



INSTITUTIONEN FÖR
GLOBALA STUDIER

HON ÄR EN JOBBIG TJEJ

Om könshierarkier på ett svenskt startupföretag

Julia Britschgi

Examensarbete i socialantropologi

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	SA1511
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT/2022
Handledare:	Jörgen Hellman
Examinator:	Mikela Lundahl Hero
Antal ord:	11 120

Abstract & key words

Startup companies and their company culture influenced by Silicon Valley tech companies are becoming more and more popular. This paper aims to see how a startup company like this, that prioritise a flat organization, benefits such as ping pong tables and free beer as well as striving towards diversity, perceive gender hierarchies. The paper investigates the experience of women working in a Swedish startup company as well as how gender hierarchies and gender roles reproduce within the organisation and how these relate to the idea of a flat organisation that has a diverse and open company culture. It is a qualitative study based on an ethnographic field work in a Swedish startup company. In studying this issue the paper shows that women experience obstacles within the organisation and that gender hierarchies and gender roles are being reproduced through ideas about female and male coded knowledge, behaviours, and characteristics. The conclusions have been reached through analysing the material with the theory of performativity as well as three papers with concepts relating to masculine management styles, dualisms between gender roles and the reproduction of gender hierarchies and male norms within organisations. The study is made with qualitative methods, both participant observation but mainly semi-structured interviews conducted with employees and managers.

Key words; startup, company culture, gender hierarchies, gender roles, feminism, masculinity, fintech.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1. Intresseområde & problemformulering.....	1
1.2. Syfte & frågeställningar	2
1.3. Tidigare forskning.....	2
2. Teori.....	5
2.1. Analytiska begrepp.....	5
3. Metod	9
3.1. Metod och material.....	9
3.2. Etik.....	11
4. Etnografisk diskussion.....	12
4.1. Startupifys kultur	12
4.2. Familjens jobbiga tjej	13
4.3. Det sociala vs. det teknologiska	18
4.4. Den universella arbetarens personlighet	22
5. Avslutning	30
6. Litteraturförteckning.....	32

1. Inledning

1.1. Intresseområde & problemformulering

“We’ve always done it this way – The most dangerous phrase in business”. Citatet hänger på en vägg i ett mötesrum på Startupify och syftar på hela idén som startupbranschen bygger på – ungt, innovativt, modernt. Med inspiration från Silicon Valley växer startupbranschen och med den en företagskultur som skiljer sig från större, traditionella företag, i vilken man strävar efter en platt organisation med stort tillväxtfokus. Man söker ofta yngre personer som är beredda att jobba hårt och mycket, men som också tycker om att umgås och festa, samtidigt som man söker någon som är idérik, entreprenöriell och någon som ger ’det lilla extra’. Företagskulturen innebär ofta bonusar i form av gratis öl, fika, pingisbord och aktiviteter bekostade av företaget. Ofta är lönerna under marknadsnivå och ibland utan kollektivavtal och fackanslutning, men kommer ofta med löften om att kunna göra karriär inom företaget, eller med en förhoppning om att företaget kommer bli en ’enhörning’; ett företag värderat till en miljard dollar. Samtidigt som företagen ofta strävar efter snabb tillväxt ingår ofta ett stort fokus på företagskulturen eller ’kulturen’ som den oftast kallas. Den beskrivs som att det är högt i tak och möjlighet till inflytande med fokus på mångfald, innovation, förändring och öppenhet. Lojaliteten till mångfald, en platt organisation och imagen av en modern arbetsplats, talar för ett jämställt företag. Denna studie siktar mot att undersöka om detta stämmer och hur man inom företaget ser på könshierarkier och könsroller. För att undersöka detta kommer studien se på hur kvinnor upplever sin arbetsplats, hur könshierarkier och könsroller reproduceras och om de fortsätter upprätthållas *the way it has always been done*. Detta arbete undersöker upplevelsen av att vara kvinna på ett startupföretag, hur manliga ideal upprätthålls och synen manligt och kvinnligt kodade egenskaper. I och med socialantropologins brist på studier genomförda på arbetsplatser kommer denna studie att bidra till kunskapen kring arbetsplatser, könshierarkier och könsroller utifrån ett inifrånperspektiv. Genom att ha gjort deltagande observation och semi-strukturerade intervjuer på ett svenskt startup samt analyserat materialet genom feministiska teorier kommer jag att svara på följande forskningsfrågor.

1.2. Syfte & frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka kvinnors erfarenheter av att arbeta på ett startupföretag samt hur könshierarkier och könsroller reproduceras. Detta för att undersöka hur startupföretag som definierar sig som framåtsträvande och innovativa förhåller sig till könshierarkier samt hur idéer om manliga och kvinnliga egenskaper framställs. Materialet till studien bygger på deltagande observation på ett svenskt startupföretag samt intervjuer med de anställda och genom att analysera detta material kommer jag att svara på följande frågeställningar;

- Vilka är kvinnors erfarenheter av att arbeta på ett startup?
- Hur framställs och upprätthålls könsroller?
- Hur reproduceras könshierarkier?

1.3. Tidigare forskning

Jane Whittle (2019) har skrivit om arbete och kvinnor ur ett ekonomiskt-historiskt perspektiv. Under den förindustriella tidsperioden har man sett kvinnors arbete som hushållsarbete och mäns arbete som en ekonomisk aktivitet. Trots att både mäns och kvinnors arbete varit kopplat till hemmet, oftast en gård. Mäns arbetsuppgifter kopplat till byggnadsunderhåll och lantbruk har setts som en ekonomisk aktivitet medan kvinnors arbetsuppgifter kopplat till textilproduktion och matberedning har setts som hushållsarbete, vilket historiskt har lett till lägre värdering av kvinnors arbete, vilket till viss del lever kvar idag. Detta används som en bakgrund för att ta hänsyn till den historiska synen på kvinnors arbete och hur samspelet mellan arbetsuppgifter, reproduktivt arbete och privatliv fungerar idag.

Sally Hacker (1981) har undersökt ingenjörskap, genus och kvinnor utifrån en sinne/kropp (*mind/body*) dualism och hur detta synsätt reproduceras inom ledarskaps- och ingenjörsutbildningar. Hon menar att uppdelningen mellan sinne som manligt och kropp som kvinnligt även utspelar sig i tanken om det kroppsliga arbetet och det intellektuella arbetet. I det västerländska samhället värderas det teknologiska och vetenskapliga kopplat till sinne högre,

medan det kopplat till kropp, omhändertagande och intimitet, värderas lägre. Hackers resultat har intressanta kopplingar till detta arbete där det även här växer fram en tydlig dualism mellan manligt, kvinnligt, teknologi och det sociala. Dock drar hon detta utifrån en mycket större, långtgående filosofisk tanketradition vilket skapar en bredare analys. Sinne/kropp dualismen är dock ett intressant begrepp att ha med som bakgrund till denna studie och begreppen som kommer användas relaterade till dualismer.

Ulf Mellström (2004) har i flera artiklar undersökt män, maskulinitet och dess relation till maskiner och teknologi. Han menar att mekaniker och ingenjörer ger sina maskiner mänskliga egenskaper och 'antropomorfiserar' dem, vilket gör dem till en del av männens identitet. Intresset för maskiner skapar en sfär där manlighet bibehålls och reproduceras, där homosocialitet blir en viktig del och där kvinnor utestängs. Mellströms artikel är relevant för denna studie för att se hur maskulinitet reproduceras och hur homosocialitet fungerar.

Judy Wajcman (2010) har också utkommit med flera artiklar och böcker relaterade till kön och teknologi. Hon undersöker överlappningen mellan teknovetenskapliga studier och feminism, och menar att starka stereotyper som bland annat 'nördiga killar' och könsstrukturer skapar ett klimat där kvinnor väljer bort vissa typer av teknologiska yrken. Detta på grund av att kvinnor måste anpassa sig efter en maskulin norm och inte tvärtom, och hon menar att teknologi är nära sammankopplad med mäns makt. Hon tar även upp Bulters performativitet i samband med teknologi och att både genus och teknologi är sammanbundet på komplexa sätt som hela tiden förändras. Wajcmans iakttagelser kring stereotyper relaterade till yrken och maskulina normer är relevanta för denna studie.

Relaterat till företagskultur inom startup och tech tar Jan English-Lueck och Miriam Lueck Avery (2017) upp 'corporate care' i Silicon Valley, hur företagen 'tar hand' om sina anställda genom till exempel massage och gratis mat och hur man ser anställda som värda att ta hand om. Detta delvis för att rekrytera de bästa kandidaterna men också för att skapa ett arbete som de anställda vill engagera sig i. Detta är en del i hur man bygger identifikation med företaget men också skapar en mer hälsosam och därmed mer produktiv arbetare. De menar att övervakning går hand i hand med omhändertagande. Denna studie är relevant då den handlar om startupföretagens 'födelseort' Silicon Valley samt identifikation med arbetsplatsen, vilket undersöks även i denna studie.

