller alla dessa.

Altiner & Ayhan (2018:70) antar att team med hög grad av könsdiversitet presterar bättre än könshomogena team. De konstaterar att könsdiversitet inom arbetsteam berikar teamets synvinklar, kunskapsbas och problemlösningsförmåga. Könsdiversiteten erbjuder också en ökad resursåtkomlighet och industrikunskap inom teamet. Dagens organisationer skulle gynnas av att sträva efter diversitet i sina arbetsteam eftersom diversitet i

¹ I finska familjer med två föräldrar utgjorde männen år 2011 enbart 4 % av de hemmastannande föräldrarna till ett barn under tre år. (Nieminen, i: Pietiläinen (red.) 2013: 39)

teamen kan medföra en ökad produktivitet och konkurrensfördelar. Diversiteten innebär också enligt Zhang & Hou (2012 i: Monjoo 2017: 1256), Vandenberghe, (2016: 253) och Gibbs et al. (2014: 2) potential för en högre prestationsförmåga och kreativitet.

Altiner & Ayhan (2018: 73) finner i sin undersökning en positiv korrelation mellan teameffektiviteten och alla de mätta diversitetsformerna. Den högsta korrelationen ligger i diversitet av utbildningsnivå. Kön- och erfarenhetsdiversitet hade en medelmåttig positiv korrelation med effektiviteten, medan åldersdiversitet korrelerade minst med effektiviteten. Nämnvärt är att teamet där diversitetsgraden var lägst också visade lägst effektivitet. Wu & Cheng (2016: 257–274) konstaterar däremot att en mer jämställd arbetskraft bland de anställda leder till betydligt ökad produktivitet, men det beror även på företagets storlek och hurdana anställda företaget har.

Wilson (2014:83) hävdar att diversitet i teamen också har positiva effekter i form av ökad kulturmedvetenhet, rättvisa och samhörighetskänsla. Ett team med hög diversitet kan ta längre tid på sig att sammansvetsas, men när det väl skett har de visat sig ha högre kulturell kompetens än homogena team. (Wilson, E. 2014:83–84) I och med en ökad globalisering krävs interaktion mellan olika människor för att organisationen ska kunna bibehålla eller nå konkurrenskraft under förändrade marknadsförhållanden.

Vidare har diversitetsfrågan enligt Wilson (2014: 84) och Gibbs et al. (2014: 2) en betydelse för företagets rykte, vilket i sin tur direkt påverkar företagets förmåga att locka till sig värdefull personal. Samtidigt lockar organisationer med hög grad av diversitet lättare också fler begåvade representanter för minoriteter än organisationer med hög manlig representation i personalstyrkan (Altiner & Ayhan 2018: 70). En hög grad av diversitet stärker således organisationen såväl internt som externt (Wilson 2014: 88).

2.2.3 Samhällsnivå

Ojämställdheter mellan könen i arbetslivet har alltid funnits. Kvinnorna har alltid varit underordnade och fått kämpa för sina lika rättigheter. Utvecklingen av kvinnors position i arbetslivet började år 1873 då kvinnorna fick rätten att ta akademisk examen med några undantag, såsom juridisk licentiatexamen och teologi. På 1900-talet skedde flera reformer angående kvinnors lika rättigheter i arbetslivet. Från och med år 1935 har kvinnor till exempel fått lika stor folkpension som männen. År 1980 infördes lag mot

könsdiskriminering i arbetslivet och först från och med år 1983 har alla yrken varit öppna för kvinnor. (Sveningsson (red.) & Alvesson, 2007: 337) Enligt Simone de Beauvoir (1908–1986) – en av de första representanterna för modern feministfilosofi – har kvinnan alltid definierats som det "andra könet" i samhället. Flera kvinnor har blivit osynliga i historien på grund av deras avgränsade förhållanden i det förflutna. Kvinnors underordnade position i samhället kan dels förklaras med att könet ofta har analyserats tudelat och exkluderande. Kvinnor har exempelvis stämpats som irrationella och män som rationella. Genom detta "antingen eller" –tänkande har skillnader mellan könen understrukits och förstärkts. (Ahokallio & Tiilikainen, 2005: 166–167)

För att kunna ingripa i ojämställdheter mellan könen i samhället och arbetslivet är det viktigt att förstå att könet är socialt konstruerat. Genus är ett begrepp som står för det sociala könet och könsroller. Föreställningar, tankar och handlingar bildar tillsammans människans sociala kön. (Nationalencyklopedin b) Enligt det socialkonstruktionistiska perspektivet skapas och återskapas det sociala könet i historiska och sociokulturella processer. Det sociala könet är alltså ett resultat av hur folk förhåller sig till vad som anses feminint respektive maskulint. Denna tudelning upprätthåller ojämställdheter mellan könen. Exempelvis anses somliga yrken och utbildningar ännu idag att vara manliga eller kvinnliga (Sveningsson (red.) & Alvesson, 2007: 337).

Dagens organisationer kännetecknas av vertikal och horisontal könssegregering. Den vertikala könssegregeringen framkommer som männens dominans i organisationshierarkin medan den horisontala könssegregeringen syns som skillnader i könsrepresentation inom olika sektorer, funktioner och arbeten i samhället och organisationer. De arbetsplatser och organisationer som domineras av kvinnor har ofta lägre status och lön medan mansdominerade organisationer ofta kännetecknas av högre status och lön. (Sveningsson (red.) & Alvesson, 2007: 333–334)

I Finland strävas det efter eliminering av könsskillnader och ökande av stödet till institutioner för att främja jämställdhet och kvinnors möjligheter på global, regional och nationell nivå (Yleiskokous, 2015:5). Begreppet jämställdhetsintegrering i ett samhälle eller i en grupp, är en strategi för integreringen av ett jämställdhetsperspektiv. I Finland finns det flera myndigheter och politiska makter som arbetar för jämställdhet. Verkställandet av Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (09/1986, trädde i kraft år 1987)

uppföljs av en jämställdhetsombudsman. Dessutom utförs jämställdhetspolitik som stöds av en jämställdhetsdelegation och en utsedd minister som svarar för jämställdhetsfrågor. Arbetsplatser och utbildningsinstitutioner kan också ha en utförlig jämställdhetsplan för att främja jämställdhetsarbete på arbetsplatser. (Nationalencyklopedin a)

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (09/1986: 1§) har som syfte att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten samt att förbättra kvinnans ställning, särskilt i arbetslivet. Jämställdhetslagen har utvecklats och förändrats sedan år 1987. Den senaste lagändringen är från år 2015, då lagen kom att innefatta också rätten att fritt få uttrycka sin könsidentitet. Samtidigt utökades jämställdhetsplanering till grundskolan och det tillades nya bestämmelser till arbetsgivarens jämställdhetsplaner². (Jämställdhetsombudsmannen)

Makt är ett nyckelbegrepp i jämställdhetspolitiken. I ett jämställt samhälle har kvinnor och män lika makt att forma det offentliga livet på kollektiv nivå och sina egna liv på individnivå. I denna bemärkelse innebär makt att kvinnor och män har lika rättigheter, förmågor och möjligheter att påverka samhället och sina egna liv. (Johnsson–Latham, 2007:77–78) Enligt en utredning av Statsrådets kansli har de politiska åtgärderna som vidtagits under de senaste åren en annan inverkan på kvinnor än på män. I utredningen beaktades ändringar i socialbidragen och socialförsäkringsavgifterna som gjorts under åren 2016–2018 samt konkurrenskraftsavtalet, som framför allt drabbade den kvinnodominerade social- och hälsovårdsbranschen. (Nalbantoglu, M. 2018) Konkurrenskraftsavtalet sänkte exempelvis semesterpenningen på den offentliga sektorn med 30 %, vilket påverkade mest kvinnor (Elomäki, A. & Ylöstalo, H. (red.), 2018: 40–41). Enligt utredningen beräknas nyttan av de politiska åtgärderna som Sipiläs regering vidtagit vara 144 euro mera för mannen än för kvinnan (Nalbantoglu, M. 2018).

2.3 Framtidstrender

Följande framtidstrender förväntas påverka framtidens arbetsmarknad och är valda utgående från en genomgång av framtidsrapporter och program.

² Arbetsgivare som har mera än 30 anställda är tvungna att bearbeta en jämställdhetsplan, vilken skall omfatta anställningsvillkor och löneuppgifter (Jämställdhetsombudsmannen)

2.3.1 Generationsväxling

År 2009 var andelen befolkning i arbetsför ålder högst, och omfattade 3,55 miljoner finländare. Därefter har siffran minskat med nästan 70 000 personer, och år 2015 utgjorde andelen arbetande finländare 64 % av befolkningen. Fram till år 2030 förväntas andelen personer i arbetsför ålder sjunka till 3,41 miljoner (59 %). Andelen personer över 65 år förväntas stiga från 19,9 % (år 2015) till 26 % år 2030, vilket betyder att andelen icke-arbetande år 2030 förväntas vara 70 per 100 arbetande. (Statistikcentralen, 2015) Detta betyder också att det på arbetsmarknaden kommer att ske en generationsväxling, när de stora äldre arbetande åldersklasserna går i pension och ersätts med en ny generation (Helyer, 2012: 565–566).

De generationer som för tillfället är aktiva på arbetsmarknaden är Baby Boomers (födda 1946–1964), generation X (födda 1965–1980), generation Y (eller millennials, födda 1981–) och generation Z (födda senare än 1990). Det råder en rad attitydskillnader mellan generationerna i dagens arbetsliv, och de demografiska förändringar vi står inför inom nära framtid hämtar med sig nya utmaningar för aktörer i arbetslivet. (Kalliath & Kalliath, 2012: 732, Tokar, 2013: 41, Helyer, 2012: 568) Baby Boomers kännetecknas enligt Tokar av att de traditionellt mött hårt motstånd under sitt intrång på arbetsmarknaden, och för denna generation har arbetet och prestationer på den livsfronten fått stort innehåll i livet. För dem har det inte varit särskilt viktigt att hålla fast vid arbetstider i sin strävan att nå sina mål. (Tokar, 2013: 43) De yngre generationerna visar däremot en mindre lojalitet mot sin arbetsgivare, och stannar snarare kvar inom sin organisation på grund av sociala band till medarbetare än av lojalitet mot sin organisation. De kännetecknas av en självsäker och avslappnad attityd gentemot sitt arbete och är uppvuxna i en belöningsanda, där minsta framgång belönas och ger upphov till beröm. Detta har en inverkan på deras förväntningar i anknytning till den egna karriärutvecklingen – att kunna uppnå höga positioner och få beröm för små framgångar är mer av en självklarhet för exempelvis generation Y än för de tidigare generationerna. Mobilitetsbenägenheten är högre hos de yngre generationerna än hos de äldre, och tröskeln att lämna organisationen är relativt låg ifall arbetsförhållandena inte möter den anställdas förväntningar. Det är inte ovanligt att den anställda själv inte inser vikten av lämplig utbildning och arbetserfarenhet när denne bedömer sitt eget värde på arbetsmarknaden. När den följande arbetsklassen går i pension under det kommande årtiondet, kommer denna generation att mötas av ökad valfrihet

oavsett meriter, när de delar på de ledigblivna arbetsuppgifterna med den resterande erfarna arbetskraften. (ibid.: 41–45)

De äldre generationerna som kännetecknas av hög lojalitetskänsla gentemot sin arbetsgivare lämnar organisationen och ersätts med nya, som i mycket högre grad är redo att byta arbetsplats ifall arbetet eller arbetsplatsen inte uppfyller deras förväntningar (Kalliath & Kalliath, 2012: 733, Helyer, 2012: 568). Samtidigt ersätts erfarna anställda med nytutexaminerade utan arbetserfarenhet. Kunskapsbaserade industrier kommer så småningom att ta över de traditionella industriformerna och medföra en efterfrågan av kunskapsmässigt högt kvalificerade anställda. För närvarande har unga nytutexaminerade svårigheter att ta sig in i arbetslivet eftersom de konkurrerar med arbetskraft som till skillnad från dem innehar värdefull arbetserfarenhet. (Helyer, 2012: 567) Den expanderande globala arbetsmarknaden kommer i framtiden att kräva en utbildning, vilket i sig är en fördel för de kommande generationerna. Det uppstår en konkurrenssituation mellan äldre erfarna individer med mer föråldrade kunskaper och yngre mindre erfarna individer som innehar färsk kunskap i exempelvis modern teknologi. Enligt Tokar (2013, 41) kommer organisationerna att behöva göra påtagliga ekonomiska satsningar på att fortbilda och köra in den nya erfarna arbetskraften som genast inte når höjden av sin produktivitet.

Enligt Kalliath & Kalliath (2012: 732) hämtar de nya generationerna med sig problemställningar i anknytning till attityder gentemot auktoritet, vilket redan nu tar sig uttryck inom organisationerna. Tokar (2013: 41) och Helyer (2012: 568) hävdar att det i framtiden kommer att uppstå konflikter mellan generationerna som ännu är kvar i arbetslivet och varnar att det krävs ett nytt sorts engagemang av ledningen att överkomma dessa. Även Tulgan (2013: 38) lyfter fram de utmaningar som organisationer och ledare står inför i framtidens organisationer, när de blir tvungna att rekrytera en ny generation och tillmötesgå de förväntningar som de kommande arbetande generationerna har på sig själva, sin arbetsplats och sin arbetskarriär.

2.3.2 Artificiell intelligens

"Robots can't perform as well as humans when it comes to complex social interactions. [...] As soon as you require flexibility, the human does better." (Rodica Damian i University of Houston, 2017)

Enligt en ny studie från National Academies of Sciences, Engineering and Medicine, eller NASEM (i Carnegie Mellon University, 2017b) kommer artificiell intelligens (AI) att påverka alla jobb i framtiden. Många människor kommer att ersättas av teknologin samtidigt som efterfrågan på andra arbetsplatser ökar. (Carnegie Mellon University, 2017b) Trots utvecklingen av AI har efterfrågan på jobb som kräver sociala färdigheter ökat med nästan 12 procentenheter sedan 1980-talet, medan efterfrågan på mindre sociala jobb, såsom datorkodning, har minskat med drygt 3 procentenheter, enligt David J. Deming från Harvard Kennedy-skolan (i Dearborn et. al., 2018).

Enligt Moshe Vardi (i Rice University, 2016) och Michael Gibbs (i University of Chicago Booth School of Business, 2017) kommer robotarna och AI-teknologin att ta över flera av den existerande medelklassens jobb och därmed öka klasskillnaderna. Robotarna och datorerna minskar löner genom att förenkla arbeten som tidigare har krävt mera kunskap av arbetaren. Teknologin förvandlar med andra ord ett kvalificerat arbete till en okvalificerad arbetskraft, vilket drar ner lönerna. (Wallace, 2018) Brynjolfsson & Mitchell (i Carnegie Mellon University, 2017a) bekräftar att AI:s potential för stora och snabba förändringar kan leda till att de ekonomiska följderna blir mycket skadliga och skapar både vinnare och förlorare. Utvecklingen och ökningen av AI skapar dock också nya arbetsplatser, inte endast inom organisationer där personer arbetar direkt med den nya teknologin, utan även inom andra branscher (Dearborn et. al., 2018).³

Det finns två typer av AI: snäv och generell (van Duin & Bakhshi i Dearborn et. al., 2018). Den snäva AI:n, som används i dagens läge, kan exempelvis spela schack eller identifiera ansiktsuttryck. Dess största värde för tillfället ligger i automatisering och ökning. Ökningen betyder att processen, där människor arbetar med hjälp av AI-programvaruverktyg, leder till en slags ökad intelligens som överträffar både människans och AI-programvaruverktygets arbete på egen hand. (Dearborn et. al., 2018) Den snäva AI:n med maskinlärda program är lämplig för arbetsuppgifter som innefattar snabba, databaserade beslut men inte för arbetsuppgifter som kräver invecklat resonemang, varierande bakgrundkunskap eller sunt förnuft (Carnegie Mellon University, 2017a).

Den generella AI:n, som i dagens läge endast finns i futuristernas sinnen, kan däremot lära och lösa komplexa, mångfacetterade problem på samma sätt som människan.

³ Enligt en uppskattning har teknologi-industrin skapat 15,8 miljoner arbetsplatser (både skapade och nedlagda arbetsplatser är medberäknade) under de senaste 40 åren (Wallace, 2018).

Färdigheter såsom kritiskt tänkande och problemlösning kommer emellertid inte att kunna automatiseras eller matas in som algoritmer i snar framtid, och AI anses därför inte som ett hot för de mänskliga och sociala färdigheterna. Människor anses vara mer anpassningsbara och ha bättre interpersonella färdigheter. AI har exempelvis inte kompetensen att empatisera, samarbeta eller vara innovativ. De förmågorna, om de någonsin kommer, är fortfarande långt ifrån att vara ens på utvecklingsväg. (Dearborn et. al., 2018)

Vissa jobb går därför inte att ersättas av maskiner, hävdar Gibbs (i University of Chicago Booth School of Business, 2017). Exempelvis är sjuksköterskans interaktion med hans patienter ovärderlig och omöjlig att verkningsfullt reproducera. Maskiner kan inte heller ersätta en skicklig kirurg även om de kan hjälpa till med vissa uppgifter. (ibid.) Brynjolfsson & Mitchell (i Carnegie Mellon University, 2017a) menar likväl, att även om nya maskininlärningsprogram känner igen cancer bättre än dermatologen själv, kommer inte maskiner att överta dermatologens jobb utan snarare upplösa mera tid för patientjobb och mänsklig interaktion. Därmed resonerar de att jobb som innehåller mänsklig kontakt kommer att stiga i värde, eftersom maskiner inte kan ersätta deras arbete (ibid.). Av samma anledning kommer mänskliga och sociala färdigheter som inte uppskattas hos människor, eller tillräckligt kompenseras för i dagens arbetsliv, att få mer betydelse inom företag och organisationer och växa i värde i framtiden (Dearborn et. al., 2018, Carnegie Mellon University, 2017b).

I en värld där tekniken förändras konstant och är oförutsägbar, kommer de organisationer som utnyttjar och investerar i unika mänskliga färdigheter att vinna. Mänskliga färdigheter, såsom interpersonell kommunikation och projektledning, är färdigheter som kommer att förbli likalydande genom åren medan arbetsuppgifter kommer att förändras radikalt. (World Economic Forums rapport i Dearborn et. al., 2018)⁴ Mänskligheten kommer därför att bli en konkurrensfördel. För dagens företag betyder detta att börja tänka annorlunda kring anställning, utbildning och ledarskap. I stället för att prioritera tjocka portföljer och särskild ämneskunskap, bör företagen tänka på att anställa på basis av personers grundläggande färdigheter samt fokusera på att utbilda dessa. (Dearborn et. Al. 2018) Utbildningsföretaget Hanover Research (i Dearborn et. al., 2018) presenterade nyligen de mest värdefulla kompetenserna inom snabbväxta yrken: kritiskt tänkande samt förmågan

⁴ Enligt rapporten av World Economic Forum (i Dearborn et. al., 2018) kommer 65% av barnen som går till grundskolan idag att arbeta med jobb som inte ännu existerar.

att lyssna och tala (som även kallas för mjuka färdigheter). I samma linje rekommenderar NASEM-panelen (i Carnegie Mellon University, 2017b) och Damian (i University of Houston, 2017) att studenter ska förberedas för framtida jobb i ett ständigt föränderligt arbetsliv genom att utbilda och lägga vikt vid unika mänskliga personlighetsegenskaper som skiljer personer från maskiner på arbetsplatsen.⁵

De mjuka färdigheterna som inte kan ersättas av AI – och som därför kommer att ha mera betydelse och uppskattning i arbetslivet i och med utvecklingen av AI – kopplas ofta till kvinnodominerade yrken. På detta sätt kan AI ha en positiv sidoeffekt på jämställdheten i framtidens arbetsliv. Tyvärr kan AI också främja ojämställdhet genom att mänskliga fördomar tar sig in i artificiella intelligenssystem i samband med utvecklingen av ny teknologi. Maskininlärningsmetoder är inte objektiva eller opartiska bara för att de baserar sig på matematik och algoritmer, utan de speglar människors attityder och åsikter. (Wallach i Princeton University, 2017)⁶ Så länge maskininlärningsmetoder inte är objektiva och opartiska, utan utbildas med hjälp av data från samhället som uppvisar fördomar, kommer dessa metoder troligen att reproducera dessa företeelser (Princeton University, 2017).

2.3.3 Socialt hållbar utveckling

”Ett socialt hållbart samhälle är rättvist, jämlikt, inkluderande och demokratiskt. Det garanterar en rimlig livskvalitet för nuvarande och kommande generation”, lyder definitionen av social hållbarhet av Partridge, 2005 (i Gulliksson & Holmgren, 2015: 69).

Begreppet “socialt hållbar” har två ord som bör förklaras: “social” och “hållbar”. Enligt Gulliksson & Holmgren (2015: 71) har ordet “social” två betydelser: ”interaktiva strukturer mellan människor och regler för hur dessa organiseras” och ”ett värde i betydelsen hänsyn till andra”. Med “hållbar” menas att lösningar som görs i samhället ska vara hållbara även för kommande generationer (ibid.: 77). Ordet “utveckling” hänvisar däremot

⁵ Damian (i University of Houston, 2017) menar att människor inte kommer att komma ikapp med maskinernas takt eller automationsförmåga, och uppmärksamheten bör därför i stället fästas vid unika mänskliga färdigheter.

⁶ Exempelvis kan vissa dataprogram, som har som uppgift att lära eller översätta utländska språk, ha sexistiska drag och bilda könsstereotypiska meningar (Princeton University, 2017).

till förändring. I detta fall hänvisar "utveckling" till en positiv förändring som man strävar efter.

När man tänker på hållbar utveckling tänker man ofta först på den ekologiska hållbarheten. Hållbarheten, och den hållbara utvecklingen, har dock också en social dimension. Den socialt hållbara utvecklingen härstammar från Brundtlandkommissionens rapport "Vår Gemensamma Framtid" från 1987. Den hållbara utvecklingen definieras i rapporten som "en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov". Brundtlandkommissionen framhäver att den hållbara utvecklingen innefattar såväl ekonomiska som ekologiska, sociala och kulturella aspekter. (Folkhälsomyndigheten, 2018)

Socialt hållbar utveckling är en målsättning som Finland och flera andra länder försöker nå genom gemensamma kontrakt, såsom Agenda 2030. Målet av Agenda 2030 är hållbar utveckling på tre områden: ekonomiskt, socialt och ekologiskt. En del av den socialt hållbara utvecklingen är jämställdhet. Jämställdheten mellan könen samt stärkning av flickors och kvinnors rättigheter tillhör således också Agendas mål. (Yleiskokous, 2015:1) Finland har dessutom till syfte att vara socialt hållbart år 2020, vilket därmed begriper också jämställdheten mellan könen (SHM, 2011:4).

Enligt president Tarja Halonen går hållbar utveckling och jämställdhet hand i hand. Hon menar att all kapacitet som finns tillgängligt i samhället behövs. Kvinnorna är den största underrepresenterade gruppen som finns i världen, och kvinnorna befinner sig sinsemellan i väldigt olika positioner. Finland är det första landet där kvinnorna fick rösträtt och därmed samma politiska rättigheter som männen. Detta får dock inte förlama det finländska samhället, utan saker bör utvecklas och föras vidare, menar Halonen. Hon har även yttrat att "once is not enough", utan det behövs flera politiska och ledande kvinnoförebilder i det finländska samhället, för att främja jämställdheten på ett hållbart sätt. (Yle aamu-tv, 24.10.2017)

En väsentlig del av den socialt hållbara utvecklingen är socialt kapital. Socialt kapital innebär normer, socialisation, nätverk och förtroende mellan människor. Det sociala kapitalet går ut på att människors samspel grundar sig på ömsesidig tillit och de är delaktiga i sin sociala omgivning. Socialt kapital är betydelsefullt för ekonomi, utbildning, politik och således också för den socialt hållbara utvecklingen. (Gulliksson & Holmgren, 2015:

81) För att kunna skapa sociala strukturer och förhållanden i samhället som är hållbara, måste det finnas socialt förtroende och medborgares delaktighet i samhällslivet.

Sociala strukturer är tätt anknutna till politiska beslut och ekonomiska styrmedel (Gulliksson & Holmgren, 2015: 72). De är också anknutna till arbetslivet. När det talas om socialt hållbar utveckling i samband med arbetslivet eller politiska beslut gällande arbetslivet, är det ofta kopplat till psykosocial eller fysisk arbetsmiljö, sysselsättningsnivå, arbetslöshet, föräldraledighet och jämställdhet (ibid.: 87). Kraven i arbetslivet ökar. Olika atypiska arbetsförhållanden är vanligare än förr. De nya arbetsformerna och flexibilitet från arbetsgivarens sida måste beaktas bättre i arbetslivet. Den sociala tryggheten ska vara av ett sådant slag att den uppmuntrar människor att upprätthålla sin kompetens och övergå från en uppgift eller arbetsplats till en annan. (SHM, 2011:8) En smidig kombination av familjeliv och arbete förbättrar välbefinnandet i arbetet och hemma. Den ökar nativitet, sysselsättning och barnfamiljers kontroll över vardagen. Individuella livsvillkor ger också individer en möjlighet att bygga sin egen vardag och identitet. (Gulliksson & Holmgren, 2015: 73) Med hjälp av familjeledigheter, högklassiga tjänster inom förskolepedagogik och flexibel arbetstid kan man göra det lättare att jämka samman familje- och arbetsliv. (SHM, 2011:8–9) Om arbetslivet är organiserat på ett hållbart sätt, kan det tänkas främja jämställdheten.

2.3.4 Prekära omständigheter på en flexibel arbetsmarknad

Under det pågående århundradet har diskussioner kring ojämställdhet mellan samhällsklasserna blivit en bestående del av diskurserna i moderna samhällen. Traditionellt indelas samhällen i samhällsklasser som innefattar den välmående eliten, de splittrade medel- och arbetarklasserna samt underklassen. Idag utgör medelklassen 42 %, den övre medelklassen 25 % och arbetarklassen 33 % av befolkningen. Det finns farhågor om att klasstrukturerna i dagens samhällen ändras till följd av en ökad otrygghet på arbetsmarknaden. (Devine et al. 2018: 30)

Dagens arbetsmarknad präglas världsomfattande av ett krav på hög anpassningsförmåga för sina aktörer. Fluktueringar i den globala ekonomin gör att organisationerna behöver kunna reagera på rycken i ekonomin med relativt kort varsel. För organisationerna blir det angeläget med justerbarhet i utgifterna att driva verksamheten, och ett sätt att påverka

utgifterna är att ändra på anställningspolicyn. På grund av regleringar i lagstiftningen är det förhållandevis svårt att bli av med fast anställd personal – ifall motiveringen är ekonomisk är det praktiskt taget omöjligt. Detta gör att man i dagens företagsvärld gått till att föredra korttids-, visstids-, deltids-, eller timanställning av arbetskraften. Man talar om att arbetsmarknaden präglas av en hög grad av flexibilitet. (Standing, 2016) Med flexibilitet avses således i detta sammanhang inte personalförmåner som exempelvis flexitid eller möjlighet till distansarbete, utan organisationens möjligheter att jämka sina personaltillgångar enligt det aktuella behovet. Senare i detta arbete används begreppet arbetsavtalsrelaterad flexibilitet för att avse justerbarhet av personaltillgångarna.

Under hösten 2018 har förslaget till en ny uppsägningslag, utarbetad av Juha Sipiläs regering, gett upphov till en omfattande samhällsdebatt i Finland. Lagförslaget skulle försämra anställningstryggheten för anställda i mindre företag. Ursprungligen gällde lagförslaget enbart företag med under tio anställda, senare justerades den att diffust förplikta att beakta det totala antalet anställda. Motiveringen är att det ur företagets synvinkel skulle vara säkrare att anställa personal ifall personalmängden var lättare att justera enligt företagets behov. (JHL, 26.10.2018) Ifall lagförslaget slår igenom, utgör det ett konkret exempel på en ökad arbetsavtalsrelaterad flexibilitet på den finländska arbetsmarknaden.

Den flexibla arbetsmarknaden medför en ökad grad av osäkerhet för den arbetande befolkningen som saknar den säkerhet som en fast anställning och en trygg ställning på arbetsmarknaden bidrar med. Guy Standing (2016) talar om en prekär (mycket bekymmersam) tillvaro, som saknar en eller flera former av arbetsrelaterad trygghet som kan erhållas i fast anställning. Standing definierar dessa som arbetsmarknadstrygghet, anställningstrygghet, yrkestygghet, arbetsplatstrygghet, kompetensutvecklingstrygghet, inkomstrygghet och representationstrygghet. Enligt Standing befinner sig snabbt expanderande mängder av människor i en sådan prekär situation, vilket gett upphov till att en ny samhällsklass, prekariatet, uppstått.

I Finland arbetar en femtedel av löntagarkvinnorna på deltid jämfört med 9 % av männen. Av den kvinnliga arbetskraften är 18 % visstidsanställda, medan den motsvarande siffran för männen är 13 %. Största delen av de visstidsanställda skulle föredra fast anställning. Situationen för de finländska kvinnorna är i dock aningen bättre än i övriga Europa. (Nieminen, i: Pietiläinen (red.) 2013: 39)

Skillnaderna i förhållandena på arbetsmarknaden förklaras inte sällan med kvinnans roll i familjebildningen (Nieminen, i: Pietiläinen (red.) 2013: 39). Kauhanen (i: Pietiläinen (red.) 2013: 49) lyfter också fram att de kvinnodominerade branscherna uppskattas och belönas sämre, och att diskrimineringen av kvinnan utgör ett hinder för jämställdheten. Nämnvärt är också att 70 % av dem som besitter ledarskapspositioner är män, och att männen också avancerar fortare än kvinnor. (Nieminen, i: Pietiläinen (red.) 2013: 39)

Kvinnans ställning på arbetsmarknaden är generellt otryggare än mannens, vilket skapar ojämställdhet på samhällsnivå som influerar fler livsområden än enbart arbetslivet. Det tyder på en regelbundenhet som inte enbart skuldsätter enskilda organisationer utan hela system. Bristerna i systemen påverkar däremot kvinnans förutsättningar för en jämlik delaktighet i samhällslivet.

3 GENOMFÖRANDET AV STUDIEN

3.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att identifiera och föra samman framtidsvisioner för ett mer jämställt arbetsliv.

De centrala frågeställningarna är:

1. *Vilka följer har framtidstrenderna för jämställdheten?*
2. *Vilka är framtidsvisionerna för ett jämställt arbetsliv?*

3.2 Urval

Syftet med urval av respondenter är att försöka nå en ökad förståelse för variationer i det undersökta fenomenet (SBU, 2017: 78). Inför denna studie kontaktades professionella verksamma inom forskning och utveckling av arbetslivet inom Norden och betydelsefulla aktörer för det finländska näringslivet. Ett viktigt urvalskriterium var att respondenten har specifik kännedom om arbetslivsförhållanden i anknytning till jämställdhet. Urvalet av potentiella respondenter gjordes både med hjälp av sökningar på nätet och till följd av att intressanta namn påträffades under arbetets gång, exempelvis i artiklar och uttalanden i

median. Mellan maj och oktober 2018 kontaktades 39 potentiella respondenter via e-post. Somliga respondenter kontaktades två gånger i önskan om att de kunde delta i studien. E-postmeddelandet innehöll en kort beskrivning av studiens syfte, en intervjuguide (se bilaga 1) och våra kontaktuppgifter. Respondenterna tillfrågades också eventuella anonymitetsönskemål och informerades om behandlingen av det insamlade materialet. E-postmeddelandet utarbetades på finska och svenska eftersom den skickades ut till både finsk- och svenskspråkiga respondenter.