Katri Pöllänen (2021) har bedrivit en studie på ett startup i Finland där hon har undersökt maskulinitet. Hon kommer fram till att startupföretag inte är könsneutrala platser och att ungdomlig, manlig kultur utmärker sig i bland annat uppsluppen humor och olämpligt beteende. I hennes resultat finns det en stark manlig norm som reproduceras genom språk och praktiker. Som en aktuell studie i ett liknande samhälle finns det många likheter till denna studie kring manliga normer. Dock är direkt könsdiskriminering förekommande i Pöllänens studie till skillnad från denna studie.

Acker (1990), Collinson, Hearn (1994) och Faulkner (2000) har skrivit om könshierarkier och könsroller inom organisationer. En längre genomgång av deras teorier fortsätter under nästa avsnitt.

2. Teori

2.1. Analytiska begrepp

I arbetet med materialet växte flera teman relaterade till könshierarkier och könsroller fram. Därmed valdes teorierna utifrån materialet, för att på bästa sätt analysera temana. Ett tema var en syn på könsroller som naturliga och oföränderliga och för att analysera synen på könsroller inte som inneboende, naturligt givna identiteter, utan som socialt och kulturellt konstruerade gör sig Butlers teori om performativitet bäst för att analysera detta.

I boken 'Gender Trouble' utgår Judith Butler (2006) från en distinktion mellan kön som det biologiska och genus som det kulturellt skapade. Det vi ser som naturliga genusidentiteter är inte något som föregår individen utan är något som skapas genom en performativ handling, genus är alltid ett 'görande' (*doing*) och det inte finns en naturlig identitet bakom det performativa genusuttrycket (Butler, 2006). Vår genusidentitet signaleras inte bara till andra, den skapas genom handlingen. Performativitet innebär inte att spela teater utan ses snarare som repetitiva handlingar som uttrycks genom språk och icke-verbal kommunikation. Butlers teori utgår från att genus inte är något naturligt inneboende vilket innebär att det inte kan karaktäriseras eller essentialiseras. Det är en kulturell konstruktion, socialt skapat och kan inte ses som en sanning, varken naturligt, kulturellt eller lingvistiskt (Butler, 1988). Att performativt uttrycka sitt genus icke-normativt innebär att man blir straffad av sin omgivning genom sociala sanktioner, vare sig man inte har möjlighet att leva upp till idealen, eller väljer att inte göra det. Att performativt uttrycka sig normativt blir som ett 'bevis' på att det finns en essentiell genusidentitet. Dessa ideal är könade, och genom en kollektiv överenskommelse om att performativt uttrycka sig normativt döljs samtidigt reproduktionen av den binära uppdelningen mellan könen (Butler, 1988, 2006).

Genus skapas diskursivt, att 'bli given' sitt genus görs genom diskursiva framställningar, vilka är det som uppehåller synen på det 'naturliga' och det binära systemet. Könsmaktsordningen är ett resultat av detta binära system, i uppdelningen av kön som bestående av två delar vilka värderas olika. Det binära systemet och konstruktionen av kategorin 'kvinna' som ett stabilt subjekt skapar en exkluderande kategori som tingsliggör genus. Det inte finns någon sann genusidentitet, utan den skapas genom ihållande sociala performativa handlingar som samtidigt är öppen för självkritik och självparodi (Butler,

2006). Butler gör skillnad på kön och genus, jag kommer fortsättningsvis relatera till kön, vilket innefattar det kulturellt skapade genus.

För att se till hur manliga ideal framställs i relation till arbete kommer jag att använda mig av Joan Ackers idé om den kroppslösa (*diembodied*) arbetaren (1990). Hon utvecklar ett argument om att tanken om att 'ett abstrakt jobb' utgår från en könsneutral och kroppslös person, trots att organisationer och jobb är könade och förkroppsligade (*bodied*). Hon menar att organisationsteori också är baserad på en tanke om att företag och arbeten är könsneutrala. Tanken om den kroppslösa arbetaren stänger ute kvinnor eftersom den universella arbetaren, den som ses som den 'riktiga arbetaren' är den av en manskropp. Denna bild av den manliga arbetaren marginaliserar kvinnor som inte kan leva upp till normen av den riktiga arbetaren. Därmed måste man 'bli en man' för att kunna leva upp till normen. Det abstrakta jobbet bild av en konkret arbetare som kommer att fylla detta jobb är en kroppslös arbetare som existerar endast för jobbet. Därmed är den som kan fylla majoriteten av sin tid med jobb den som är bäst lämpad för jobbet, och därmed också 'naturligt' mer lämpad för ansvar och auktoritet (Acker, 1990). Ett exempel på hur organisationsteori undersöker fenomen som könsneutrala är begreppet entreprenörskap eller att vara entreprenöriell, som inte kan ses som ett könsneutralt begrepp. Det finns en koppling mellan entreprenörskap och det manliga med egenskaper som ett stort behov av att prestera, autonomi, dominans och aggressivitet (Kariv, 2013: 3).

För att se till hur manliga normer reproduceras genom ledarskaps- och organisationsstrategier använder jag mig av David Collinson och Jeff Hearn (1994) begrepp. De menar att könshierarkier formas genom diskurser och praktiker och definierar dessa utifrån begrepp relaterade till maskulina ledarstilar. *Paternalism* tar sig uttryck genom samarbete och relationer, där man vill skapa en känsla av tillhörighet till företaget och kunna identifiera sig med det, för att frivilligt vilja investera i sina arbetsuppgifter. Detta utifrån en maskulin diskurs om den välvilliga fadern som en vis auktoritet. Utifrån detta ledarsätt kommer kvinnor som följer den konventionella kvinnorollen inte bli ifrågasatta. *Entrepreneurialism* definierar de som ett tävlingsinriktat synsätt på företagande med stort fokus på prestation, budgetar, vinst och att vinna nya marknader. Den ekonomiska effektiviteten och styrningen av de anställda är viktigare än alla andra kriterier och värden. Ofta innebär detta män som anställer män som är lika tävlingsinriktade som de själva, villiga att jobba i

samma takt, orka med långa dagar, vara geografiskt mobila och kunna möta hårda deadlines. Detta utesluter de män som inte är 'man nog' men också många eller de flesta kvinnor. Denna typ av entreprenörskap tilltalar främst unga män. I detta finns en stark separation av det privata och det publika, där graviditet och det som är relaterat till privatlivet ofta behandlas som tabu. *Informalism* bygger på mäns informella relationer och hur de skapar en 'innegrupp', genom till exempel sport, alkohol eller *locker room talk*, det som ofta kallas homosocialitet. Det innebär att män är angelägna att identifiera sig med innegruppen och därmed att differentiera sig gentemot andra grupper. De menar samtidigt att dessa olika definierade kategorier inte är statiska och det finns motsättningar och konflikter inom dem (Collinson & Hearn, 1994). De tar även upp fler ledarstilar som inte kommer att tas upp i arbetet.

Ett tema som uppkom under kodningen var ett dualistiskt synsätt på manligt och kvinnligt kopplat till teknologi och det sociala. För att stärka denna iakttagelse samt utveckla och analysera detta kommer jag utgå från Wendy Faulkners (2000) artikel som behandlar detta ämne. Hon utgår från mjukvaruutvecklare och deras dualistiska syn på det teknologiska, det sociala, manligt och kvinnligt. Hon menar att kategorierna teknologi/socialt och manligt/kvinnligt samproduceras. Uppdelningen mellan teknologifokuserad och människofokuserad, samproduceras med manligt och kvinnligt, vilka relateras till uppdelningen mellan manlig instrumentalitet och kvinnlig uttrycksfullhet. Hon menar att denna binära könsuppdelning i sig är hierarkisk. Hon beskriver paradoxen i hur det teknologiska är värderat över det sociala, medan ingenjörer samtidigt är medvetna om hur komplext deras arbete är, då det teknologiska måste kombineras med det mänskliga, både på arbetsplatsen och i hur produkten används av människor. Samtidigt menar hon att det finns en idé om att man inte kan vara bra på eller intresserad av *både* det teknologiska och det sociala. Hon utgår även från andra dualismer, bland annat rationalitet/emotionalitet, där rationaliteten som det maskulina relateras till en emotionell avlägsenhet och abstrakta teoretiska inställningar till problemlösning. Det emotionella, det kvinnliga relateras till emotionell anknytning och mer holistiska, empiriska inställningar till problemlösning. Faulkner tar också upp hur det teknologiska kan ses som en källa till kontroll och förutsägbarhet, till skillnad från det sociala och mänskliga relationer som kan ses som komplicerade och oförutsägbara (2000).

De analytiska begreppen kommer att användas genom alla avsnitt i den etnografiska diskussionen och kommer att relateras till varandra. Eftersom temana relaterar till varandra och behandlar ämnen som delvis överlappar kommer begreppen användas tillsammans för att skapa en bred analys. Även begreppen och teorierna relaterar till och överlappar varandra i viss mån och används därmed tillsammans.

3. Metod

3.1. Metod och material

Det finns ingen självklar definition på vad ett startupföretag är, men utifrån en undersökning gjord av EU Startup Monitor (2018) definierar de startupföretag som ett företag som har funnits i mindre än 10 år, att produkten eller tjänsten är innovativ och att det finns en strävan efter att expandera i form av antal anställda och/eller att etablera sig på nya marknader. Detta stämmer väl överens med det företag som studien utfördes på.

För att lyckas skapa en bred förståelse och en högkvalitativ studie använde jag mig av deltagande observation samt semistrukturerade intervjuer. Den deltagande observationen gick ut på att jag under tre veckor var på arbetsplatsen mellan tre och sex timmar om dagen, tre till fyra dagar i veckan. Under fältarbetet antecknade jag i en fältdagbok medan jag deltog i fredagsmöten, fikapauser och luncher. I och med att studien gjordes på ett kontor utfördes majoriteten av de anställdas arbete framför en dator, vilket gjorde att det inte var nödvändigt att sitta med enskilda anställda under arbetsdagen, utan jag fick i stället en förståelse för arbetsuppgifterna i intervjuerna.

Arbetsplatsen har ett öppet kontorslandskap vilket innebar att man kunde sitta nära de anställda och enkelt starta konversationer. Samtidigt som jag gjorde anteckningar på min dator kunde jag på ett enkelt sätt bli en del av gemenskapen. Jag gjorde intervjuer med totalt 18 anställda och alla intervjuer pågick i ungefär en timma och spelades in. Intervjuerna utgick främst från frivilligt deltagande, medan jag i några fall frågade vissa personer specifikt då jag ansåg att deras roll som till exempel chef utgjorde ett viktigt perspektiv på arbetsplatsen. För att skapa ett så brett urval av informanter som möjligt intervjuade jag anställda från alla avdelningar och roller, samt blandade åldrar och kön. Åldrarna varierade från 24 till 40 och könsfördelningen var tio kvinnor och åtta män. Jag utgick från en intervjuguide med cirka 25 frågor, vissa med tillhörande följdfrågor, och vissa delar som var specifikt anpassade efter vissa roller. Intervjuerna styrdes främst av vad informanterna ville prata om, vilket gjorde att alla frågor i intervjuguiden inte ställdes till alla informanter.

Många berättar att de trivs och tidigt i intervjuerna får man känslan av att det inte finns några problem alls. Det tar ett par, tre dagar innan andra erfarenheter som säger emot detta kommer fram. Dessa var delvis relaterade till

arbetsprocesser men också relaterade till könsroller och könshierarkier. Eftersom könshierarkier inte var mitt ursprungliga fokus skapades det en ingång som inte upplevdes som forcerad, då informanterna inte var inställda på att prata om detta, utan tog upp det själva. Jag gjorde alla intervjuer tillsammans med en manlig student, Patrik Stacke, vilket kan ha gjort att både manliga och kvinnliga informanter kände sig bekväma att dela med sig av sina erfarenheter. I och med att vi hade olika forskningsfrågor hade våra frågor lite olika karaktär men relaterade ofta till varandra, vilket gjorde att intervjuerna kunde ta olika riktningar. Vi har därmed utgått från samma material men med olika fokus och därmed fått olika resultat, vilket gör att uppsatserna kan läsas tillsammans för att få en djupare förståelse för fältarbetet och materialet (Stacke, 2022). Under tiden för intervjuerna upprepades vissa svar många gånger vilket gjorde att vi ibland skrev om eller tog bort frågor. I vissa fall skrev vi om frågorna då vi upplevde att de inte hjälpte oss få svar på våra forskningsfrågor. Att vi själva var i samma ålder som informanterna gjorde att vi enkelt kunde relatera till informanterna och bygga upp förtroende, vilket skapade öppna och avslappnade intervjuer.

Intervjuguiden baserades på Spradleys 'The Ethnographic Interview' (1979) där han definierar frågor utifrån tre huvudteman med tillhörande underkategorier. Intervjuerna startade oftast med 'grand-tour'-frågor och frågor om tidigare arbetslivserfarenhet samt hur deras arbetsdagar såg ut, för att utifrån det gå över till beskrivande frågor som hur de beskrev företagskulturen, organisationen, sociala relationer och arbetsprocesser på sin arbetsplats (Spradley, 1979: 86). För att få förståelse för ord och uttryck, specifika för företaget och för startupföretag, som ofta återkom bad vi även informanter att definiera dessa (Spradley, 1979: 89). Oftast övergick intervjuerna till att handla om vad informanterna ansåg som viktigt, då vi i detta fall övergav intervjuguiden och gick över till att lyssna på informanten och ställa följdfrågor utifrån ämnet som diskuterades (Spradley, 1979: 55).

I kodningen och analysarbetet utgick jag från DeWalt och DeWalts 'Participant Observation' (2011). Efter fältarbetet transkriberades alla intervjuer och materialet kodades med teman utifrån återkommande svar och ämnen som informanterna delade med sig av, för att skapa en översiktlig bild av materialet (DeWalt & DeWalt, 2011: 189). Jag använde mig av fem huvudteman med underkategorier, baserat på återkommande teman i intervjuerna, vilka uppkom redan i intervjuerna. För att studien ska hålla en

hög validitet har jag använt mig av *constant validity check* som bland annat går ut på att se till alternativa förklaringar i sina fältanteckningar och se om det finns motsägelser mellan informanternas utsagor. För att skapa reliabilitet kan man använda sig av *interrater reliability* genom att vara fler än en som kodar materialet, för att kunna jämföra och se om kodningarna matchar (DeWalt & DeWalt, 2011: 205, 207). I och med att jag och Patrik kodade materialet tillsammans kunde vi jämföra olika kodningar, tolkningar och analyser utifrån materialet och tillsammans leta efter diskrepanser.

3.2. Etik

Alla informanter och företaget är anonymiserade vilket de har informerats om. För att skydda företaget har jag valt att inte delge exakt vilken tjänst eller produkt de jobbar med. Informanterna relateras till i sifferform, men på grund av studiens fokus kommer informanternas kön att framgå. För att avslöja så lite som möjligt om informanterna har jag valt att inte ta med ålder, utbildning, roll på företaget eller annan information som skulle göra dem identifierbara. Eftersom vissa händelser är komplicerade och känsliga har jag valt att utelämna vissa detaljer i berättelserna för att skydda informanterna, och vissa känsliga händelser har utelämnats helt på grund av risken för igenkänning informanterna emellan. I ett avsnitt tas en jobbannons upp vilken av etiska skäl inte kommer att källhänvisas. Arbetet är skrivet i enlighet med Vetenskapsrådets rekommendationer kring god forskningssed (2017).

4. Etnografisk diskussion

4.1. Startupifys kultur

Startupify är ett företag som jobbar med *fintech* (*financial technology*) och består av cirka 70 anställda. Kontoret är nytt och ljust med flera fullt utrustade kök, mötesrum och en stor altan. I ett av de större badrummen finns dusch med schampoo, balsam och andra hud- och hårvårdsprodukter samt mensskydd. Kontoret består av tre våningar, på första våningen sitter kundtjänst, administratörer och ekonomi. På andra våningen sitter säljavdelningen i en del och i den andra delen sitter bland annat marknadsföring, HR och rekrytering. På översta våningen sitter alla som jobbar med IT, bland annat programmerare och webbutvecklare. Klädseln på kontoret är ledig och trendig och många går i tofflor och keps. De flesta som jobbar här är relativt unga, nästan alla är mellan 20 och 35 år med några få undantag. Könssuppedelningen är jämlik över hela företaget, trots att kundtjänstavdelningen är kvinnodominerad och säljavdelningen samt ledningsgruppen är mansdominerad. IT-avdelningen är mer eller mindre jämlik. De strävar enligt dem själva efter att vara en mångfaldig arbetsplats, till exempel är svenska inte ett krav för att jobba på IT-avdelningen.

Startupify beskrivs med egna ord genom jobbannonser som 'kreativt', där man arbetar i en 'snabb, rörlig miljö', med 'fokus på människor och kultur' och med 'mångfald' i centrum. På Startupify är man 'välkommen oavsett var du kommer ifrån eller hur du ser ut'. Alla avdelningar och tjänster har namn på engelska, varav nästan alla innehåller *executive* eller *manager* trots att rollen inte alltid innebär en chefsroll. När vi frågar informanterna om detta menar de att det är vanligt att ha flashiga titlar på startupföretag. Under fredagsmötena sitter de flesta med en öl i handen i det största mötesrummet som heter Church, med en poster med ett citat från Jeff Bezos på väggen. Under mötet presenterar de olika avdelningarna projekt de jobbar med, mål som uppnåtts och planering inför nya kvartalsmål och efter presentationerna applåderar alla. Efteråt stannar vissa kvar efter mötet och pratar och dricker öl. Företaget anordnar många aktiviteter för de anställda, allt ifrån pingisturneringar, grillning på terrassen och AW:s. Det som växer fram är en ungdomlig, föränderlig, social och spännande arbetsplats. De flesta menar de trivs på Startupify och har mycket inflytande över både arbetstid och arbetsprocesser, de tycker om sina

medarbetare och chefer och är okej med avsaknad av kollektivavtal och övertidsersättning.