Av de potentiella respondenterna svarade nio stycken, varav två ansåg att de inte besitter den kunskap som krävs för att kunna delta. Till en början skulle sju respondenter delta i intervjun men två respondenter föll bort under hösten av personliga skäl. Slutligen deltog fem inom olika organisationer verksamma experter i studien. Representationen av respondenterna är heterogen, det vill säga att respondenterna består av båda kön, har olika bakgrunder och arbetar inom olika samhällsområden, såsom inom den privata och offentliga sektorn. Detta kan leda till en stor variation, trots att respondenterna är få. När urvalet är få ligger fokus på att identifiera information som belyser gemensamma sammankopplingar inom urvalet. (SBU, 2017: 78)

Respondenterna är:

- Respondent 1: Alf Rehn, professor i innovation, design och ledning
- Respondent 2: en vicerektor för ett finskt universitet med erfarenhet av utarbetning av universitetets jämställdhetsplan
- Respondent 3: Stefan Wallin, riksdagsledamot (SFP) och jämställdhetsminister 2007–2011
- Respondent 4: Malin Gustavsson, expert i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor
- Respondent 5: Reeta Sutinen, forskningschef på T-Media

3.3 Intervjumetod

Materialinsamlingen gjordes med hjälp av semistrukturerade intervjuer. En intervju lämpar sig för forskning som intresserar sig för deltagarnas åsikter, uppfattningar,

övertygelser, förståelse eller tolkning av det undersökta fenomenet. Intervjuer kan ha en öppen, semistrukturerad eller helt strukturerad form. (SBU, 2017: 79–82) Graden av strukturering beror på vilka typer av svar man är ute efter (KvaliMOTV, 6.3.). I denna studie styrde tidigare forskning struktureringen av intervjuerna, eftersom man var ute efter att belysa konsekvenserna av fyra olika framtids-trender⁷ ur individ-, organisations- och samhällsperspektiv. Dessa fungerade som huvudteman och underrubriker i intervjun. Denna grad av strukturering gör att intervjun är semistrukturerad, eftersom den till sin art infaller mellan definitionen för en öppen och en helt strukturerad intervju. (KvaliMOTV, 6.3.) I semistrukturerade intervjuer är frågorna bestämda i förväg och de ställs till respondenterna i samma ordning. Eventuella följdfrågor ställs utifrån det som respondenten berättar och inte utifrån det som forskaren vill att respondenten skall berätta om. Fördelar med denna metod är att alla respondenter får lika behandling och forskaren har uppsatt ramar för bedömningsunderlag, samtidigt som intervjun tar form utifrån respondentens svar. Denna intervjumetod gör att intervjun snarare liknar en diskussion än ett förhör. Forskaren bör dock vara medveten om respondentens bakgrund och kompetenser så att intervjun inte spårar ut och bildar för många irrelevanta sammanhang. (Academic Work)

Intervjuerna med respondenterna skedde på distans, antingen via Skype, Zoom eller per telefon. Innan den egentliga intervjun påbörjades, kontrollerades ännu eventuellt anonymitetsönskemål och att respondenten var bekväm med att intervjun bandades in. En respondent önskade förbli anonym. Intervjuerna genomfördes enligt intervjuguiden, tidsmässigt begränsades de enbart enligt respondentens behov. Intervjuguiden innehåller fyra ovannämnda förutbestämda teman och en öppen fråga, för att säkerställa att alla tänkbara synpunkter om framtidens arbetsliv får en möjlighet att komma fram. Respondenten begärdes kommentera vart och ett av dem ur individ-, organisations-, och samhällsperspektiv, vilket gav möjligheten att nå en bredare syn av det undersökta fenomenet.

⁷ Generationsväxling, artificiell intelligens, socialt hållbar utveckling och prekära omständigheter på en flexibel arbetsmarknad.

Eftersom respondenterna även erbjöds en möjlighet att besvara frågorna skriftligt, består materialet av fyra individuella intervjuer och ett skriftligt svar. Det skriftliga svaret uteslöt möjligheten till djupare diskussion och därmed naturligt ställda följdfrågor.

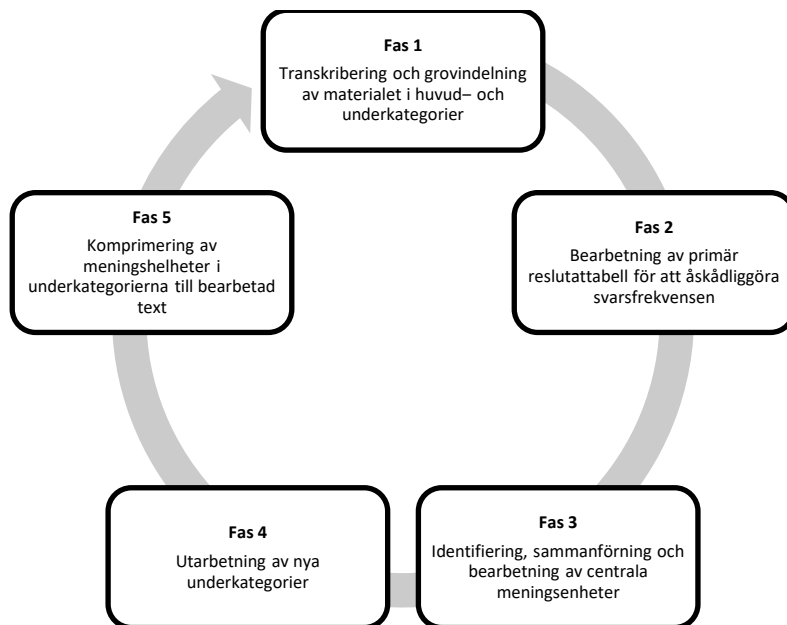
3.4 Analysmetod

Metodvalet till detta arbete gjordes utgående från arbetets syfte och frågeställningar. Materialet analyserades med hjälp av innehållsanalys. Den kvalitativa forskningsdesignen lämpar sig för studier där man vill gå på djupet med ett valt fenomen och få fram detaljerat och nyanserat material av det som undersöks. Till skillnad från kvantitativa forskningsansatser med många enheter, studeras i kvalitativa forskningar enbart några få enheter. Man är inte heller ute efter stora mängder data för att få fram numeriskt mätbart och jämförbart material som i en kvantitativ studie. Kvalitativ data består oftast av ord, meningar och uttryck som samlas in med hjälp av intervjuer eller ett antal skriftliga källor. (Åsberg 2001: 271–272) Enligt Åsberg (2001: 271–272) finns det inga kvalitativa eller kvantitativa metoder, utan begreppet kvalitativ syftar till de få enheter och den typ av data som undersöks – ord och text. Kvalitativa studier ligger även ofta på en holistisk–empirisk kunskapsgrund, vilket betyder att i studien analyseras ord och att “det bygger på iakttagelser”, och går inte att generaliseras (ibid.: 276).

Innehållsanalys används ofta i kvalitativa studier och anses vara en flexibel metod för att tolka ord och data i textform. Differentieringen av innehållsanalys är ofta begränsad till att i första hand klassificera den som en kvalitativ eller kvantitativ forskningsmetod. Innehållsanalys är dock en paraplymetod, varav forskaren väljer den form av innehållsanalys som passar studiens syfte, problemställning och frågeställningar. Denna analysmetod är vittgående och kan indelas i tre olika kategorier: konventionell innehållsanalys med en induktiv ansats, riktad innehållsanalys med en deduktiv ansats och summerande innehållsanalys med en abduktiv ansats. (Hsieh & Shannon, 2005: 1277) Den konventionella innehållsanalysen används ofta i studier vars syfte är att beskriva ett fenomen där det finns lite litteratur eller teori om fenomenet i förväg. Forskarna använder sällan förutfattade kategorier, utan tillåter kategorier och dess namn flöda från materialet. Om materialet samlas in genom intervjuer används oftast öppna frågor. (ibid.: 1279)

Den riktade innehållsanalysen används då syfte är att validera eller utvidga begreppsmässigt en teori eller teoretisk referensram. Studiens frågeställningar formuleras exempelvis med hjälp av en existerande teori. Denna metod är mera strukturerad än den konventionella metoden. Den riktade analysen utgår från teori, tidigare forskning eller litteratur, och forskare börjar med att identifiera nyckelbegrepp eller variabler som första kodningskategorier. Intervjuguiden består oftast av en öppen fråga och ytterligare av mera strukturerade frågor som formats med hjälp av tidigare kunskap. (ibid.: 1281) Den summerande innehållsanalysen består av kvantitativa och kvalitativa egenskaper. I den summerande analysen räknas exempelvis hur många gånger ett ord förekommer och fokus ligger på att upptäcka underliggande betydelser av orden eller innehållet. (ibid.: 1283)

I denna studie används innehållsanalysen med deduktiv ansats, eftersom studiens syfte är att identifiera framtidsvisioner för ett jämställt arbetsliv utifrån i förväg utvalda framtids-trender. I detta fall ligger utgångspunkten i bland annat rapporter, utredningar, tidigare forskning och nationella program. Metoden är lämplig för denna studie på grund av att det finns tidigare forskning och kunskap om fenomenet, men resultaten förväntas utvidga fenomenet ytterligare och spekulera vad som kommer att ske i framtidens arbetsliv. Intervjuguiden består av fyra halvstrukturerade frågor och en öppen fråga, vilket gör det motiverat att använda en deduktiv analysmetod. Det insamlade materialet består av fem analysenheter: fyra muntliga intervjuer och ett skriftligt svar. Analysprocesser kan skilja sig från varandra i olika studier, även om den använda metoden är densamma. I denna studie har analysprocessen genomgått fem olika arbetsfaser.



Figur 1 Analysprocessen 1

I fas ett transkriberades alla intervjuer med hjälp av en genomgång av inspelningar som gjorts via Skype, Zoom och per telefon. En grov indelning av det transkriberade materialet gjordes enligt de förutbestämda huvudkategorierna i intervjuguiden (Lundman, B. & Hällgren Granheim i: Granskär & Höglund–Nielsen, 2012: 162): generationsväxling, artificiell intelligens, social hållbarhet, prekära arbetsförhållanden på en flexibel arbetsmarknad och andra framtidsvisioner. Fyra av fem huvudkategorier i materialet består av olika nivåer (individuell-, organisations-, och samhällsnivå), vilka bildar materialets förutbestämda, primära underkategorier. Den enda huvudkategorin som inte har primära underkategorier är den sista öppna frågan. I detta skede fanns 32 sidor transkriberat material.

I fas två utarbetades fem tabeller, en tabell per huvudkategori, för att illustrera hur många respondenter svarar på huvud- och underkategorierna. Alla respondenter svarade på de fyra första huvudkategorierna (frågorna 1–4) i intervjuguiden, även om alla inte svarade utgående från varje underkategori. Tre respondenter svarade på den öppna frågan, det vill säga den femte kategorin (fråga nummer fem i intervjuguiden).

I fas tre har centrala meningsenheter av det skriftliga materialet identifierats, sammanförts och bearbetats till helheter, vilket betyder att det slutliga materialet endast omfattar meningsbärande innehåll (Lundman, B. & Hällgren Granheim i: Granskär & Höglund–

Nielsen, 2012: 162). Som stöd för analysen utarbetades en tabell där materialets centrala innehåll belystes. I det här skedet föll allt irrelevant bort, som till exempel utlåtanden som spårat ur.

I fas fyra skapades nya underkategorier (se tabell 3.1) för klassificering av materialets meningsenheter. Om materialets meningsenheter inte är lämpliga för de i förväg bestämda kategorierna, kan enheterna sammanföras enligt principerna för den induktiva analysen genom att skapa nya kategorier (Latvala, E. & Vanhanen–Nuutinen, L. i: Janhonen, S. & Nikkonen, M. (red.) 2001: 33). I skapandet av underkategorierna användes dock även arbetets teoretiska bakgrund som stöd. Olika färger i Word-programmet användes som stöd för att skapa dessa underkategorier. De gamla underkategorierna (individ-, organisations- och samhällsnivå) bildade inte logiska, tydligt avgränsade enheter och var därför oanvändbara. Underkategorierna skapades utgående från att minst tre respondenter tog upp samma tema, fränsett fråga fem *Andra framtidsvisioner* där svarsprocenten blev liten.

I fas fem komprimerades alla meningsenheter i underkategorierna till en sammanhållande och bearbetad text. Innehållet i underkategorierna belyses även med hjälp av citat från respondenterna.

Analysens huvud- och underkategorier illustreras i tabellen nedan. Alla underkategorier är ungefär lika stora och har namngetts enligt innehållet i kategorierna.

Tabell 1 Huvud- och underkategorier 1

HUVUDKATEGORIER	UNDERKATEGORIER		
Generationsväxling	Attitydförskjutning	Kompetensfrågan	En attraktiv organisation
AI	AI:s intrång i arbetslivet och ökade klasskillnader	Värdefulla kompetenser i framtiden	Programmering av AI
Social hållbarhet	Samhällsreformer och rörelser	Organisationers hållbarhetsstrategi	Jämställdhetsarbete i framtiden
Prekära arbetsförhållande	Flexibla arbetsavtals inverkan på livskvaliteten	Är det alls en jämställdhetsfråga?	
Andra framtidsvisioner	Entreprenörskap	Individens ansvar för sin karriärutveckling	Familjepolitik berör inte endast barnfamiljer

4 RESULTAT

4.1 Generationsväxling

4.1.1 Attitydförskjutning

Generationsväxlingens konsekvenser för jämställdheten anser respondenterna anknyta till attitydförändringar, som förväntas ske på individnivå, inom organisationer och i samhället. Attitydförskjutningen nöter på de traditionella uppfattningarna om kön i arbetslivet men påverkar också möjligheterna i till yrkesval. Eftersom jämställdhetsfrågor på sistone utgjort en påtaglig del av samhällsdebatten är de yngre generationerna mer insatta i ämnet och har redskap att diskutera jämställdhetsfrågor. De yngre generationerna sprider också de nya tankarna också till representanter av de äldre generationerna. Generationsväxlingen kan också tänkas sätta ny fart på jämställdhetsarbetet, eftersom de kommande generationerna ser utvecklingsbehov där de äldre anser att målet uppnåtts.

Givetvis så har vi nu litet antagit att ju mer av Baby Boom– generationen, den stora generationen som går i pension så kommer det att finnas mindre människor med väldigt konservativa idéer om kön. Som vi vet att yngre människor tenderar att vara mera progressiva vad gäller frågor om till exempel feminism och jämställdhet, så naturligtvis kommer att ha nån effekt. Samtidigt så ska man ju inte tro att bara det här räcker, det är ju inte alls sagt att det inte skulle finnas även konservativt tänkande bland unga människor. (Respondent 1)

Jag tror att det har varit förut dom äldre som är konservativa och dom unga ”nytänk” i högre grad, så jag tror att det blandas lite mer för vi har många äldre som känner att nu är det nog med ”dinosaurie tänket”. (Respondent 4)

De kommande generationerna förväntas mötas av mindre yttre press när det kommer till könsförväntningar vid val av yrke. De kommande generationerna kan i större grad tänkas ha friheten att välja yrke enligt eget intresse, och inte enligt könsrelaterade förväntningar.

[...] att få bort könsstämpeln på olika yrkeskategorier. Dels för att få jämställdhet, men utifrån individsynvinkeln att få likabehandlingen att alla har rätt att välja arbete och karriärområde utifrån sin egen läggning eller intresse, inte utifrån kön eller förutfattad mening om vad Pekka borde vara intresserad av. (Respondent 2)

Alla respondenter har tankar om hur generationsväxlingen eventuellt kan påverka jämställdheten på samhällsnivå, om än flera av dem påpekar att det är fråga om komplexa mekanismer som är svåra att förutspå.