Generellt är startups ofta nära sammankopplade med att man jobbar hårt, och i vissa fall menas att företaget förväntar sig att man ska jobba övertid. Enligt informant 13 med många bekanta inom startupbranschen ”förväntar de sig att man ska vara online 24 timmar om dygnet”. Under våra intervjuer frågar vi informanterna om de jobbar över. En majoritet svarar att de inte gör det, eller att det sällan händer, men menar däremot att en del chefer gör det. När vi pratar med en av dem som jobbar över mycket menar han att han inte jobbar över lika mycket som han gjorde innan;

”Jag har försökt att ändra lite på det där i mitt team att jag inte bokar in möten och sånt utanför arbetstid, vilket jag kan ha gjort innan. Om det inte är med någon annan i managementgruppen.” – Informant 16

Det som framträder är en liten grupp där de högst uppsatta jobbar långt utanför arbetstider och som ibland kan sitta fram till klockan tolv på natten. Samtidigt som de flesta inte upplever någon press till att jobba långa dagar menar informant 10 att ”Det är det ger lite blandade vibbar ibland, för att om man är ny i organisationen då kanske det är så här att ’okej, vi gör alla så här, måste jag sitta kvar?’”. Vissa menar också att ifall de skulle hamna i en ’seniorare’ position skulle det kunna finnas en förväntan på att jobba över. Genom utsagor som dessa och andra informanters upplevelser växer det fram en bild av en norm kring vem man ska vara för att lyckas på företaget. Normen är nära ihopkopplad med ledningsgruppen, som är de som ger nya möjligheter men också har makt att stänga ute de som inte följer normerna.

4.2. Familjens jobbiga tjej

Det är vanligt att startupföretag försöker förmedla en unik och positiv företagskultur som ska locka unga, ambitiösa, ofta nyutexade personer. Ofta försöker man förmedla en bild av att vara en familj eller ha en familjär känsla, man anspelar på att man är en liten, tajt grupp som tycker om att umgås och ha kul på jobbet, vilket lockar många. Många refererar till Startupifys

företagskultur som kulturen och beskriver den som öppen, social, kreativ och familjär. En informant beskriver den som;

”Jag skulle aldrig kunna tänka mig att gå till storbolag efter att ha jobbat på startups för att ha den här familjära känslan och så här, ja, du jobbar för mer än bara lönen. Det som är mer, det är att du har kul på jobbet och trivs, du älskar att gå till jobbet, det är aldrig någon ångest.” – Informant 15

Kulturen, det sociala och den familjära känslan är något som tas upp av flera informanter som en sak de uppskattar med företaget. Den upplever vi även när vi deltar i arbetsdagen, det finns en gemenskap och samhörighet mellan medarbetarna. De flesta verkar trivas väldigt bra och har kul på jobbet och många verkar jobba för mer än bara lönen då vissa menar att de hade kunnat tjäna mer om de skulle byta jobb. Det är en kreativ och föränderlig miljö som tillsammans med det sociala skapar en attraktiv miljö för, som det beskrivs av informanterna själva, ”unga och hungriga” personer.

När vi talade om kulturen återkom ofta grundarens, tillika VD:ns, vision för kulturen och hur engagerad han var i den. Under ett möte då grundaren var med på videolänk och hade sin månatliga presentation för hela företaget då han gick han igenom framtidsplanerna för företaget, såg man hur stor del kulturen spelade i företaget. Han menade att för att fortsätta framåt krävdes mer fokus på kulturen. Av vissa sågs han som en del i varför de hade valt att jobba på Startupify, och många beskrev honom som smart, som någon som verkligen brinner för sitt företag och hur företaget är 'hans bebis'. Även en annan chef använder sig av liknelsen att se sina arbetsuppgifter som sin bebis;

”Mitt mål är inte att folk ska jobba över, men om man verkligen äger och är investerad i att integrationen funkar, att flödet är bra, och om det är någon bugg i den när klockan är fem, då bör ingen behöva säga till dem att lösa den, utan känslomässigt är de så pass investerade i att den här produkten funkar och de vill inte behöva gå in här dagen efter och någon säger 'men fan, det har inte funkat hela natten', för det är deras lilla baby.” – Informant 16

Konnotationerna till familjen är många och att likna sammanhållningen på ett företag vid en familj är som sagt vanligt. Enligt Collinson och Hearn (1994)

utgår starka, karismatiska ledarstilar och en stark företagskultur från en diskurs om familjen, där chefer ses som patriarker. Speciellt tydligt blir det när grundaren beskriver företaget som sitt barn, då han i diskursen naturligt blir pappan, patriarken. Familjeliknelsen nämns ofta i samband med öppenhet och ärlighet, vilka är egenskaper som enligt många är viktiga, och många uttrycker det som att de kan vara ärliga med både medarbetare och chefer kring arbetsrelaterade problem. Samtidigt menar en informant att ärligheten och öppenheten inte är densamma kring alla problem;

”Konflikter är ju väldigt liksom sunt att ha, konflikter är bra. Det behöver inte vara att vi står och slåss eller skriker på varandra, men att vi kan diskutera problem och jag upplever att de flesta här vill gärna sopa det under mattan eller bara ha det gött.” – Informant 7

Ärligheten och öppenheten är viktig, men har eventuellt sina gränser. När jag bad informanten ge ett exempel fortsatte hon;

”Ja, men det skulle väl vara kanske det här att vi jobbar mycket. Vi hade en anställd som inte ville vara kvar, för att hon skulle byta jobb, hon sa det att; ’jag känner inte att det här funkar nu när jag blivit mamma, att jag förväntas jobba så mycket’.” – Informant 7

Det höga arbetstempot skapar en miljö där kvinnor med små barn upplever sig inte kunna upprätthålla det höga tempot, där den reella bebisen hamnar i vägen för imaginära företagsbebisen. Även om informanten går i polemik med vad de flesta informanter har sagt kring ärlighet kan man se ett mönster av att frågor relaterade till könshierarkier som något som ’sopas bort’. Ärligheten varar så länge det handlar om arbetsprocesser och budgetar. Ett exempel är en kvinna som valde att ifrågasätta ledningsgruppens sammansättning;

”Sen fick vi in en tjej som inte är kvar här längre och när hon kom in då var det så här ’det sitter bara killar i styrelsen och ledningen och vi måste tänka om kring det här och det här är inte okej’. [...] Ja, och där kan man ju känna att det var inte så många som lyssnade på henne just med det, utan då blev det lite så här ’hon är en jobbig tjej som kommer här och tror att hon kan bestämma och det spelar ingen roll om man är tjej eller kille’.” – Informant 11

I detta fall blir ärligheten, att påpeka könssammansättningen avvisad, delvis eftersom hon upplevs som en problematisk, en 'jobbig' kvinna, delvis för att hon tror att hon har makt att bestämma, samt utifrån en idé om att könshierarkier inte existerar, eller i alla fall inte i denna situation; 'det spelar ingen roll om man är tjej eller kille'.

Startupify styrs utifrån en paternalistisk struktur där man bygger relationer och tillit för att på så sätt skapa en identifikation med företaget, då de anställda upplever att de vill göra sina arbetsuppgifter utifrån frivillighet (Collinson & Hearn, 1994). Precis som informant 15 tog upp, att man har 'kul på jobbet' och 'jobbar för mer än bara lönen' kan ses som en identifikation med företaget, det är mer än bara ett arbete. Detta kan skapa en miljö där att inte ha kul, att ifrågasätta, ses som att förstöra stämningen och identifikationen. Som informant 7 menar är det bra att ha konflikter, på en rimlig nivå. Enligt det paternalistiska styrsättet blir det inga problem så länge man följer den konventionella kvinnorollen (Collinson & Hearn, 1994). Så länge man följer den konventionella kvinnorollen och så länge man har kul blir man inte avvisad eller sedd som 'en jobbig tjej'. Ifrågasättandet av ledningsgruppens sammansättning kan också ses som att identifikationen med företaget bryts och att ledarskapet ifrågasätts på ett oönskat sätt. Ifrågasättandet ses som problematiskt, man vill, som informant 7 menade, 'bara ha det gött'.