Generationsväxlingen kommer att påverka [jämslällheten], men det är bra att minnas hur trög utvecklingen har varit, eftersom [...]vi har lovat att jämslällheten ska komma riktigt snart i många årtionden redan. (Respondent 1)

Samtidigt kan man förvänta sig en fortsatt framgång med tanke på att frågor som diskuterats årtionden tillbaka inte är frågor längre i dagens läge. Mycket av attitydförändringarna har sina rötter i förändringar i grundskoleundervisningen, som sedan ger uttryck i arbetslivet några årtionden senare. Detta förklarar också till en del varför förändringar sker så långsamt.

En hotbild mot jämslällhetsarbetet som lyfts fram i anknytning till attityddiskussionen är att det alltid kommer att finnas förlorare. Tidigare har kvinnor utgjort den underlägsna gruppen, men idag har alltfler kvinnor hög utbildning medan en ökande mängd unga män riskerar marginalisering och har brist på utbildning eller låg utbildning. En risk blir då att männen håller fast vid föråldrade könsroller för att upprätthålla sin status i samhället. Detta kan utgöra en motkraft som kan leda till att jämslällhetsarbete inte utmynnar i sådana resultat man tänkt sig.

Av vilket exempelvis diskuteras hur unga män riskerar marginaliseras: det finns väldigt många unga män som upplever sig själv vara något isolerade, alternativt åsidosatta [...] och man kan ju i den unga gruppen nog se väldigt tydliga tendenser att vilja återbesätta väldigt gammaldags könsroller. (Respondent 1)

4.1.2 Kompetensfrågan

Möjligheterna och utmaningarna i anknytning till generationsväxlingen har enligt respondenterna mycket att göra med kompetens. De lyfter fram problemställningar i anknytning till att stora mängder erfaren arbetskraft pensioneras inom en relativt kort tid.

[...] Då blir det en brist på ett visst kunnande, varpå det blir svårt att fånga begåvningar. När urvalet är litet blir det svårare att diskriminera och jämslällhetsideal realiserar. (Respondent 1)

I stort är kvinnor högre utbildade än männen, vilket borde stärka kvinnans konkurrenskraft på framtidens arbetsmarknad. Samtidigt håller den traditionella uppdelningen i manliga och kvinnliga kompetenser på att försvinna.

[...] Även om man väl allmänt taget brukar anse att pojkar är mer teknologiskt bevädrade än flickor, håller skiljelinjen på att försvinna. Det skulle i bästa fall också betyda att den klassiska uppdelningen i mans- och kvinnobrancher blir mindre relevant, vilket i sin tur skulle ha betydelse för utjämnningen av lönebildningen mellan män och kvinnor, både branschvis och på individnivå. (Respondent 3)

Trots att könsfördelningen verkar gynnas av nya generationers deltagande på arbetsmarknaden och föreställningarna om manliga och kvinnliga egenskaper tunnas ut, är den finländska arbetsmarknaden en av de mest könssegregerade bland OECD-länderna, vilket betyder att utjämningen på den nivån inte kan antas ske inom nära framtid.

4.1.3 En attraktiv organisation

De kommande generationerna förhåller sig inte likadant till arbetet som de tidigare. De är exempelvis inte lika måna om fastanställning som de tidigare generationerna, utan vana med korttidsjobb. Samtidigt är lojaliteten mot den egna organisationen inte lika hög som bland de tidigare generationerna, vilket gör att organisationerna ständigt konkurrerar om arbetskraften. Inom framtidens arbetsliv kommer värderingar att ha en allt större betydelse, och företagets rykte kommer att påverka dess förmåga att attrahera kompetent arbetskraft.

Eftersom jämställdhet och likabehandling är mera på tapeten idag så kommer det att vara många mera unga som kommer att känna: ”jag vill inte jobba i en sådan här sexistisk organisation, jag tolererar inte att det finns sexuella trakasserier”. [...] Jag ser att en ny generation som växer upp med nya värderingar [...] och har mycket mera kunskap om de här frågorna och har ord och formuleringar för att fundera på sådant. (Respondent 4)

Ett ökat intresse för föräldraledighet också bland den manliga arbetande befolkningen ställer nya krav på framtidens organisationer.

På organisationsnivå förändras det också därför att det finns flera pappor som vill vara pappalediga och det kommer att kräva förändringar inom mera mansdominerade branscher. (Respondent 4)

En utmaning för organisationen blir också ifall alltför mycket föråldrade tankar “sitter i väggarna” inom organisationen. De nya generationerna kan hämta med sig nya tankar, men ifall den övriga organisationen inte är mottaglig eller förhåller sig fientligt till förändring, löper organisationen risk att bli av med värdefull kompetens.

4.2 Artificiell intelligens

4.2.1 AI:s intrång i arbetslivet och ökade klasskillnader

Enligt respondenterna kommer AI att ha en tämligen stor inverkan på arbetsmarknaden i framtiden. AI kommer till en början att ha två uppgifter i arbetslivet. Den ena är att ersätta enkla uppgifter och den andra är att fungera som en kompletterande intelligens. Arbetsplatser kommer att försvinna, speciellt inom arbetskraftsintensiva branscher. AI kommer i framtiden att ersätta både mansdominerande yrken, såsom fabriksarbete, och kvinnodominerade yrken såsom kassörsarbete, enklare redovisning, enklare bokföring och enklare juridik. Detta kan leda till att könsbalansen inom vissa arbetsplatser rubbas ännu mera i framtiden, eftersom AI tar sig inte endast in på mansdominerade branscher utan ersätter även administrativa arbeten som flera kvinnor är sysselsatta med. Inom branscher förlorar dock männen enligt statistiken mest i denna tekniska övergång, eftersom industriella arbetsplatser redan i dagens läge har försvunnit. Flera kvinnor arbetar däremot inom tjänste- och vårdsektorn, vilka visar sig växa hela tiden. Något som dock även kan rubba könsbalansen är om männen fortsätter sin dominans inom den teknologiska utvecklingen. Det finns även en risk att det bildas nya segregationer i arbetslivet i samband med utvecklingen av AI, där män tar hand om ett särskilt område exempelvis hardware och kvinnor tar hand om software.

AI kan enligt respondenterna öka på klasskillnader, eftersom det finns en risk för att vissa kommer att vara väldigt avancerade. Dem, som hittar sin plats i arbetslivet, kan AI påverka positivt även lönemässigt. De som inte hålls med i utvecklingen, och vars arbetsplatser AI tar över, kommer eventuellt att lida av arbetslöshet och lönenedsättningar. Då kan det leda till en tydlig segmentering av lönerna: de som är högt avancerade klarar sig bra och de som har arbeten med lågt status kommer att få det sämre ställt.

En av respondenterna betonar också vikten av kompletterande utbildning eller total omskolning som AI kommer att ge upphov till innan utbildningssektorn kan leverera arbetskraft som har sådana kompetenser som AI kräver:

Arbetsplatser försvinner, speciellt i arbetskraftsintensiva branscher, men istället uppkommer nya jobb. AI och robotarna kräver ständig produktutveckling, underhåll och service, övervakning och annat, som

i sin tur förutsätter arbetskraft med dessa kompetenser. Med tiden kommer utbildningssektorn att kunna leverera arbetskraft med denna kompetens, men under en övergångsperiod – där vi nu befinner oss – kommer den existerande arbetskraften att i tämligen vid utsträckning behöva kompletterande utbildning eller total omskolning. Detta gäller inom såväl mans- som kvinnodominerande branscher. (Respondent 3)

4.2.2 Värdefulla kompetenser i framtiden

Respondenterna påpekar att AI kan ha en positiv inverkan på jämställdhet i arbetslivet. Arbetsuppgifter med vissa kompetenser kommer att värdesättas ytterligare i framtiden. Avancerade arbetsuppgifter som kräver kreativitet kommer att bli synliga i framtiden. Arbeten som föråldras med utvecklingen av AI, ersätts av *high value* -arbeten. Dessa arbeten associeras med sådant som kvinnor är bra på, såsom relationellt arbete, arbete som kräver empati och kreativ intelligens. AI suddar bort allt annat än sådant som endast människan kan göra, vilket kan leda till att AI frigör människor till arbete med kreativare sysslor och människors narrativa förmågor kommer att värdesättas då de drar sig tillbaka ”runt lägerelden”.

Här finns det ju då en möjlighet – och jag betonar ordet möjlighet – att när så att säga artificiell intelligens så att säga frigör oss alla till att arbeta med mera kreativa etcetera sysslor, att kvinnor faktiskt kan få visa fram fötterna på ett annat sätt. Och på det här sättet skulle det kunna tänkas vara positivt för ett jämställdhetsarbete. (Respondent 1)

4.2.3 Programmering och användning av AI

Det finns risker och möjligheter i AI:s inverkan på jämställdhet. Respondenterna hävdar att risken är att programmera en sexistisk AI, om programmeraren överför sina förutfattade meningar och idéer om könsroller till AI. Detta innebär att det vid programmering kan skapas en ny kategori av konservativt tänkande, vilket resulterar i att AI för vidare den föråldrade synen på jämställdheten till framtiden.

[...] på det här sättet kan alltså en AI, om den är dåligt tränad eller om den blir programmerad på ett visst sätt, kan tänkas till och med – och nu påstår jag inte att någon gör det, men som ett tankelägg – det är inte helt otänkbart att man kan programmera “kvinnor passar sig inte till ledarroller” in i en AI”. (Respondent 1)

För att när vi t.ex. bär på en massa av stereotypa föreställningar om varandra så är frågan om artificiella intelligensen kommer att kopiera våra stereotyper eller kommer den att kunna förändra det [...]. Kommer den [AI] att domineras av en viss grupp t.ex. vita 30 åriga killar som är heterosexuella och äter kött. (Respondent 4)

[...] och den dominanta där är en vithyad man i trettio års ålder. (Respondent 5, egen översättning)

Enligt respondenterna ligger utmaningen i att personen som skapar algoritmerna gör det ur ett subjektivt perspektiv, vilket påverkar människor. AI:s programmering kräver en algoritmisk jämställdhet, vilket betyder att de som matar in algoritmerna borde vara en heterogen grupp och även bestå av människor *outside the box*, det vill säga exempelvis humanister, filosofer och kvinnor.

Respondenterna påpekar att om AI förblir opartisk och har förmågan att se objektivt, kan den tänkas vara användbar exempelvis vid rekrytering och HR-sysslor samt även ta över ledarskapsroller. Om AI används vid rekrytering för att leta efter personer som besitter sådana kompetenser som företaget är i behov av, kan AI tänkas minska könsdiskriminering i framtida arbetsliv. Det långsiktiga perspektivet enligt respondenterna är att AI jämnar ut könsskillnaderna.

4.3 Socialt hållbar utveckling

4.3.1 Samhällsreformer och rörelser

Social hållbarhet är enligt en respondent avgörande för ett demokratiskt samhälle och nödvändig ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. Social hållbarhet är synonym till ett jämställt samhälle och ett bra liv. Staten har en roll i exempelvis frågor om ojämlik lönebildning och viss segregering på arbetsmarknaden. Flera av respondenterna diskuterar Finlands familjepolitik och jämför den bland annat med Sveriges familjepolitik. Dessa ojämställda omständigheter borde åtgärdas i första hand, eftersom Finlands nuvarande system ökar ojämställdhet samtidigt som Sveriges system ökar jämställdhet och förser mer flexibilitet åt individen. I Sverige betalar alla företag föräldraledigheters ersättningar till en gemensam kassa, vilket leder till att det blir mera jämställt mellan mans- och kvinnodominerade branscher då det inte är kvinnodominerade företag som bär huvudansvaret för betalningen av föräldraledigheter. I Finland genomförde regeringen aldrig sin plan på en familjepolitisk reform (6+6+6 modellen) som skulle ha ökat jämställdheten. I modellen turas föräldrarna om de två första halvåren och bestämmer tillsammans vem som blir hemma de ytterligare sex månaderna. Familjepolitiken har makt över ett mer jämställt arbetsliv. När det finns flexibilitet, kan individer själva skapa den bästa möjliga lösningen.

Utveckling av social hållbarhet handlar alltså delvis om att kunna bedöma konsekvenser av samhälleliga reformer ur ett brett könsperspektiv, men också om värderingar som befrämjas på andra sätt (exempelvis attitydförändring) som inte alltid kan definieras kvantitativt eller i lagstiftningen. (Respondent 3)

[...] finner i internationell jämförelse är väldigt trygghetsinriktade och traditionella, vilket komplicerar genomföring av förändring, speciellt när det är frågan om att öka flexibilitet. (Respondent 5)

På kort sikt är arbetslivet fortfarande segregerat, vilket ger ett behov av könskvoter eller kvinnokvoter för att aktivt motarbeta segregationen. Kvoter är ingenting som någon vill ha men de kunde fungera som en övergångsfas för att lösa situationen. Något som också dök upp i en av respondenternas svar som en jämställdhetsfrämjande faktor var införande av en medborgarlön –en så kallad grundtrygghetsmodell.

Även om förändringar i lagstiftningen kan påverka förhållanden i ett samhälle är enligt respondenterna även olika samhälleliga rörelser möjliga lösningar på ojämställdheten. #METOO rörelsen är ett exempel av en samhällelig rörelse som initierades på individnivå. Fenomenet kan beskrivas som en fjärileffekt: en individs starka utgång eskalerar till en samhällsdebatt utöver Västvärlden. Den teknologiska utvecklingen har möjliggjort en samhällelig rörelse av denna omfattning. Denna samhälleliga rörelse som började på sociala medier har fått den nya generationen (och andra) att kräva samhällelig förändring både av samhället och organisationer. I framtiden är det svårt att förutse hurdana konsekvenser liknande rörelser kan få men förmodligen kommer inte makten av sociala medier och globala nätverk att försvinna.

4.3.2 Organisationers hållbarhetsstrategi

Generationsväxling, AI, social hållbarhet och flexibilitet kommer alla att vara relevanta teman för organisationer i framtiden. Respondenterna poängterar att organisationer har en viktig roll och mycket ansvar i hur de tar emot de nya generationerna i arbetslivet, hurdana personer de föredrar att anställa (förekommer det till exempel könsdiskriminering), hur de utnyttjar AI och hur viktig hållbarhetsfrågan är för organisationen. Organisationer kan ta starkt avstånd från rasism eller exempelvis lyfta upp frågor om lika lön. På det sättet kan företag ingå i samhällsdebatter och vara en del av en förändring, utan att endast tänka på pengar. Det kan vara möjligt i framtiden att läsa om alla anställdas löneuppgifter (inom en organisation) i ett offentligt dokument, exempelvis en Excel-tabell. Att organisationer marknadsför sig själva kallas även för *arbetsgivarimage* (fin. *työnantajakuva-akti*). Individer är, i ökad utsträckning, medvetna om sina värderingar och vad de

står för, vilket kan medföra utmaningar för organisationer i framtiden. Organisationer bör reflektera över sin hållbarhetsstrategi som innefattar jämställdhets- och likabehandlingsfrågor, företagets sociala ansvar och etisk insikt. Organisationer kan skapa arbetsgivarimage för jämställdhet, vilket skulle kunna hjälpa sådana branscher som har drabbats av rekryteringsproblem, såsom teknikbranschen. De kunde exempelvis lansera ett jämställdhetsuttalande för att locka kvinnor. Avgörande är även vad de stora arbetsgivarna (S-koncernen, den kommunala sektorn och SME-företag) gör, och om de kommer att ha officiella kampanjer för jämställdhet. Organisationer kan även vinna på en hög intern könsdiversitet, eftersom den kan främja hållbarhet och förbättra organisationens funktionsförmåga.