Att 'det spelar ingen roll om man är tjej eller kille' kan vara ett sätt att dölja strukturella problem. Även om den genuina upplevelsen är att man inte 'ser kön' utan ser alla som individer visar många erfarenheter och händelser på företaget på motsatsen, att kön faktiskt spelar roll, och att det existerar en könshierarki. Enligt Butler (1988) utsätts man för sociala sanktioner när man performativt uppträder icke-normativt, vilket i detta fall blir att ingen lyssnar på kvinnan som ifrågasatte könssammansättningen. Att hon 'tror att hon kan bestämma', att hon har makt, blir ett sätt att uppträda tvärtemot könshierarkin, hon agerar performativt icke-normativt. Om ens performativitet är normativ uppstår inga problem, och Butler menar att den tysta överenskommelse om att vi performativt bör uppträda normativt är med och döljer processen som upprätthåller det binära systemet, vilket i sig är hierarkisk (2006). Att vara ovillig till att undersöka eller förändra sammansättningen i organisationen blir ett sätt att förstärka den tysta överenskommelsen om att fortsätta spela våra normativa roller för att dölja processen som är med och skapar könshierarkier. Den döljs på ett sätt som gör att man upplever det som att det inte spelar någon

roll om man är tjej eller kille, trots att det finns starka uppfattningar om hur man performativt bör agera normativt.

Att kombinera barn med arbetsliv på Startupify upplevdes av kvinnan som sade upp sig som oförenligt och informanten menar att det är ett av problemen som sopas under mattan. Collinson och Hearn menar inom vissa ledarskapsstilar hanteras graviditet och det som är relaterat till privatlivet som tabu då man följer den maskulina ledarskapsnormen av att separera det privata och det publika (1994). Det blir en slags osynlig norm att det inte går att jobba på Startupify ifall privatlivet tar upp en för stor del av ens liv, eftersom man förväntas lägga en stor del av sin tid på jobbet. Samtidigt behandlar man detta som tabu, ett problem som inte tas upp.

Acker menar att normen kring den som är 'naturligt' mest lämpad för jobbet är den som kan lägga ner mest tid på sitt jobb, vilket oftast innebär en man, som också anses vara mest lämpad för ansvar och auktoritet (1990). De allra flesta som jobbar på företaget är unga och utan barn och kan därför lägga mycket tid på jobbet. Det kan rimligtvis inte antas vara en medveten strategi att anställa unga personer med mindre ansvar utanför jobbet. Om det dock är så att kvinnor med små barn inte känner att de kan hålla uppe arbetstempot skapar detta trots allt en marginalisering av kvinnor med barn, medveten eller inte. För att uppnå normen kring ett stort engagemang för jobbet bör man identifiera sig med företaget, ha kul och ha möjlighet och vara villig att lägga mycket tid på jobbet. Att detta inte tas upp och diskuteras upplevs som något som 'sopas under mattan', en osynlig norm som blir svår att ifrågasätta.

Precis som i en familj kan det vara lätt att vara ärlig och öppen kring konkreta saker, som vems tur det är att plocka ur diskmaskinen. På Startupify beskrivs kulturen som öppen, ärlig och med möjlighet att påverka beslut. Att diskutera jobbrelaterade saker såsom arbetsprocesser och målsättningar för budgetplanering beskriver många som ett sätt där de kan få vara med och ha inflytande och ge feedback. Men på samma sätt som att det är svårt att konfrontera en familjemedlem kring deras alkoholbruk så är det svårare att ifrågasätta sociala strukturer. På Startupify reproduceras könshierarkierna i det tysta och när de ifrågasätts blir man 'en jobbig tjej'.

4.3. Det sociala vs. det teknologiska

Startup- och techbranschen består av få kvinnor i ledande roller. Trots att startups ofta strävar efter en mångfaldig företagsmiljö så är det bara 3% av kvinnoledda startups som tar emot riskkapitalfinansiering i Europa (Pöllänen, 2021). Ledningsgruppen på Startupify består av endast, som en informant uttrycker det; ”vita killar från Chalmers”. Det växer fram en bild av en sammansvetsad grupp som varit med ’från början’. I erfarenheterna som informanterna delar med sig av är det en grupp som är svår att bli en del av. En kvinnlig informant berättar om att när hon ska presentera ett projekt hon har jobbat med under en längre period blir hon ifrågasatt, vilket hon menar är på grund av att hon vill utveckla områden som tidigare hanterats av de som varit med och byggt upp företaget, ledningsgruppen. För att ta sig in i gruppen och för att bli lyssnad på menar hon att man måste;

”Det är klart man har tagit upp och pratat om det och det som jag tycker är synd är att man måste gå in och bli väldigt rakt på sak och iskall som tjej för att någon ska lyssna på en. Det är det jag har varit tvungen att göra. Det är andra tjejer som, en tjej specifikt som har jobbat här innan som inte jobbar här längre, också har varit tvungna att göra så. Man behöver gå in ganska hårdhudad och då blir du ju lite aggressiv utan att någon fattar varför.” – Informant 1

Samtidigt menar hon att upplevelsen blir att hon får mer motivation av det men att inte alla får det;

”Nej, alltså jag blir bara mer triggad av det, jag får ju bara mer energi av det. Jag är bara så, då ska jag ta ännu mer då, om ni inte vill ge mig det. [...] Men ja, alltså, jag blir ju mer arg av att det är så, det ger mig mer energi till att bara okej, men då tar jag för mig ännu mer om det är det som krävs. Men jag vet ju att alla inte är så, att det finns ju tjejer på bolaget som är tvärtom som har börjat gråta i lönesamtal eller som blir tystare i stället.” – Informant 1

Som kvinna går det att lyckas och få uppskattning för sitt arbete, men det krävs att man kämpar för det, att man blir iskall och hårdhudad. Samma informant menar även att en man som börjat på företaget senare än henne blir tagen på

allvar direkt och snabbt får en chefsroll och hon menar att; ”hade jag varit kille och hade haft samma driv så hade jag gjort det jag gör nu mycket, mycket tidigare”.

Samtidigt var företaget med och startade upp en grupp specifikt för kvinnor inom startup, som dock senare lades ner på grund av att de som initierade projektet slutade. Det blir en symbol för att visa att man tror på kvinnor, samtidigt som många kvinnor känner ett motstånd, vilket skapar ett dubbelt budskap. Informant 1 menar att motståndet mot kvinnor delvis beror på att; ”det finns en undermedveten misstro att tjejer inom tech inte har lika mycket att komma med”. Kvinnors kunskaper värderas sämre inom vissa områden. Samtidigt påpekar flera informanter att det antagligen är undermedvetet, att det inte är någon som har någonting emot kvinnor. Många menar också att motståndet inte helt säkert beror på att de är just kvinnor, att det kan bero på att de till exempel presterade dåligt. Samtidigt växer det fram ett mönster som upplevs ha en gemensam nämnare, kvinnors erfarenheter av att trösklarna upplevs som högre för dem. En annan kvinna berättar hur hon inte blivit lika varmt välkommen av en mansdominerad grupp som sina manliga kollegor, vilket hon tror beror på att;

”Jag känner att jag är väldigt olik alla andra just för att jag är väldigt mycket för relationer och de mjuka bitarna och inte så techig, liksom inte någon ingenjör från Chalmers.”- Informant 7

Hon menar också att;

”Det är väldigt, alltså det som görs är att det är väldigt ingenjörskivet. Det är väldigt mycket fokus på execution, utförande och liksom, visa vad du gör.” – Informant 7

Ett stort fokus på ’det techiga’ och på att få saker gjorda menar hon gör att det inte blir ett lika stort fokus på det sociala;

Informant 7

”Ja, att man håller i det. Det är just det att man måste ha att man måste orka göra det och såna här saker är jobbiga att hålla i. Det är människor, det är känslor, det är relationer, men det tar tid och man behöver ju verkligen förstå det att det är värt att lägga tid på det.”

Julia

”Det är väl enklare att lösa tekniska problem?”

Informant 7

”Ja, men det är ju det, det ser du resultat av, du ser pengar, du ser vinst i bolaget. Det är klart att många hellre gör det än att liksom prata sitta så här och prata. Du kan inte se pengar i det.”

Samtidigt menar flera av de anställda att det viktigaste och mest meningsfulla på arbetsplatsen trots allt är det sociala;

Informant 1

”Ja för alltså, även om man läser mycket om den mänskliga faktorn. [...] Ja, den är totalt avgörande, liksom det är det enda som styr, det är människorna, för när vi lämnar här efter sjutton noll noll eller på kvällen och det här kontoret är tomt, det är ju ingenting då eller hur? Det är ju inte ett företag, det är bara ett hus med lite fina lampor och några kontorsstolar.”

Julia

”Och en hemsida?”

Informant 1

”Exakt och inte ens hemsidan är här. Hemsidan är det väl på ett moln någon helt annanstans, alltså, det är ju ingenting. Det är bara lite olika verktyg som finns på plats. Det är först när människorna kommer hit som det blir en arbetsplats, som det blir Startupify”

Det sociala, gemenskapen, menar flera informanter är viktigt;

” [...] men jag tror att det är därför jag i stället har fokuserat på att försöka hitta en arbetsplats jag känner att jag har det sociala, det är viktigt för mig och jag mår bra i det. Utöver arbetsuppgifterna är det inte så att jag mår bra när jag lägger upp någonting på LinkedIn, men jag mår bra av att jag sitter bredvid någon som skämtade för fem minuter sen och det var kul liksom.” – Informant 14

I dessa berättelser blir den binära könsuppdelningen tydlig. Detta visar sig även när samma informant menar att det finns en misstro mot tjejer inom tech, vilket visar på en stark föreställning om manligt och kvinnligt. Precis som Faulkners slutsatser växer det utifrån dessa berättelser fram en dualism mellan det teknologiska och det sociala som samtidigt är uppdelad i manligt respektive kvinnligt (2000). Dualismen bygger på kvinnor/män och det teknologiska/det sociala som binära kategorier, där män och teknologin värderas högre (Faulkner, 2000). Ledningsgruppen, de techintresserade Chalmerskillarna, ser det sociala som mindre viktigt och lägre prioriterat. Faulkner tar upp hur det bland ingenjörer upplevs som enklare att lösa tekniska problem än sociala, då de upplevs som okontrollerbara (2000). Att jobba med att göra arbetsplatsen mer jämställd är mycket mer komplicerat och inte lika centralt som att lösa konkreta, tekniska problem, som informant 7 menar. I fallet med gruppen som startades för kvinnor inom startup kan det ses som en konkret lösning på ett strukturellt problem, som snarare blir som en symbolisk handling.

Idén bygger också på att man inte skulle kunna vara intresserad eller ha kompetenser inom både det teknologiska och det sociala, vilket blir en paradox då arbetsplatsen bygger på ett samarbete dem emellan (Faulkner, 2000). Att man är mycket för det sociala som informant 7 säger innebär att man inte platsar i en grupp fokuserad på utförandet, det teknologiska, vilket skapar bilden av två ömsesidigt uteslutande kategorier. Informant 1 berättar när hon talar om hur hon blev ifrågasatt när hon gick in på ledningsgruppens tidigare ansvarsområden, vilket kan ses som att det teknologiska är nära sammankopplat med den maskulina identiteten. Detta innebär att försök av kvinnor att bevisa sin kompetens inom dessa områden upplevs som ett hot mot maskuliniteten (Acker, 1990). Informanten menar att man som tjej måste bli 'iskall' och 'hårdhudad' för att bli lyssnad på. Eftersom det inte går att ignorera eller förkasta könsrollerna och då det är svårt att överskrida de binära kategorierna blir detta ett sätt att i stället skapa en ny femininitet (Faulkner, 2000). Detta skapar ett klimat där man måste kämpa sig fram, då det upplevs som om manliga kollegor har lättare för att avancera. För de som inte upplever det som en trigger, en motivation att bli utmanad i sitt arbete blir upplevelsen negativ, som för de kvinnor som 'blir tystare'.

Acker menar att jobb som involverar att hantera pengar, vilket oftare förekommer i mansdominerade sektorer, värderas högre i jobbutföranden än jobb som innebär att hantera kunder eller mellanmänniska kompetenser, ofta

kvinnodominerade sektorer (1990). Att inte bli välkomnad av manliga kollegor på grund av att man är 'mycket för relationer' skulle kunna ses ur en syn på egenskaper och arbetsuppgifter kopplade till det kvinnliga som 'sämre'. Precis som informant 7 tog upp, är det teknologiska och ekonomiska högre prioriterat och ses som högre status än att hantera sociala problem på arbetsplatsen. Detta tillsammans med misstron mot tjejer inom tech skapar en hierarki som gör det svårare för kvinnor att bevisa sig som jämnvärdiga inom mansdominerade områden. Detta är också med och skapar idén om kön som naturliga, att tjejjers okunskap inom tech är kopplat till kön (Butler, 2006). Samtidigt som man är välkommen var man än kommer ifrån eller hur man ser ut, finns ett ideal som kvinnor får svårare att leva upp till. Kulturen som bygger på en idé om en platt organisation, öppenhet, ärlighet och mångfald har sina begränsningar.

Samtidigt som teknologin och ekonomin ses som det viktigaste så är det sociala det som bygger arbetsplatsen, precis som informant 1 menar är arbetsplatsen ingenting utan människorna, bara ett hus och en hemsida. Eller som informant 14 menar att det inte är att göra inlägg på LinkedIn utan att man kan skämta med sina kollegor som upplevs som mer meningsfullt. Den mänskliga faktorn är det som skapar arbetsplatsen, det är inte ett företag utan människorna. Motsättningen i företagets arbete med kulturen och de anställdas syn på arbetsplatsen som skapad av människorna hamnar i stark kontrast när ledningsgruppen inte upplevs engagera sig i det sociala och i jämställdhetsproblem.

4.4. Den universella arbetarens personlighet

I flera intervjuer menar informanterna att personligheten spelar stor roll i vem som passar in på Startupify och vem som anställs. När vi frågar informanterna om vilken typ av personlighet som passar in blir svaret mer eller mindre densamma hos de flesta informanter; 'entreprenöriell, ärlig, kreativ, samarbetsvillig och social'. Entreprenörskap och att vara entreprenöriell är ett ord som återkommer och upplevs som eftersträvansvärt. Idealentreprenören är oftast någon som startat från noll och lyckats inom tech, som till exempel Elon Musk, Steve Jobs och Mark Zuckerberg. Entreprenörskap ses oftast som ett könsneutralt ord samtidigt som entreprenörskap bland annat kopplas till ett

stort behov av att prestera och till autonomi, dominans och aggressivitet, egenskaper som ofta ses som manliga. Idealtypen blir en man som naturligt ses som mer entreprenöriell (Kariv, 2013: 3).

En informant menar att vissa chefer anställer nästan endast utifrån personlighet, då det är enklare att anställa någon som man ser sig själv kunna vara kompis med och menade också att vissa sorteras bort för att de inte är tillräckligt 'techiga'. Under intervjuerna och den deltagande observationen är det slående hur homogen arbetsplatsen är utifrån ålder men också ett personlighetsperspektiv då alla upplevs som extroverta och sociala, och informant 7 menar att; "Vi har inte tagit in så många här som är blyga och tillbakadragna och introverta". När vi diskuterade det sociala, personligheter och företagskulturen återkom ofta ordet 'mjuka värden', som även relaterades till frågor om könsuppdelning, då mjuka värden kopplades till kvinnor. Motsatsen, 'hårda värden' nämns endast en gång och då i samband med budgetar. De hårda värdena innebär rimligtvis det som är kopplat till IT och kapital och de mjuka värdena definieras löst och nämns i samband med som informanterna uttrycker det; relationer, det fluffiga, det som inte går att ta på. Detta är med och skapar dualismen det teknologiska/det sociala, det mjuka som det sociala, det kvinnliga och det hårda som det teknologiska, det manliga (2000). I vilka som söker jobb är det enligt flera informanter få tjejer som söker till säljavdelningen och få killar som söker till kundtjänstavdelningen, men att det enligt informanterna är viktigt att ha både kvinnor och män på säljavdelningen;

"Jag tycker det är nyttigt att ha en delad av organisation för alla olika perspektiv och det kanske drar ner vissa, eller det drar ner folk på jorden också i form utav att det inte blir någon grisfest någonstans eller vad det nu skulle kunna vara. Så det finns en gemensam förståelse för hur allas välmående ska vara och då kanske man går in mer på de mjuka värdena av ett bolag och de är också viktiga för bolagets välmående överlag också. Så jag tycker det är viktigt att kunna dela upp det så jämnt som möjligt, men tyvärr så som det ser ut i form utav vilka som söker till vad så är det ju så det ser ut." – Informant 4

Enligt informanten gör en jämställd organisation att man ser till allas välmående och till de mjuka värdena. Samtidigt menar en informant att på den kvinnodominerade kundtjänstavdelningen kan det upplevas som negativt när

det blir för många kvinnor, eftersom det enligt informant 15; ”blir mer drama med tjejer”. Detta förstärks åt andra hållet av informant 11; ”Jag får för mig att många killar är lite mer chill”. Problemen med kvinnor kunde upplevas i form av att det lättare blev grupperingar och att någon kände sig utanför för att hon inte fick följa med på ett möte eller en lunch och att de på grund av detta kunde komma gråtandes till chefer. En annan chef på avdelningen menade att tjejerna på avdelningen tävlade mot varandra, både karriärmässigt men också om vem som hade ”värst historia om vad som hände i helgen”. Informant 15 menar att; ”Alla har synkad mens det blir väldigt dramatiskt en gång i månaden”. Hon ändrar sig dock snabbt; ”Ja, men det är i och för sig inget problem”.