Man säger att man vill ha en hållbarhet i sin personal, om vi tar på organisationsnivå, att får man en social hållbarhet i sitt team och då kan det hända att man vet att team fungerar bättre ju mera diversitet det finns i dem. Diversitet är ju också kvinnor och män. (Respondent 4)

4.3.3 Jämställdhetsarbete i framtiden

Människan kan inte åtskilja könen förrän i sex års ålder, och efter det förknippas flickor och pojkar ofta männen med intelligens. Kvinnor brukar värdera sig själva utifrån prestation medan män värderar sig själva på basis av vad de är, och anser ofta att ”jag är bra”. Pojkar och män brukar förknippas med högt självförtroende, vilket bekräftas av en utredning enligt vilken både flickor och pojkar anser i skolåldern att pojkar har högre självförtroende. Samtidigt förknippas flickor med att de har bättre sociala förmågor och är bättre i språk, medan pojkar anses vara bättre i matematiska ämnen. Dessa förväntningar på kön stämmer dock inte helt med verkligheten:

[...] Pisa-resultaten visar att tjejer slår 6-0 eller är bättre än pojkar i matematik, kemi och fysik, och ändå vågar de inte ta den långa matematiken. Det känns bara konstigt, att vad är det som händer. (Respondent 5, egen översättning)

För jämställdheten vore det bra om det skedde en förändring där kvinnor inte längre ifrågasätts på samma sätt som tidigare. Fördomar om kvinnors egenskaper bidrar till ifrågasättandet av kvinnors kapabilitet, vilket är grunden för osäkerheten hos kvinnor. Osäkerheten vidmakthålls i och med att unga saknar förebilder av kvinnoledare, något som är konsekvensen av vad som medier och omgivningen framställer. Normen är även att det finns högre tolerans för pojkars misstag och rastlöshet.

Enligt respondenterna fås jämställdhetsarbetet i gång på allvar när det manliga könet engagerar sig i arbetet. Även om jämställdhetsarbetet och diskussioner kring temat ofta fokuserar på den underlägsna gruppens rättigheter, ligger det i allas intresse att arbeta för en jämn värdering av olika egenskaper på arbetsmarknaden. Många manliga branschers arbetsutbud äventyras dessutom av teknologiutvecklingen, medan i vårdbranschen förutspås tillväxt. Det krävs en omvärdering av vad som är viktigt på arbetsmarknaden, inte enbart på grund av kvinnans lika möjligheter, utan också för att frigöra mannen från stereotypa uppfattningar om sitt kön.

[...] vi (kvinnor) är nästan överallt nu. Vi jobbar i alla positioner, vi har en större bredd var man kan hitta oss överhuvudtaget i arbetslivet men männen finns mycket mera koncentrerade. [...] Ju mer vi jobbar och vågar prata om pojkar och män och om att vara man på jättemånga olika sätt, så tror jag att det kommer att förändra arbetslivet. Vilket yrke man väljer, vem som man tycker att har rätt till vilken lön och sådan här. Men det är nog jättelångsam process. (Respondent 4)

En del av respondenterna menar att jämställdhetsarbete i den klassiska bemärkelsen eventuellt tonas ner i framtiden. Det finns en risk för att social ojämlikhet kommer att upplevas som ett problem av större vikt än ojämställdhet mellan könen. HBTQ (homosexuella, bisexuella, transpersoner och queerpersoner) frågor kommer eventuellt att få mer plats i framtiden.

Jämställdhetsarbetet kommer dessutom att präglas av intersektionalitet och vara splittrat:

Det vill säga att jämställdhetsarbete inte bara handlar om män och kvinnor, utan det handlar också om vad det är för maktrelationer till exempel när det gäller unga muslimska kvinnors roll i arbetslivet eller för den delen unga muslimska mäns roll i arbetslivet. Hur ska vi förstå att klass och kön eller klass och genus interagerar i jämställdhetsarbetet. [...] Så att vi kommer att prata om – inte om fragment – men kanske lite “tajtare”, det vill säga mera distinkt om vissa gruppers möjlighet till jämställdhet, och inte över hela skalan. (Respondent 1)

På det sättet kommer jämställdhetsarbetet i den klassiska bemärkelsen att, om inte tonas ner, så åtminstone ändras mot en mer fragmenterad riktning.

4.4 Prekära arbetsförhållanden på en flexibel arbetsmarknad

4.4.1 Flexibla arbetsavtals inverkan på livskvaliteten

Korta, inpå varann följande arbetskontrakt är vanliga inom vårdbranschen där behovet av personal växlar med klientmängden. Respondenterna lyfter fram problematiken med en sådan anställningskultur. Förfarandet medför brister i tryggheten för de anställda, vars

ekonomiska tillgångar dessa anställningar garanterar enbart korta perioder taget. Trots att det på social- och hälsovårdsbranschen tills vidare finns gott om arbete, påverkar osäkerheten individens möjligheter att planera sin framtid.

[...] Jag har i mitt långa liv upplevt att i tio år ha den situationen att vara anställd bara ett år i taget. [...] På våren fick jag alltid veta om jag har fått ett vikariat till ett år. Då kändes det bra, sommaren och hösten kändes bra. Men efter julen började en otrolig ångest för våren och vad det ska bli av mig, och hur skall vi klara oss med en lön, hur ska det bli med våra barn och måste vi sälja huset och allt sådant. [...] Efter tio år bestämde jag mig att jag vill ha ordinarieanställning, så jag tog licentiatavhandling. (Respondent 2)

Därtill är korttidsanställningar problematiska också ur den synvinkeln, att de begränsar möjligheterna att vara en fullbordad del av en bekant arbetsgemenskap, speciellt ifall korttidskontrakten tvingar individen att fysiskt byta arbetsplats frekvent.

[...] Jag drar lite en parallell, att människor som är i deltid eller har korta arbetsuppdrag, hur svårt det måste vara att komma in i arbetsgemenskapen och veta vad som allt sker och hänger ihop. Det kan vara svårt att egentligen göra riktigt rätt för sig, att göra saken klar för att man är lite av en "outsider". (Respondent 2)

Samtidigt som respondenterna lyfter fram en rad problem i anknytning till den ökade arbetsavtalsrelaterade flexibiliteten, finner flera också en positiv aspekt i förhållandet till livskvaliteten. De nya generationerna uppskattar nämligen i högre grad en möjlighet att leva i etapper. Familjers liv och livsrytm är allt mindre statisk utan snarare beroende av flexibilitet. Med andra ord är det nödvändigtvis inte att föredra att ha fast anställning, eftersom den trots att den medför ekonomisk säkerhet, också förbinder den anställda till reglerade semestrar och de möjligheter som just den egna organisationen klarar av att erbjuda. De nya generationerna värdesätter möjligheten att arbeta en tid och därefter själv definiera semesterns längd och tidpunkt.

[...] Eller till exempel att vi vill åka på en resa runt jorden ett halvt år, går det att ha ett jobb där man kan ta ledigt ett halvt år. Man vill inte ha de där fyra veckors semester. Därför har många unga velat ha projektarbete – man gör ett projekt till slut och sen lever man livet en stund och så gör man projekt igen, för det går för att man inte har barn till exempel. (Respondent 4)

4.4.2 Är det alls en jämställdhetsfråga?

En ökad användning av flexibla arbetskontrakt gäller inte enbart vårdbranschen, utan en sådan utveckling sker på arbetsmarknaden som helhet. Vissa typer av kvinnodominerade uppgifter har drabbats av flexibilitetskrav, exempelvis vissa administrativa uppgifter och

serviceyrken. Samma har dock skett även på mansdominerade områden som budfirmor, leverans- och taxitjänster.

Respondenterna upplever att den arbetsavtalsrelaterade flexibiliteten på arbetsmarknaden idag kommit att gälla jämnare båda könen, och skillnaden mellan män och kvinnor i en prekär situation på arbetsmarknaden är inte statistiskt relevant. Med andra ord, håller kvinnors överrepresentation i snuttjobb och korttidsanställningar på att försvinna.

Det har varit någonting som har varit typiskt för kvinnor tidigare men nu slår det ut på män också i högre grad så det påverkar kanske snuttjobben och kommer att förändra så att det blir unga snarare som sitter på de här snuttjobben än enbart unga kvinnor. [...] Ser vi på unga en skillnad mellan kön, eller är det en större klasskillnad än det är en könsskillnad. (Respondent 4)

De flexibla arbetskontrakten gäller också människor från den övre medelklassen, vilket gör att de inbördes skillnaderna i den berörda gruppen är stora. Dessa omständigheter gäller såväl högt utbildade individer med en relativt hög lön, som lägre utbildade individer med en mer anspråkslös inkomst.

[...] Vissa skulle hävda att om det finns en jämställdhetsfråga här, så kanske då utbildade män blir mer fördelade än andra. (Respondent 1)

Därtill påpekas att människors behov av flexibilitet och exempelvis lokala avtal på arbetsplatsen ofta kolliderar med fackföreningarnas bristande flexibilitet och krampaktiga grepp om gamla uppnådda fördelar och system, som i dagens läge är föråldrade. En ökad flexibilitet är samtidigt en fördel ifall trenden inbegriper starka element av sådan flexibilitet, som gör det lättare för både män och kvinnor att sammanjämka arbetslivet med familjelivet.

4.5 Andra framtidsvisioner

4.5.1 Entreprenörskap

Entreprenörskap är något som blir allt populärare i näringslivet, och en positiv anda i anknytning till företagsamhet har ökat. En orsak till detta är att stora industriella förändringar gjort att säkra arbetsplatser försvunnit. Att starta ett eget företag är något som allt flera idag överväger som ett alternativ till traditionellt förvärvsarbete.

[...] Intresset att ta över ett företag är relativt stort, till och med större än intresset att starta ett eget företag, vilket är rätt så behagligt med tanke på att den här start-up -ivern (*start-up - pöhinä*) funnits, och så har vi en stor del av våra små- och medelstora företag som desperat är i behov av övertagare. Så det är ett fint tecken. (Respondent 5, egen översättning)

Entreprenörskapet är idag långt könssegregerat, eftersom det inte är så inbyggt inom kvinnodominerade branscher som inom exempelvis de tekniska branscherna. Denna företeelse förknippas även med att pojkar anses ha bättre självförtroende än flickor; entreprenörskap kräver risktagningsförmåga.

4.5.2 Individens ansvar för sin karriärutveckling

Individen kommer sannolikt i framtiden att ha större ansvar över sin karriärutveckling, eftersom det traditionella CV-systemet löper risk att slopas. Som exempel på en välutvecklad framtida ersättning för CV:n är det kinesiska kreditssystemet, som poängsätter medborgaren enligt dess sociala poäng, med andra ord pålitlighet. I framtiden betraktas individen som en omfattande helhet som marknadsförs utåt. Istället för utbildning och meriter intresserar man sig för exempelvis intressen och hobbyn. I framtiden uppskattas särskilt självstyrda och starka individer, som i sin tur kräver att individen fäster uppmärksamhet på helheten och är mån om sina kompetenser.

[...] till exempel det att individen söker sig till människor som är av en annan åsikt, så kallade opponenter till sitt eget liv. Och kommer att kunna göra ambitiösa framtidsplaner. [...] (Respondent 5, egen översättning)

Att fästa uppmärksamhet på helheten och vara mån om sin kompetens innefattar också en aspekt av att inse vilka följder ett ensidigt vårdansvar inom familjen har på kvinnans karriärutveckling.

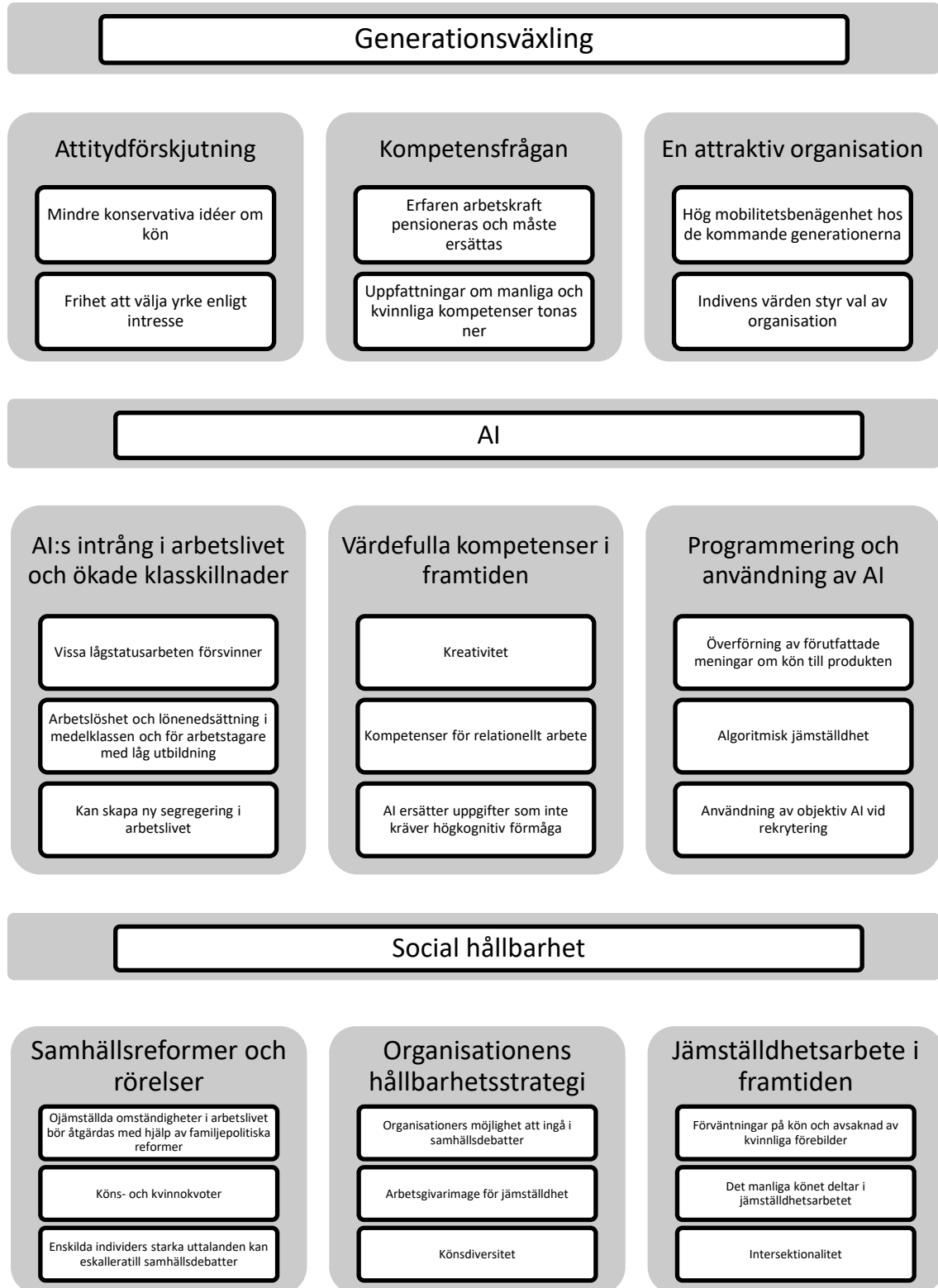
Samtidigt efterfrågas ett ökat engagemang i den egna kompetensutvecklingen. På individnivå behöver man komma ifrån att låta arbetsgivaren och tilldelade arbetsuppgifter styra den egna kompetensutvecklingen. Att själv vara aktiv och utveckla den egna kunskapsbasen och kunnandet är något som krävs av den arbetande individen på arbetsmarknaden. Att det kommande idealet kräver ett självstyrt och aktivt angreppssätt utgör också en utmaning för dem hos vilka ett sådant anlag inte förekommer naturligt.

4.5.3 Familjevänlig politik berör inte enbart barnfamiljer

Den framtida arbetande befolkningen kommer att ha behov av att sammanjämka arbets- och privatliv också eftersom den demografiska förändringen och nya typer av familjebildningar kräver engagemang också över gränserna för kärnfamiljen. Snart räcker det inte med småbarnspedagogik av hög kvalitet, utan för att kunna tillgodose framtidens omsorgsbehov måste även arbetstagarens andra former av vårdansvar beaktas i arbetlivet. Diskussionen kring till vilken utsträckning ett sådant ansvar bör tillmötesgå av arbetsgivaren bli relevant.