Att kvinnor skulle bete sig mer dramatiskt eller emotionellt blir ett sätt att se det som naturliga egenskaper relaterade till kön (Bulter, 2006). Den binära uppdelningen blir motsatsen mellan de dramatiska kvinnorna och de ’mer chill’ männen. De naturliga egenskaperna blir ett sätt att se problemen som oföränderliga, i och med att de härstammar ur en ofrånkomlig, medfödd natur. Dramatiken kopplad till kvinnan kan enligt Acker ses som ett sätt att stigmatisera och exkludera kvinnor, med deras kroppar som kopplas till graviditet, amning, menstruation och den ’mytiska emotionaliteten’ (1990). Det blir ett sätt att lägga ansvar på de anställda som källan till problemen, i stället för att se om det skulle bero på mobbing eller ledarskap- och organisationsstrategier. Det blir också ett sätt att dela upp männens instrumentalitet och kvinnors uttrycksfullhet i binära system (Faulkner, 2000). Trots aversionen mot dramatik är känsloladdade ord närvarande, i ett tidigare citat menade en chef att man bör vara ’känslomässigt investerad’ i jobbet och i jobbannonser att kandidaten ska kunna lösa problem utifrån ’magkänsla’, de söker någon som är ’passionerad’ och har en ’erfarenhet som bevisar att du är en entreprenör i hjärtat’. Känslor är därmed inte helt utestängda, utan vissa typer av känslor är eftersträvansvärda. En stark identifikation med vissa personlighetsdrag och känslor kan bevisa att man är bäst lämpad för jobbet.

I samband med att vi diskuterar könsuppdelningen på de olika avdelningarna berättar två informanter att företaget har anlitat konsulter för att skriva jobbannonser för att locka antingen manliga eller kvinnliga kandidater för att jämna ut könsuppdelningen. För att locka manliga kandidater skrev man med IT ord, NHL-hockey (tv-spel) och att man hade ett fotbollslag. För att locka tjejer pratade man mer om kultur, vad man kan uppnå i företaget och ’vara lite mer mjuka’;

Informant 11

” [...] Så vi kanske behöver ha in fler tjejer, det är bra att blanda upp kön och så där. Och då så skrev vi, då tror jag, om jag minns rätt så tog vi in någon konsult som hjälpte oss med hur man skriver arbetsannonser för att attrahera olika typer av personer, vi vill attrahera tjejer. Det var väldigt mycket så vi har Fifa och fotboll, bärs i kylan, mycket sånt till stor del, vilket är så att absolut, det attraherar ju mig för att jag tycker det är kul, men det kanske inte attraherar alla liksom, att man då skulle blanda upp lite och jag skriva med lite mer andra saker också.”

Julia

”Vad var det man skulle skriva med då?”

Informant 11

”Då tror jag att vi dels pratade mer om kultur som att det ska vara ett ställe att trivas på, inte så mycket om vad som finns, utan kanske mer vad vi vill uppnå. Mer om känslan av hur man vill att ett bolag ska vara, alltså lite mer så, lite mer mjuka, mycket mjukare, i stället för det var Fifa och bärs. Det var ju inte jättesvårt att lista ut hur man skulle göra det.”

I detta blir könsstereotyperna synliga, samtidigt som informanten 'erkänner' att hon själv kan lockas av Fifa och bärs, ett enligt konsulten manligt intresse. Utifrån antaganden förstärker man stereotypa intressen som kopplade till manligt och kvinnligt, det blir ett sätt att reproducera intressen som naturligt kopplade till respektive kön (Butler, 2006). De mjuka värdena återkommer som kopplat till det kvinnliga, att vara 'mycket mjukare' blir ett steg bort från 'den manliga instrumentaliteten' och in i den 'kvinnlige uttrycksfullheten' (Faulkner, 2000).

Informant 11 menar också att ”Det är en viss typ av tjej som passar in, men inte alla tjejer, men typ alla killar passar in”. Vilken typ av tjej som inte passar in skulle därmed kunna vara den som inte kan anpassa sig efter en manlig norm. Detta kan ses utifrån Ackers teori om den kroppslösa arbetaren, då den universella, riktiga arbetaren alltid är en man (1990). Det abstrakta jobbet har ingen kropp, det är en abstrakt person som ska fylla arbetsuppgifter utan att privata företaganden hamnar i vägen för arbetet. Detta är ett sätt att ur ett liberalt individualistiskt synsätt se individen som kroppslös, en universell individ. Samtidigt som kvinnan kan inte bli en riktig arbetare utan att 'bli en

man', och därmed passa in i tanken om den abstrakta, universella individen (Acker, 1990). Därmed måste kvinnorna anpassa sig efter en manlig norm, eftersom 'alla killar passar in, men inte alla tjejer'.

Vissa på Startupify menar att de inte har upplevt några problem med att jobba i mansdominerade grupper, eller att de aldrig tänker på att de är eller har varit ensamman kvinnor i en mansdominerad grupp. De menar att detta har att göra med deras personlighet, att de tycker om att umgås med killar. De tjejer som passar in och de som anpassar sig efter en manlig norm upplever aldrig några problem. Eftersom alla killar passar in men inte alla tjejer kan detta ses utifrån vem som har möjlighet och vilja att anpassa sig till normen. Normen kan ses som skapad utifrån ledningsgruppens egenskaper som sociala, techintresserade, entreprenöriella, högutbildade män. Denna norm reproduceras ut i organisationen genom rekryteringsprocessen, genom att man sorterar bort personer som inte är tillräckligt techiga och anställer personer som man kan se sig själva vara kompisar med. Att identifiera sig med denna norm blir också ett sätt att identifiera sig med 'toppen av hierarkin', i detta fall blir både könshierarkin men även organisationshierarkin, i båda fall representerade av det manliga, ledningsgruppen, 'inne-gruppen'. Collinson och Hearn (1994) menar att informalism i manligt ledarskap bygger på mäns identifikation med inne-gruppen och en differentiering från andra manliga och kvinnliga grupper. Man bygger relationer med andra män utanför jobbet och skaffar sig därmed ett visst försprång på jobbet genom till exempel tillgång till arbetsrelaterad information. Att identifiera sig med, och bli en del av denna grupp kan ses som en förutsättning för att klättra inom företaget. Kvinnor upplevs kunna bli en del av innegruppen om man identifierar sig med den. Utan identifikationen kommer man inte kunna nå till det översta hierarkiskiktet och för att göra detta måste man leva upp till prestationskraven men även de sociala normer som finns. Identifikationen bryts när man på något annat sätt inte anpassar sig till innegruppen.

Informanternas berättelser upprätthåller idén om kön som naturliga och att vissa intressen kan kopplas till vissa kön (Butler, 2006). Detta framförs även av en informant när det kommer till samtalsämnen på arbetsplatsen;

"Killsnacket kanske är ganska mycket sport, men det är flera av tjejerna som jag också är sportintresserade. Och så tjejsnacket, ja men jag är ju en ganska, vad kallar man det, inte ytlig då, men bryr mig om mitt yttre ganska mycket och kan vara med i det snacket också. Det har alltid passat

*mig bra. [...] Och det är klart det blir ibland att det blir så här, ja men lite grann grabbigare snack om det skulle vara något... Men mer kvinnligare snack när det handlar om, barn eller whatever också, så blir det ju.” –
Informant 3*

Detta reproducerar de klassiska könsstereotypiska samtalsämnen; sport för killar, utseende och barn för tjejer. Enligt informanten finns det tjej- och killsnack, samtidigt som han menar att han kan delta i diskussioner om utseende. Han menar att utseende inte är ett naturligt manligt samtalsämne, men han kan fortfarande delta och är medveten om att han performativt uppträder icke-normativt (Butler, 2006). Butler menar att kroppar ses som naturliga men när kroppen blir platsen för en denaturaliserad performativ handling avslöjas hur det naturliga i sig är performativt (2006). Det vill säga, kvinnor är inte av naturen intresserade av utseende, det är performativt, och när en man är intresserad av utseende avslöjas hur det naturliga egentligen är det som är en illusion. Förklaringen i att man som man kan vara ytlig, eller som kvinna lockad av Fifa och öl, upprätthåller men belyser också processen bakom som upprätthåller dessa binära kategorier. En person kan inte enligt logiken inte innehålla både och, det ingår inte i den performativa handlingen av att uppträda normativt (Butler, 2006).

Förväntningarna på att uppträda på ett visst sätt märks i intervjuerna;

Informant 9

”Jag vet att [chef] sa senast i fredags att det är bra att vi har [informant 9] och [namn] så blir lite ordning liksom och det är ju lite, ja, man kanske är lite mer ordningsam och har vissa grejer som kanske inte killar generellt kanske har liksom. Men jag känner inte att det krockar liksom riktigt, så det tycker jag fungerar bra ändå.”

Julia

”Känner du att du får det ansvaret, att organisera, eller?”

Informant 9

”Nej, då tar jag det för att jag tycker att det är kul själv. Nej, nej, det får dem sköta själv om det är något sånt det är så här, nej, det tycker jag inte.”