4.6 Sammanfattning av resultaten

Nedan illustreras resultaten i tabeller.



Prekära arbetsförhållanden på en flexibel arbetsmarknad

Flexibla arbetsavtals inverkan på livskvaliteten

Brist på anställningstrygghet och osäkerhet i ekonomiska tillgångar

Brist på samhörighetskänsla i arbetsgemenskapen

Ger möjlighet att förverkliga något annat viktigt på andra livsområden

Är det en jämställdhetsfråga?

Kvinnans överrepresentation i snuttjobb håller på att försvinna

Gäller arbetskraft i flera samhällsklasser

Andra framtidsvisioner

Entreprenörskap

Blir vanligare i näringslivet

Individens ansvar för den egna karriärutvecklingen

Individens aktiva engagemang i kompetens- och karriärutvecklingen blir viktig

Familjevänlig politik

Berör också annat vårdansvar än barn

Figur 2 Sammanfattning av resultaten 1

5 DISKUSSION

I resultatdiskussionen speglas de centralaste resultaten till studiens bakgrund och till framtidsrapporter. De centralaste resultaten illustreras även i bilaga 3.

5.1 Resultatdiskussion

I och med den kommande generationsväxlingen kan framtiden förväntas hämta med sig en attitydförskjutning till arbetsmarknaden. I bästa fall minskar detta det konservativa tänkandet, vilket medför ökade valmöjligheter för individen då det yttre trycket och könsförväntningarna minskar. Förutom de traditionella uppfattningarna i anknytning till yrkesval, innefattar attitydförändringen även arbetsförhållanden och organisationens rykte. Bland annat Tulgan (2013: 38) håller med om generationsväxlingens inverkan på organisationens attitydklimat, men lyfter samtidigt fram också de utmaningar som det hämtar med sig ur ledarskapssynvinkel.

På grund av en ökad etisk medvetenhet väljer individen gärna organisation enligt dess hållbarhetsstrategi och värderingar. I en situation där dessutom erfaren arbetskraft går i pension och måste ersättas med nytt kunnande, blir det ännu viktigare för organisationerna att marknadsföra sig adekvat. I enlighet med detta menar Deloitte (2016: 6) och Tokar (2013: 41–45) att de kommande generationerna har en hög mobilitetsbenägenhet, i synnerhet ifall arbetsförhållandena inte möter arbetstagarens förväntningar. Resultaten i denna studie tyder på att en organisation som inte klarar av att tillmötesgå arbetskraftens värderingar inte enbart riskerar att bli av med potentiella kvinnliga talanger, utan organisationens image påverkar också männens vilja att representera företaget. Att inte uppfylla rådande jämställdhetsideal ökar möjligheten för motreaktioner och samhällsliga rörelser, som potentiellt äventyrar företagets rykte. Också UKCES (2014: 25) fynd indikerar att det är just dessa värderingar och målsättningar som blir avgörande för organisationens förmåga att attrahera arbetskraft.

Förväntningar på flexibla arbetsförhållanden påverkar företagets personaltillgångar och utgör konkurrensfördelar för dem som kan tillmötesgå dessa förväntningar. Flexibilitetskravet ser ut att bli en ny norm, och behovet gäller inte längre enbart kvinnliga

arbetstagare som behöver flexibilitet för att kunna kombinera arbetet och barnuppfostran, utan kravet kommer i större utsträckning att komma även från män. Därtill kan framtidens flexibilitetsönskemål bottna också i annat vårdansvar än barnuppfostran. Detta gör att kvinnor inte längre är en grupp med speciella krav på flexibilitet som för arbetsgivaren är jobbig att ordna. På det sättet kan generationsväxlingen med den nya flexibilitetsnormen bidra till ökad jämställdhet för kvinnor och förebygga könsdiskriminering.

Det statliga engagemanget i jämställdhetsarbetet i form av familjepolitiska och socialt hållbara reformer spelar en stor roll för hur framtidens arbetsliv kommer att se ut. Flexibilitetens jämställdhetsökande effekt förstärks om den kombineras med socialt hållbara familjepolitiska reformer som uppmuntrar både män och kvinnor att sammanjämka arbetslivet med familjelivet (exempelvis 6+6+6 –modellen). En jämnare fördelning av vårdledigheter mellan könen skulle förstärka kvinnans situation på arbetsmarknaden, öka karriärmöjligheter samt förbättra löneutvecklingen, livsinkomsten och pensionen. Jämställdheten mellan kvinno- och mansdominerade branscher skulle gynnas av att det ekonomiska ansvaret för vårdledigheterna skulle bäras jämnt av alla aktörer i näringslivet, inte enbart av kvinnodominerade branscher. Könsssegregeringen kan statligt påverkas också genom könskvoteringen i arbetslivet och inom utbildning.

Ökade krav på flexibilitet i anknytning till arbetsförhållanden bör inte blandas med flexibla arbetsavtal och en ökad flexibilitet i arbetslivet, som gör situationen för de anställda tämligen prekär. Skillnaden åskådliggörs bäst om man utgår från perspektivet utifrån vilket man betraktar flexibiliteten; betraktar man den ur personalsynvinkel innefattar den saker som exempelvis flextid eller möjlighet att arbeta på distans, men ur organisationsperspektiv syftar flexibiliteten på arbetsavtal som gör det lätt att justera arbetskraften enligt behov. Trots att dessa termer avser olika saker, är de ändå knutna till varandra, och utgör båda framtida trender på arbetsmarknaden.

Den arbetsavtalsrelaterade flexibiliteten förväntas öka på alla branscher och därmed gälla jämnare båda könen. Det är möjligt att den aktuella överrepresentationen beror på att korttidskontrakt är vanliga inom social- och hälsovårdsbranschen där majoriteten av de anställda är kvinnor. Detta indikerar att kvinnor med utbildning inom social- och hälsovårdsbranschen befinner sig i en ond cirkel. De är verksamma i ett yrke som de utbildat

sig för, och avsikten är sällan att enbart tillfälligt arbeta inom branschen. Att vara beroende av snuttjobb är i en sådan situation tämligen problematiskt, jämfört med exempelvis situationer där ett Uber-jobb utgör en tillfällig lösning eller ett extra knäck vid sidan om studier (dock är det en annan diskussion huruvida detta stämmer i anknytning till exempelvis invandramän). Enligt Standing (2016) gör den ökade arbetsavtalsrelaterade flexibiliteten att löneklyftan mellan samhällsklasserna växer och den lågutbildade arbetskraften är sårbarast med minskade valmöjligheter och anställningstrygghet. Effektivitetskrav och organisationernas behov att anpassa sig till marknadens fluktueringar gör att behovet av arbetskraft ständigt övervägs, och för att effektivt kunna anpassa personalstyrkan till det egentliga behovet ger upphov till ett högt utbud av nollkontrakt och visstidsanställningar. Enligt UCKES (2014: 12–14) ökar anställningsbenägenheten ifall det blir lättare för arbetsgivare att reglera sin arbetskraft, men detta sker ofta på den lägre utbildade arbetskraftens bekostnad. (ibid.) Samtidigt överförs den ekonomiska risken över på de anställda. (ibid.: 22)

En ökad arbetsavtalsrelaterad flexibilitet är givetvis problematisk för individen när förhållandena förekommer mot individens vilja, men medför nödvändigtvis inte enbart negativa följder ur individens synvinkel. Kommande generationer prioriterar flexibilitetsaspekten vid val av arbetsplats, eftersom den erbjuder möjlighet att förverkliga något viktigt på andra livsområden. Samtidigt påträffas enligt resultaten ett ökat intresse för entreprenörskap hos dagens ungdomar. I enlighet med detta diskuterar UCKES (2014: 22) och Deloitte (2016: 4–6) vad som kan tänkas hända med arbetsmarknaden, om situationen blir omvänd – i en situation där nollkontrakt är en norm är det möjligt för arbetskraften att kontrollera utbudet liksom organisationerna idag strävar efter att kontrollera sina utgifter för personalresurserna. Deloitte (2016: 4–6) lyfter fram att det i en sådan situation är arbetskraften som skapar en ”freelance-ekonomi”. Eftersom den unga arbetande befolkningen har höga förväntningar på karriärutvecklingen samtidigt som de uppskattar friheten att arbeta på sina egna villkor, kan det i framtiden bli vanligt med företag som hyr ut kompetent arbetskraft. Individen kan också tänkas arbeta för flera företag samtidigt. Samtidigt som detta givetvis lämpar sig väl för anpassningskraven som organisationerna står inför, är det också arbetskraften som definierar sin egen tillgänglighet enligt eget intresse och behov.

Förutom den generationsväxlingsrelaterade kompetensutmaningen som arbetslivet står inför, kommer den artificiella intelligensen att ersätta både medelklass- och lågstatusarbeten. Detta kan leda till att allt flera arbetstagare står inför långa arbetslöshetsperioder (UKCES, 2014: 20) och till att kompetensen som arbetstagarna besitter inte motsvarar efterfrågan (McKinsey & Co, 2018a: 2, Deloitte, 2016: 3). Enligt Deloitte (2016: 5) leder avläggning av personer i lågstatusarbeten till att det inte finns arbete åt alla. Samtidigt som det kommer att finnas arbetskraft med låg utbildning, ökar efterfrågan inom exempelvis vård- och andra tjänstesektorer. Dessa uppgifter kräver yrkesutbildning och är svåra att fylla. (McKinsey & Co, 2018a: 2). Det finns farhågor om att AI:s intrång i arbetslivet leder till strukturell arbetslöshet och ökade klasskillnader, eftersom AI och robotiseringen drar ner löner och tar över en vid mängd arbetsuppgifter (Rice University, 2016, University of Chicago Booth School of Business, 2017, McKinsey & CO, 2018a: 56). Den utbildade arbetskraften med rätt sorts kompetens kommer att klara sig riktigt bra, medan de som redan före AI har befunnit sig i en prekär situation får det ännu sämre. Detta bekräftar även McKinsey & Co (2018a: 61) och UKCES (2014: 18). Något som kan ses som en förmildrande faktor för den strukturella arbetslösheten är att den följande stora arbetarklassen går i pension under det kommande årtiondet. De yngre generationerna kommer att mötas av ökad valfrihet oavsett meriter, när de delar på de ledigblivna arbetsuppgifterna med den resterande erfarna arbetskraften (Tokar, 2013: 41–45). I sådana situationer kan enligt resultaten även jämställdhetsidealet realiseras, eftersom det är svårt att diskriminera när urvalet är litet. I vissa organisationer kommer verksamheten även att omfördelas på nytt mellan anställda med olika kompetensnivåer, och på så sätt skapas en ny uppsättning av “de mellankvalificerade” (McKinsey & CO, 2018a: 1).

Efterfrågan av professionella inom vård och småbarnspedagogik kommer i framtiden att öka. (McKinsey & Co, 2018a: 30). Shook & Knickrehm (2018: 6) poängterar att AI kan bidra till en ökning av arbetsplatser inom hälso- och sjukvård med 15 % fram till år 2022. AI kommer dessutom endast att ha en kompletterande roll i arbetet inom hälso- och sjukvården. Att mekaniska arbeten ersätts av maskiner kan leda till att relationella arbeten som kräver empatiförmåga, kreativitet eller problemlösning får högre status i framtiden. Detta bekräftas av Shook & Knickrehm (2018: 35) och Deloitte (2016: 9) som även tillägger ledarskap och beslutfattande som viktiga färdigheter i framtiden. Efterfrågan av jobb som kräver sociala färdigheter har redan börjat öka. (Dearborn et. al., 2018, Deloitte, 2016:

9) Deloitte (2016: 9) påpekar att sociala färdigheter i framtiden kommer att bli viktigare än tekniska färdigheter, eftersom robotarna ännu inte kan ersätta social förmåga, medan McKinsey & Co (2018a: 0–1) menar att efterfrågan på teknologiska färdigheter kommer att öka mest i framtiden varefter efterfrågan på sociala och emotionella färdigheter ökar. En sådan utveckling kan enligt resultaten öka värdesättningen av kvinnodominerade yrken. Samtidigt finns det en risk för att utvecklingen av AI skapar nya könsfördelade sektorer inom det förändrade arbetslivet.

Som tidigare konstaterats är maskininlärningsmetoder inte fullständigt objektiva eller opartiska, utan de speglar människors attityder och åsikter (Wallach i Princeton University, 2017). Även om AI medför möjligheter för framtidens arbetsliv, kan en oaktsam programmering av AI utgöra ett hot för jämställdheten ifall stereotyper överförs från programmerare till produkt. Resultaten visar att algoritmisk jämställdhet förutsätter såväl disciplinell diversitet som könsdiversitet bland producenter av AI. När en algoritmisk jämställdhet nås kan digital teknik främja en jämställd rekrytering och transparens (Deloitte, 2016: 4) vilket bidrar till rättvis behandling i rekrytering som inte påverkas av antaganden om kön. (Carnes et al. 2008: 1459)

Organisationen vinner på att fästa uppmärksamhet vid jämställdhetspolicyn eftersom en hög diversitet bidrar till ökad produktivitet och framgång (Altiner & Ayhan, 2018:70, Wu & Cheng, 2016: 257–274). Ett hinder för exempelvis organisationers ansträngningar för ökandet av könsdiversitet kan bero på att majoriteten inom organisationen inte prioriterar denna fråga (McKinsey & Co, 2018b: 15).

Framtidens jämställdhetsarbete kommer sannolikt att bli mer sektionaliserat. Rättighetsdispyter mellan kön kommer alltid att finnas eftersom det alltid kommer att finnas representanter för kön. Men de nya samhällsdebatterna om jämställdhet kommer troligen även att inkludera andra dimensioner av jämställdhet, exempelvis andra minoriteters rätt till lika behandling, såsom muslimska kvinnor, HBTQ–personer eller marginaliserade unga män.

Avslutningsvis kan konstateras att framtidsvisionerna för jämställdheten i arbetslivet påverkas dels av ideologiska förändringar på individnivå och dels av konkreta målinriktade utvecklingsinsatser på organisations- och samhällsnivå.

5.2 Metoddiskussion

Syftet med detta arbete var att identifiera och sammanföra framtidsvisioner för ett jämställt arbetsliv. Den valda metoden lämpade sig väl för syftet och besvarade frågeställningarna. Arbetets giltighet i fråga om datainsamlingsprocessen kan uppskattas vara hög, eftersom intervjuguiden lämnade utrymme för respondenten att fritt framföra sina tankar om fenomenet (Jacobsen, 2012: 68–69).

Intervjumetoden möjliggjorde en djupgående insikt i respondenternas åsikter om framtids-trenderna. Å ena sidan var semistrukturerade frågor lämpliga för datainsamlingen i studien eftersom meningen var att avgränsa frågorna till en viss del men ändå undgå risken att styra materialinsamlingen för mycket. Å andra sidan var socialt hållbar utveckling ett brett begrepp som krävde en mer utförlig förklaring av vad dess mening var i denna studie. Att respondenterna fick intervjufrågorna på förhand och kunde förbereda sig inför intervjun, har sannolikt bidragit till intervjuens smidighet. Materialet som erhöles med hjälp av de fyra semistrukturerade frågorna blev rikt även om respondenterna var få. Materialet som erhöles via den öppna frågan i intervjuguiden blev knappare än förväntat; trots att respondenterna gavs möjlighet att uttrycka sig fritt om framtidens arbetsliv var det få som gjorde det. Respondenterna var även försiktiga med att ta alltför mycket ställning till vissa företeelser, som till exempel löneuppgifter.

En studies trovärdighet beror bland annat på huruvida det kan tänkas vara själva undersökningen som gett upphov till de resultat man nått (SBU, 2012: 87). Hörnstenen för trovärdigheten i kvalitativ forskning är en korrekt och detaljerad beskrivning av datainsamlingen och analysen (Hirsjärvi et. al. 2009: 232). I denna studie redogörs tydligt för urvalet, dess åtkomst och innehåll. Analysmetoden är motiverad och varje arbetsfas i analysprocessen presenteras i kapitel 3.4. Kategorisering är väsentligt vid analys av kvalitativa data och ger därigenom grund för tillförlitligheten i hela studien (ibid.: 232). Analysmetoden i denna studie var deduktiv och därmed var huvudkategorierna bestämda i förväg, utgående från litteratur. Detta ökar på tillförlitligheten eftersom den stöder val av framtids-trender, som i sin tur styrde intervjuerna och bildade huvudkategorierna. I mitten av analysprocessen var dock en ny underkategorisering nödvändig. En studie kan aldrig vara fullständigt tillförlitlig, eftersom forskaren upptäcker kategorierna enligt en egen tolkning av materialet. Forskningsrapporten är konstruerad utgående från forskarens

tolkning och är därmed inte den enda möjliga tolkningen av materialet eller fenomenet. (Kiviniemi i: Altola & Valli, 2010: 83)

Enligt Jacobsen (2012: 269) kan en undersöknings tillförlitlighet också påverkas av att respondenten anpassar sina resultat enligt vad som känns bekvämt att svara eller enligt vad respondenten tror att man är ute efter i undersökningen. Eftersom de undersökta temaområdena inte är personliga, kan man anta att respondenten inte känt press på att modifiera sina svar enligt vad som känns bekvämt att svara. På grund av att de flesta respondenter svarade med namn är det ändå inte uteslutet att de dämpat sina uttalanden utgående från vad de upplever lämpligt att uttala offentligt.

I denna studie kommer respondenterna fram med sina egna tankar om framtidsvisionerna för ett jämställt arbetsliv. Resultaten bör således inte tolkas som definitiva eller helt objektiva. Eftersom det dessutom är fråga om framtida utsikter och greppet generellt är spekulativt, kan man givetvis inte med säkerhet säga att de presenterade visionerna uppfylls. Det handlar snarare om en kvalificerad gissning.

Kvalitativa studier kritiserar ofta för att resultaten inte är direkt överförbara och sällan går att generalisera. Överförbarheten beror dock mycket på urvalet och forskarens samt läsarens tolkningar. (SBU, 2017: 72–73) I tolkningen av resultaten har beaktats respondenternas bakgrund och dess inverkan på perspektivet som uttalandena getts ifrån. Läsaren kan bedöma resultatens överförbarhet i enlighet med hur bra resultaten medför teoretisk kännedom som går att förankras i flera olika situationer och sammanhang (ibid.: 72–73). Bedömningen av resultatens tillförlitlighet kan stödas av litteratur (Jacobsen, 2012: 163–164). I denna studie understöds resultaten av litteratur och framtidsrapporter, vilket framkommer i resultatdiskussionen.

En bristfällighet med studien är att urvalet blev knappt, eftersom endast fem respondenter deltog i studien. Målet var att urvalet skulle innefatta minst åtta respondenter. Intervjuguiden styrde analysprocessen mycket till en början, vilket tidsmässigt drog ut på processen. Det insamlade materialet var mer komplext än förväntat, vilket gjorde analyseringen av materialet krävande. De preliminära underkategorierna blev irrelevanta vilket resulterade i ett behov att skapa nya underkategorier. Dessutom gav intervjuerna material som inte var relevant för studien, dels på grund av otillräcklig diskussionsstyrning under intervjuerna. En av studiens styrkor är att respondenterna har olika bakgrunder, vilket

skapar en variation av synvinklar. En annan styrka är att de centrala resultaten, trots knappt urval, är i linje med tidigare forskning och framtidsrapporter.

6 ETISKA ASPEKTER

En etiskt hållbar forskning förutsätter att den följer principerna för god forskningspraxis som det forskningsetiska rådet uppgjort riktlinjer för. (KvaliMOTV)

I enlighet med god forskningsetisk praxis har hederlighet, omsorgsfullhet och noggrannhet tillämpats i själva forskningen, dokumenteringen, redovisningen av resultaten samt bedömningen. Uppmärksamhet har fästs vid korrekt hänvisning till andra forskares verk. (Forskningsetiska delegationen, 2012: 16–17) Källhänvisningarna följer skrivreglerna och har konsekvent uppdaterats under arbetsprocessen i samband med omskrivningar av texten för att undvika felaktiga hänvisningar. Korrekt representation av de insamlade data och enskilda påståendens anknytning till sin kontext får inte förvrängas i resultatredovisningen (Bryman, 2008: 119). Resultatmaterialet har transkriberats ordagrant för att respondenternas tankar inte ska hamna ur sin kontext eller framstå på ett annat sätt än respondenten ursprungligen menat. I kategoriseringen av materialet och resultatredovisningen har det ursprungliga materialet ständigt kontrollerats för att behålla rätt kontext i den färdiga texten.

All forskning bör uppfylla kriterierna för informerat samtycke. Dessa innefattar delelementen respondentens kompetens, frivillighet, fullständig information samt förståelse. Respondentens kompetens innebär att forskaren bör bedöma att respondenten är förmögen att själv bestämma om denne vill delta i undersökningen. Frivillighetskravet innefattar ett krav på att deltagandet i forskningen är frivilligt. (Bryman, 2008:121) Kravet på tillräcklig information bundet med kravet på frivillighet – för att faktiskt kunna välja om deltagandet i undersökningen, bör respondenten ha tillräcklig information om undersökningen till hands. Undersökningens syfte, användningsändamålet av den insamlade datan samt de för- och nackdelar som förekommer förknippade till undersökningen. (Jacobsen, 2012: 33) Respondenterna i denna undersökning har tilldelats information om studiens syfte, temaområden och användningen av den insamlade datan i samband med följebrevet som skickats ut till dem. I följebrevet fanns även kontaktuppgifter i fall av behov för

tilläggsinformation. Eftersom respondenterna kontaktades via e-post har det inte förekommit press att delta – ifall respondenten önskar avstå från deltagandet behöver meddelandet inte besvaras, trots att de önskades uttrycka sitt ointresse för deltagandet för att bekräfta att meddelandet nått dem. Eftersom respondenterna är vuxna finns det inte anledning att anta att de inte är i stånd att bedöma huruvida de är förmögna att delta i studien eller inte.

De forskningsetiska principerna innefattar också skydd för privatlivet. Detta innebär att datainsamlingen ska ta hänsyn till hur känslig informationen som samlas in är – det är viktigt att forskaren förhåller sig respektfullt, speciellt till känsliga, privata ämnen. Respondenten ska inte känna press att svara på frågor som inte känns bekväma att svara på. (Jacobsen, 2012: 34) Till skillnad från många andra studier som utförs inom det sociala området är temana som behandlas i denna studie inte personliga eller känsliga. Däremot är det möjligt att respondenten inte upplever sig ha kunskap att besvara alla frågor. Både i följebrevet och under intervjuernas gång har respondenterna påmints om att de inte behöver kommentera alla temaområden ifall de så önskar.

I en undersökning bör man kunna garantera fullständig anonymitet. I undersökningar där urvalet är litet är risken större för att de enskilda respondenterna kan kännas igen. Denna risk kan i första hand minskas genom att man avlägsnar sådana uppgifter som gör att respondenten kan identifieras. (Jacobsen, 2012: 35) I denna studie har respondenterna själva fått välja mellan att svara med namn eller att vara anonyma, varpå fyra av fem valde att svara med namn. Trots det är de enskilda respondenternas svar inte igenkännbara i texten. Istället har en kort presentation av respondenterna gjorts i samband med beskrivning av urvalet. Då respondenterna citerats har de enskilda citaten försetts med en siffra som givits respektive respondent. För den ena respondenten med anonymitetsönskemål har all tänkbar information som möjliggör identifiering, förutom namn även kön, ålder, arbetsplats och ort, lämnats bort.

Till god forskningsetisk praxis hör att den insamlade datan lagras på ett säkert sätt och endast används till det ändamål man ursprungligen uppgivit. (Forskningsetiska delegationen, 2012: 16–17) Bandinspelningarna och transkriberingarna förvaras omsorgsfullt på en extern lagringsenhet innan de förstörs. Materialet förstörs tio år efter utförandet av studien.

KÄLLOR

Aaltola, J. & Valli, R (red.) 2010. *Laadullinen tutkimus prosessina. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 3 upplaga. Jyväskylä: PS-kustannus.

Academic Work. *3 intervjutekniker – vilken väljer du?*. Tillgänglig: <https://www2.academicwork.se/insights/arbetsgivare/intervjutekniker>. Hämtad: 15.11.2018

Ahokallio, T., & Tiilikainen, M. 2005. *Filosofia Prima*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 198 s.

Altiner, S, & Ayhan, M 2018, An approach for the determination and correlation of diversity and efficiency of software development teams, *South African Journal Of Science*, 114, 3/4, s. 69–77, Academic Search Elite, EBSCOhost, viewed 10 April 2018.

Bryman, A. 2008. *Social Research Methods*. 3 upplaga. Oxford University Press.

Cardona Lopez, J. A., Bredesen Nordefjell, O., Gaini, F. & Heikkinen, M. 2017. Promising Nordic practices in gender equality promotion: Developing teacher education dialogue, practice, and policy cycles on-line. *Policy futures in education*, 0(0), s– 1–15. Tillgänglig:<http://journals.sagepub.com.ezproxy.acada.fi:2048/doi/pdf/10.1177/1478210317722286>. Hämtad:18.4.2018

Carnes, M., Morrissey, C., & Geller, S. E. (2008). Women's health and women's leadership in academic medicine: hitting the same glass ceiling? *Journal of Women's Health*, 17(9), 1453–1462

Carnegie Mellon University. 2017a. Machine learning will change jobs: Impact on economy could surpass that of previous AI applications. *ScienceDaily*. Tillgänglig: <https://www.sciencedaily.com/releases/2017/12/171221143032.htm>. Hämtad: 6.9.2018

Carnegie Mellon University. 2017b. *Policymakers 'flying blind' into the future of work: New kinds of data needed to assess technology's impact on jobs*. ScienceDaily. Tillgänglig: <https://www.sciencedaily.com/releases/2017/04/170413130620.htm>. Hämtad: 6.9.2018

Chisholm–Burns, M. A., Spivey, C. A., Hagemann, T., & Josephson, M. A. (2017). *Women in leadership and the bewildering glass ceiling*. American Journal of Health–System Pharmacy, 74(5), 312–324.

Cubillo, L., & Brown, M. (2003). *Women into educational leadership and management: international differences?* Journal of Educational Administration, 41(3), 278–291.

Dearborn J., Judge D., Raftery T. & Ungerleider N. *The Human Angle*, 21.02.2018. Digitalist Magazine. Tillgänglig: <https://www.digitalistmag.com/executive-research/the-human-angle>. Hämtad: 22.05.2018

Deloitte, 2016. *The future of the workforce. Critical drivers and challenges*. Tillgänglig: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/articles/future-of-the-workforce.html> Hämtad: 20.10.2018

Devine, F, & Sensier, M 2017, 'Class, Politics and the Progressive Dilemma', Political Quarterly, 88, 1, pp. 30–38, Academic Search Elite, EBSCOhost, viewed 21 May 2018.

England, D. E., Descartes, L., & Collier–Meek, M. A. 2011. Gender role portrayal and the Disney princesses. *Sex roles*, 64(7–8), s. 555–567.

Elomäki, A. & Ylöstalo, H. 2018. *Tasa-arvoa talousarvioon – talousarvion sukupuoli-vaikutusten arviointi ja sukupuolittietoinen budjetointi*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta

Eurofound, 2013. *Women, men and working conditions in Europe*. European Working Condition Survey, 5th update. Tillgänglig: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1349en.pdf. Hämtad: 28.5.2018

Folkhälsomyndigheten, 2018. *Vad är social hållbarhet för oss?* 25.5.2018. Tillgänglig: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/motesplats-social-hallbarhet/social-hallbarhet/#Definitioner>. Hämtad: 12.9.2018

Gibbs Jr, K. D., McGready, J., Bennett, J. C., & Griffin, K. (2014). Biomedical science Ph. D. career interest patterns by race/ethnicity and gender. *PloS one*, 9(12), e114736.

Gulliksson, H. & Holmgren, U. 2015. *Hållbar utveckling. Livskvalitet, beteende, teknik*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur 429 s.

Helyer, R. & Lee, D. (2012) The twenty-first century multiple generation workforce: Overlaps and differences but also challenges and benefits, *Education + Training*, Vol. 54 Issue: 7, s. 565–578.

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsingfors: Tammi.

Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. 2005. Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277–1288.

Jackson, J. F. L., O’Callaghan, E. M., & Adserias, R. P. 2014. Approximating Glass Ceiling Effects Using Cross-Sectional Data. *New Directions for Institutional Research*, 2013(159), 37–47. Tillgänglig: <https://doi-org.ezproxy.arcada.fi:2443/10.1002/ir.20052>. Hämtad: 01.11.2018

Jacobsen, D. 2012. *Förståelse, beskrining och förklaring*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur. 327 s.

JHL, 27.10.2018. *JHL vaatii irtisanomislain perusteluiden valmistelua kolmikantaisesti, maaliin ei ole vielä päästy*. Tillgänglig: <https://www.jhl.fi/jhl-vaatii-irtisanomislain-perusteluiden-valmistelua-kolmikantaisesti-maaliin-ei-ole-viela-paasty/> Hämtad: 30.2018

Johnsson–Latham, G. 2007. A study on gender equality as a prerequisite for sustainable development. *Report to the Environment Advisory Council*. Tillgänglig: http://www.uft.oekologie.uni-bremen.de/hartmutkoehler_fuer_studierende/MEC/09–MEC–reading/gender%202007%20EAC%20rapport_engelska.pdf. Hämtad: 24.5.2018

Jonsen, K., Maznevski, M. L., & Schneider, S. C. (2010). Gender differences in leadership–believing is seeing: implications for managing diversity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(6), 549–572.

Jose, J. 2015. On the Necessity for Gender Equality: Anna Doyle Wheeler and William Thompson and 'Equality in Community'. *Social Alternatives*, 34(1), s. 34–38. Tillgänglig: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.ar-cada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=4d156523-eea7-4ba3-81fd-44db49f20da4%40sessionmgr4007>. Hämtad: 11.4.2018

Jämställdhetsombudsmannen. Tillgänglig: <https://www.tasa-arvo.fi/web/sv/jamstalld-hetslag>. Hämtad: 11.10.2018

Kalliath, T. & Kalliath, P. (2012) *Changing work environments and employee wellbeing: an introduction*, International Journal of Manpower, Vol. 33 Issue: 7, pp.729–737

Kiser, A. I. (2015). Workplace and leadership perceptions between men and women. *Gender in Management: An International Journal*, 30(8), 598–612.

KvaliMOTV. *Menetelmäopetuksen tietokanta*. Tillgänglig: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html> Hämtad: 23.4.2018

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (09/1986: 1§). Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lag%20om%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhet>. Hämtad. 24.9.2018

Larsson, J., & Björk, S. (2017). *Swedish fathers choosing part–time work*. *Community, Work & Family*, 20(2), s. 142–161.

Janhonen, S. & Nikkonen, M. (red.) 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY

Lumby, J. 2011. Gender representation and social justice: ideology, methodology and smoke-screens, s. 921–934.

Lyonette, C. 2015. Part-time work, work-life balance and gender equality. *Journal Of Social Welfare & Family Law September*. 2015;37(3): s. 321–333.

Granskär, M. & Höglund-Nielsen, B. 2012. *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*. Studentlitteratur, 249 s.

McKinsey & Co. 2015. How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. Tillgänglig: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth> Hämtad : 29.10.2018

McKinsey & CO. 2018a. *Skill shift: Automation an the future of the workforce*. McKinsey global institute. Tillgänglig: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/Skill%20shift%20Automation%20and%20the%20future%20of%20the%20workforce/MGI-Skill-Shift-Automation-and-future-of-the-workforce-May-2018.ashx>. Hämtad: 20.10.2018

McKinsey & CO. 2018b. *Women in the workplace*. Lean in. Tillgänglig: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018> Hämtad: 20.10.2018

Moonjoo, K 2017, 'Effects of team diversity, transformational leadership, and perceived organizational support on team-learning behavior', *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 45, 8, pp. 1255–1270, Academic Search Elite, EBSCOhost, viewed 10 April 2018.

Moreau, M. P., Osgood, J., & Halsall, A. (2007). Making sense of the glass ceiling in schools: An exploration of women teachers' discourses. *Gender and education*, 19(2), 237–253.

Moscu, R. 2013. The Impact of Gender and Age Diversity on Company Performance. *Knowledge Horizons / Orizonturi Ale Cunoasterii*, 5(4), s. 215–219.

Pietiläinen, M. (red.), 2013. *Työ, talous ja tasa-arvo*. Tilastokeskus.

Princeton University, Engineering School. 2017, April 13. Biased bots: Human prejudices sneak into artificial intelligence systems. *ScienceDaily*. Tillgänglig: <https://www.sciencedaily.com/releases/2017/04/170413141055.htm>. Hämtad.8.9.2018

Nationalencyklopedin a. Tillgänglig: <https://www-ne-se.ezproxy.arcada.fi:2443/sök/?t=uppslagsverk&q=j%C3%A4mst%C3%A4ldhet>. Hämtad: 06.11.2018

Nationalencyklopedin b. Tillgänglig: <https://www-ne-se.ezproxy.arcada.fi:2443/sök/?t=uppslagsverk&q=genus>. Hämtad: 06.11.2018

Nalbantoglu, M. 2018. Selvitys: Mies on hyötynyt Sipilän hallituksen toimista laskennallisesti 144 euroa enemmän kuin nainen. Helsingin sanomat, 4.9.2018. Tillgänglig: <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005815247.html> Hämtad: 11.9.2018

Nieminen, A–S. 2018. *Arvot ohjaavat sukupuolia eri aloille*. Helsingin sanomat, 9.9.2018.

Organisationschef för Talentia, muntlig källa 28.5.2018

Rice University. (2016, February 13). When machines can do any job, what will humans do? Human labor may be obsolete by 2045. *ScienceDaily*. Tillgänglig; <https://www.sciencedaily.com/releases/2016/02/160213185923.htm>. Hämtad: 6.9.2018

SBU. 2017. Utvärdering av metoder i hälso- och sjukvården och insatser i socialtjänsten. Handbok. Tillgänglig: <https://www.sbu.se/globalassets/ebm/metodbok/sbushandbok.pdf>. Hämtad: 14.11.2018

SHM, 2011. *Ett socialt hållbart Finland 2020*. Tillgänglig: <http://julkaisut.valtion-euvosto.fi/bitstream/handle/10024/71958/URN%3aNBN%3afi-fe201504223063.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Hämtad: 25.5.2018

Shook, E. & Knickrehm, M. 2018. *Reworking the revolution*. Accenture Strategy. Tillgänglig: https://www.accenture.com/t20180613T062119Z_w_us-en/acnmedia/PDF-69/Accenture-Reworking-the-Revolution-Jan-2018-POV.pdf. Hämtad: 20.10.2018

Siljamäki, Jaana. 2014. Kasvatetaanko päiväkodeissa lapsia sukupuolirooleihin? *Yle*. Tillgänglig: <https://yle.fi/uutiset/3-7253755>. Hämtad: 18.10.2018

Standing, G. 2016. *Prekariatet: den nya farliga klassen*. Bokförlaget Daidalos. 282 s.

Statistikcentralen, a. *Hälften av löntagarna inom kommunsektorn är kvinnor inom hälso- och socialvård*. Tillgänglig: http://www.stat.fi/til/ksp/2013/ksp_2013_2014-05-07_kat_002_sv.html. Hämtad: 22.02.2018

Statistikcentralen, b. *Kvinnornas och männens arbeten 2009*. Tillgänglig: http://www.stat.fi/til/tyokay/2009/04/tyokay_2009_04_2011-11-28_kat_001_sv.html. Hämtad: 22.02.2018

Svenigsson, S. (red.) & Alvesson, M. 2007. *Organisationer, ledning och processer*. Studentlitteratur AB, 479 s.

Turunen, Vesa. 2017. Naiset miehittävät yhä hoitoalaa. *Tehy-lehti* 27.02.2017. Tillgänglig: <https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/naiset-miehittavat-yha-hoitoalaa>. Hämtad: 22.2.2017

Tehy. 2017. Tehy Naisten palkkapäivänä: Naisten keskiansio 600 euroa vähemmän kuin miesten. Tillgänglig: <https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehy-naisten-palkkapaivana-naisten-keskiansio-600-euroa-vahemman-kuin-miesten> Hämtad: 22.2.2017

Tokar, P. 2013. *Gen busting*. *Economic Development Journal*. Volume 12, Number 1.

Tulgan, B. 2013. *How to Bring Out the Best in Today's Talent. Managing Young SH&E Professionals*. Professional Safety, 2013.

UKCES, 2014. *The Future of work. Jobs and skills 2030*. Tillgänglig: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/303334/er84-the-future-of-work-evidence-report.pdf. Hämtad: 20.10.2018

University of Chicago Booth School of Business. 2017, March 28. Machines and the modern day labor market. *ScienceDaily*. Tillgänglig: <https://www.sciencedaily.com/releases/2017/03/170328132715.htm>. Hämtad: 6.9.2018

University of Houston. 2017, May 9. Personality factors are best defense against losing your job to a robot: Personality traits, interest in arts and science predict better job outcomes. Tillgänglig: <https://www.sciencedaily.com/releases/2017/05/170509122024.htm>. Hämtad: 6.9.2018

University of Vermont. 2016, April 15. Why education doesn't bring women equal pay: Gender barriers in work and politics need policy action. *ScienceDaily*. Tillgänglig:

<https://www.sciencedaily.com/releases/2016/04/160415081508.htm>.

Hämtad:

17.10.2018

Vandenbergh, Vincent. 2016 "Is workforce diversity good for efficiency? An approach based on the degree of concavity of the technology", *International Journal of Manpower*, Vol. 37 Issue: 2, pp.253–267, <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2015-0010>

Wallace, T. 2018, April 15. *Robots will steal your wages but not your job, Barclays predicts*. The Telegraph. Tillgänglig: <https://www.telegraph.co.uk/business/2018/04/15/robots-will-steal-wages-not-job-barclays-predicts/>. Hämtad: 10.9.2018

Wilson, E 2014, 'Diversity, culture and the glass ceiling', *Journal Of Cultural Diversity*, 21, 3, pp. 83–89, Academic Search Elite, EBSCOhost, viewed 10 April 2018

Wu, R. & Cheng, X., 2016. Gender equality in the workplace: The effect of gender equality on productivity growth among the Chilean manufacturers, s. 257–274.

Yang, T., & Aldrich, H. E. (2014). Who's the boss? Explaining gender inequality in entrepreneurial teams. *American Sociological Review*, 79(2), 303–327.

Yin, R. K. 2013. *Kvalitativ forskning från start till mål*. Studentlitteratur.

Yleiskokous. Yleiskokouksen päätelauselma 25. Syyskuuta 2015. Tillgänglig: http://kestavakehitys.fi/documents/2167391/2186383/Agenda2030_epävirallinen+suumenos.pdf/707fe444-6540-49d6-86a3-fd6bee1cf345/Agenda2030_epävirallinen+suumenos.pdf.pdf. Hämtad: 25.5.2018

Yle aamu-tv: Seksuaalisesta häirinnästä täytyy puhua, etteivät käytöstavat ota takapak-
kia. 24.10.2017. [Video] Tillgänglig: <https://yle.fi/uutiset/3-9897701>. Hämtad.

15.6.2018

Åsberg, R. 2001. Det finns inga kvalitativa metoder—och inga kvantitativa heller för den delen: Det kvalitativa—kvantitativa argumentets missvisande retorik. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 6(4), 270.

BILAGOR

Bilaga 1 Följebrev på svenska

Hej!

Vi är två socionomstuderande på högre yrkeshögskolenivå och skriver masterarbete om framtidsvisioner för ett jämställt arbetsliv. Syftet med arbetet är att utforska vilka konsekvenser dagens framtidsrester (generationsväxling, AI, utveckling av socialt hållbar utveckling och de ökade klasskillnaderna) kommer att få för jämställdheten mellan könen i arbetslivet, speciellt inom kvinnodominerade branscher.

Med detta som bakgrund närmar vi oss dig med intresse för hurdana tankar du som expert inom området har om ämnet. Vi skulle uppskatta om du kunde använda 10–15 minuter till att diskutera nedanstående teman med oss via Skype eller alternativt per e-mail. Vi utgår från nedanstående frågeställningar men du får fritt komma fram med visioner kring andra teman också. Det är även möjligt att diskutera enbart en del av nedanstående frågor.

I fall du väljer att föra samtal via Skype, önskar vi att få banda in samtalet för att kunna transkribera materialet. I mån av möjlighet önskar vi att du som informant ställer upp med namn, men det är också möjligt att vara anonym i fall du så önskar. Du kan anmäla eventuellt anonymitetsönskemål i samband med svaret om deltagande i undersökningen. Svara gärna på detta meddelande även om ditt svar till deltagandet är nekande.

Teman vi önskar diskutera är följande:

1. På vilket sätt tror du att *generationsväxlingen* kommer att påverka jämställdheten mellan könen i arbetslivet på
 - individnivå, organisationsnivå, samhällsnivå?
2. På vilket sätt kommer *artificiell intelligens* att påverka arbetslivet ur jämställdhets synvinkel på
 - individnivå, organisationsnivå, samhällsnivå?
3. På vilket sätt kommer *utveckling av social hållbarhet* påverka jämställdhet mellan könen i arbetslivet på
 - individnivå, organisationsnivå, samhällsnivå?

4. På vilket sätt tror du att *de pekära arbetsförhållandena på en ökat flexibel arbetsmarknad* (jmf. tex. prekariatet) påverkar jämställdheten mellan könen i arbetslivet på
 - individnivå, organisationsnivå, samhällsnivå?
5. Vilka andra framtidsvisioner för ett jämställt arbetsliv ser du att blir aktuella?

Ifall du har några frågor gällande syftet, undersökningen eller deltagande, kan du kontakta oss med hjälp av kontaktuppgifterna längst ner. Om du vill läsa mera om vår utbildning kan du bekanta dig med den med hjälp av följande länk: <https://start.arcada.fi/sv/institutionen-halsa-och-valfard/det-sociala-området>

Med vänlig hälsning,

Nina Vuorenmaa

nina.saarela@arcada.fi, 040 xxx xxxx

Nina Bergqvist

nina.bergqvist@arcada.fi, 040 xxx xxxx

Bilaga 2 Följebrev på finska

Hei!

Suoritamme sosiaali-alan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Opinnäytetyömme aiheena on tasa-arvoisen työelämän tulevaisuuden näkymät. Tavoitteenamme on selvittää tämänhetkisten työelämän trendien (sukupuolenvaihdos, AI, sosiaalisen kestäväyyden kehitys ja luokkaerojen lisääntyminen) mahdollisia vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon etenkin naisvaltaisilla aloilla.

Tästä syystä lähestymme sinua asiantuntijana, kiinnostuneina ajatuksistasi aiheesta. Toivomme noin 10–15 minuutin keskustelua alla olevista aiheista, esimerkiksi Skypen välityksellä. Keskustelu on mahdollista toteuttaa myös sähköpostitse. Lähestymme aihetta lähtökohtaisesti alla olevien aihealueiden kautta, mutta voit vapaasti tuoda esille myös muita näkemyksiä. Halutessasi voit myös keskittyä vain osaan kysymyksistä.

Mikäli osallistuminen tapahtuu Skypen välityksellä, toivomme lupaa nauhoittaa keskustelun aineiston myöhempää transkriptointia varten. Toiveenamme on, että osallistuisit haastatteluun nimelläsi, mutta myös nimettömänä vastaaminen on mahdollista. Anonymiteettiin liittyvät toiveet voit esittää samassa yhteydessä, kun vastaat tutkimukseen osallistumisesta. Toivomme, että vastaat tähän viestiin vaikka vastauksesi osallistumiseen on kielteinen.

Aihealueet:

1. Millä tavoin tuleva sukupuolenvaihdos tulee vaikuttamaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon työelämässä
 - yksilötasolla, organisaatiotasolla, yhteiskunnallisella tasolla?
2. Millä tavoin tekoäly tulee vaikuttamaan työelämään sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta
 - yksilötasolla, organisaatiotasolla, yhteiskunnallisella tasolla?

3. Millä tavoin sosiaalisen kestävyuden kehitys tulee vaikuttamaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon työelämässä
 - yksilötasolla, organisaatiotasolla, yhteiskunnallisella tasolla?
4. Millä tavoin lisääntynyt turvattomuus joustavuutta tavoittelevilla työmarkkinoilla (vrt. esim. prekariaatti) tulee vaikuttamaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon työelämässä
 - yksilötasolla, organisaatiotasolla, yhteiskunnallisella tasolla?
5. Mitä muita tulevaisuuden näkymiä näet vaikuttavan sukupuolten väliseen tasa-
Yhteystietomme on alla, mikäli sinulla on kysyttävää opinnäytetyön tavoitteista, tutkimuksesta tai osallistumisesta. Jos haluat tutustua tarkemmin koulutuksemme, voit tehdä sen seuraavan linkin kautta: <https://start.arcada.fi/sv/institutio-nen-halsa-och-valfard/det-sociala-området>

Ystävällisin terveisin,

Nina Vuorenmaa

nina.saarela@arcada.fi, 040 xxx xxxx

ja

Nina Bergqvist

nina.bergqvist@arcada.fi, 040 xxx xxxx

FRAMTIDSVISIONER

för ett jämställt arbetsliv

NULÄGE

Alla vinner på jämställdhet



Finlands arbetsliv är starkt könssegregerat



Glastak



Det underordnande könet



Tämligen traditionella könsförväntningar



01

Statistik

Utexaminerade socionomer

Kvinnor 96% ♀
Män 4% ♂

Kommunal sektor

Kvinnor 80% ♀
Män 20% ♂

Ledare inom den kommunala sektorn

Kvinnor 50% ♀
Män 50% ♂

Kvinnans euro

Kvinnor 83,3% ♀
Män 100% ♂

02

Jämställdhet

på olika nivåer

Indivininivå



Organisationsnivå



Samhällsnivå



FRAMTIDSTRENDER



Generationsväxling



Artificiell
intelligens



Social hållbarhet



Prekära
arbetsförhållanden på en
flexibel arbetsmarknad



Attitydförskjutning

- Modernare könsförväntningar
- Mindre könsförväntningar vid val av yrke
- Starkare värderingar



Samhällsreformer

- Föräldraledighetsreform
- Gemensamt ansvar för föräldraledighetskostnader
- Köns- eller kvinnokvoter
- Samhälleliga rörelser för jämställdhet



Relationellt arbete

- Efterfrågan på omsorgsarbete ökar
- Kompetenser som krävs i relationellt arbete blir mer värdefulla
- Tillväxt av vårdbranschen



Flexibilitet

- Flexibla arbetsförhållanden
- Flexibla arbetsavtal
- Otrygghet kontra valmöjligheter

Arbetsgivarimage

Den tredje sektorn

Den offentliga sektorn

Den privata sektorn

Könsdiversitet



Ökad produktivitet och större framgång

Lika lön



Transparens i lönefrågor

Socialt ansvar



Etisk medvetenhet

Fortbildning



Kompetensutveckling för kommande behov

Kombinering av arbets- och privatliv