Den konventionella kvinnorollen som ordningsam skapar en förväntan på de kvinnliga anställda. Informanten i intervjun känner inte att hon behöver leva upp till den, men menar samtidigt att hon kan göra det för att det är kul. Detta blir ett sätt att rättfärdiga förväntningarna på könsrollen genom att tillskriva egenskapen eller handlingen uppsåt och agens. 'Jag gör det inte för att jag är kvinna, jag gör det för att jag vill'. Därmed kan man leva upp till könsrollen av en kvinna som ordningsam, men inte för att man nödvändigtvis måste, eller att det är förväntat av en, utan för att det är kul. På detta sätt kan man uppträda enligt könsrollerna och samtidigt mena att det inte är ofrånkomligt, trots att utkomsten fortfarande blir en normativ performativ handling upplever man att man fortfarande har agens (Butler, 2006). Detta skapar en slags medvetenhet kring könsrollerna, trots att de inte förändras och fortsätter reproduceras. Förväntningarna på kvinnorollen ses också i det som informant 4 delade med sig av; fler tjejer skulle också dra ner folk på jorden och göra att det inte blir en grisfest. Detta blir också en slags förväntan på kvinnor som ordningsamma, att deras närvaro skulle skapa ordning och män kommer dras ner på jorden. Detta reproducerar en idé om hur en normativ könsroll ser ut, hur man bör skapa ordning som kvinna (Butler, 2006).

Förväntningarna på kvinnor står i relation till männens prestationer;

Julia

"Nu tänker jag, för det är inte jättemånga tjejer på säljavdelningen, vad tänker du kring det?"

Informant 5

"Alltså, jag har ingen åsikt om det egentligen, tjejerna som är där just nu presterar minst lika bra som oss [männen]."

För att ses som 'platsa' på säljavdelningen bör man prestera minst lika bra som männen. Enligt Butlers idé om det binära könssystemet och könshierarkier innebär detta att kvinnor naturligt kommer att prestera sämre än männen, på grund av kön (Butler, 2006). Kvinnor är inte naturligt lika bra på säljyrket som männen. Det skapar en idé om att när kvinnor kan leva upp till, och vara lika bra på yrket som männen, har de blivit en fulländad arbetare (Acker, 1990). Det entreprenörsstyrda tänket i ledarskap värderar den ekonomiska effektiviteten högre än alla andra kriterier, vilket gör att ifall kvinnor lever upp till prestationskraven kan de bli en del av innegruppen (Collinson & Hearn,

1994). Självklart bör anställda klara av att prestera på en acceptabel nivå, samtidigt som förutsättningarna för kvinnor därmed blir svårare då man måste leva upp till prestationskraven, inte bara för att det är en förutsättning för jobbet, utan också för att ses som likvärdig med övriga män. Det blir en dubbel insats.

Könsrollerna reproduceras genom tankar och förväntningar på vem man bör vara och hur man bör agera för att uppträda normativt. Även om informanterna menar att det finns en frivillighet att leva upp till förväntningarna, finns idén om ett normativt uppträdande där. Konsulten som hyrdes in förstärker även synen på könsstereotypa intressen. Samtidigt som en informant menar att han till viss del intresserar sig för kvinnligt kodade samtalsämnen och att en kvinnlig informant kan vara intresserad av manliga intressen, visar de på att tanken om naturliga, essentialiserade könsroller inte existerar och visar istället på ett kulturellt och socialt konstruerat kön.

5. Avslutning

Syftet med studien var att undersöka kvinnors erfarenhet av att jobba på Startupify och hur könshierarkier reproduceras. Resultatet av detta tyder på flera kvinnliga erfarenheter av motstånd, bland annat i form av kvinnors försök att visa kunskaper inom manligt kodade områden och i att ta upp frågor relaterade till jämställdhet. Det finns också ett visst upplevt motstånd mot kvinnor då de inte anses besitta tillräckligt hög teknologisk kompetens eller intresse. En manlig ledningsgrupp skapar ett ideal och en norm anpassad utifrån män, genom egenskaper som att vara techig och entreprenöriell, vilket kan innebära att jobba långa dagar. Att kunna leva upp till idealet kring ett högt arbetstempo blir en förutsättning för jobbet, och upplevs som svårt att kombinera med små barn. De kvinnor som inte upplevt motstånd menar sig känna att de passar ihop med män, vilket tyder på att de som anpassar sig efter manliga normer upplever mindre motstånd. Ett sätt att anpassa sig kan vara att skapa en ny femininitet anpassad utifrån en manlig norm.

Problem relaterat till det sociala upplevs som oväsentliga eller som icke-existerande. Detta beror delvis på grund av det sociala som kopplat till det kvinnliga, i motsats med det teknologiska, kopplat till det manliga, vilket prioriteras högst. Det beror också på att sociala problem ses som mer komplicerade och problem som har tekniska lösningar är enklare att lösa, vilka man också kan se ekonomisk vinst i. Samtidigt ställs de mjuka värdena, det sociala, det mellanmänskliga, i motsats till de högst prioriterade hårda värdena, det teknologiska, det ekonomiska, fastän de bör ses som kompletterande. Detta ställs i kontrast till hur det sociala av de anställda upplevs som viktigast för att skapa en attraktiv arbetsplats och ses som det som skapar hela företaget.

I kopplingen mellan kvinnornas erfarenheter, ett ideal kopplat till manlighet, framställningen och värderingen av egenskaper kopplat till kön bidrar till en könshierarki som reproduceras genom språk och praktiker, vilka upplevs hindra kvinnor på olika sätt. Det kan bidra till motivation men upplevs framför allt som ett motstånd, i att inte känna sig lika välkomnad som sina manliga kollegor, att uppleva att män avancerar snabbare, att känna att man inte har möjlighet att leva upp till ett högt arbetstempo eller inte bli lyssnad på, upplevelser som i slutändan visar på en könshierarki till kvinnors nackdel.

För att svara på hur könsroller framställs och upprätthålls har studien behandlat hur stereotypa könsroller reproduceras genom att relatera och tilldela

specifika känslor, uttryck och egenskaper till respektive kön. I informanternas utsagor och i jobbbannonser relateras egenskaper som mjuka värden, det sociala och ordningsamhet, till kvinnlighet. Detta skapar förväntningar om könsroller där de som inte lever upp till dem eventuellt upplever sociala sanktioner. Det finns en hierarki där egenskaper och även till viss del kunskaper kopplas till respektive kön och värderas på olika sätt. De binära könsrollerna bidrar till att cementera könen som naturliga, vilket skapar en verklighet där det tros ligga en inneboende sanning kring individens egenskaper, tal, utseende och intressen, kopplade till deras kön, vilket blir ett sätt att se kön som naturligt och därmed oföränderligt.

I och med att flesta inte upplever att det motståndet påverkar deras trivsel, utan menar att de fortfarande tycker om sin arbetsplats hade det varit ett intressant perspektiv att intervjua de som har sagt upp sig. På grund av tidsbegränsningar i studien var det inte aktuellt att intervjua fler personer. Dock hade intervjuer med kvinnan som tog upp problem kring könsfördelning eller kvinnan som sade upp sig på grund av att hon inte upplevde sig kunna leva upp till det höga arbetstempot kunnat bidra med ytterligare kunskaper kring kvinnors erfarenheter och en bredare analys.

Startupifys egna vision om mångfald där man är 'välkommen oavsett var du kommer ifrån eller hur du ser ut' hamnar i kontrast mot känslan av att känna sig oinbjuden. I strävan efter en platt organisation som känns ung och innovativ upplevs trots detta könshierarkierna leva kvar *the way it has always been done*. I en bransch och en arbetsplats som upplevs som modern, ung och innovativ finns all möjlighet till förändring och till att skapa en arbetsplats som är öppen och jämställd för alla.

6. Litteraturförteckning

Böcker

Butler, J. 2006. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. 2nd ed. London: Routledge.

DeWalt, K. M. & DeWalt, B. R. 2011. *Participant observation: a guide for fieldworkers*. 2nd ed. Plymouth: AltaMira Press.

Kariv, D. 2013. *Female entrepreneurship and the new venture creation: an international overview*. New York: Routledge.

Spradley, J. P. 1979. *The Ethnographic Interview*. Orlando: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

Artiklar

Acker, J. 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization. *Gender and Society* 4(2): 139-158. June 1990. URL: <https://www.jstor.org/stable/189609>

Butler, J. 1988. Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory. *Theatre Journal* 40(4): 519-531. December 1988. DOI: <https://doi.org/10.2307/3207893>

Collinson D. & Hearn, J. 1994. Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management. *Gender, work and organization* 1(1): 2-22. January 1994. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1994.tb00002.x>

English-Lueck, J. A. & Lueck Avery, M. 2017. Intensifying Work and Chasing Innovation: Incorporating Care in Silicon Valley. *Anthropology of Work Review* 38(1): 40-49. June 2017. DOI: <https://doi.org/10.1111/awr.12111>

Faulkner, W. 2000. Dualisms, Hierarchies and Gender in Engineering. *Social Studies of Science* 30(5): 759-792. October 2000. URL: <https://www.jstor.org/stable/285764>

Hacker, S. L. 1981. The culture of engineering: Woman, workplace and machine. *Women's studies international quarterly* 4(3): 341-353. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0148-0685\(81\)96559-3](https://doi.org/10.1016/S0148-0685(81)96559-3)

Mellström, U. 2004. Machines and Masculine Subjectivity. *Men and masculinities* 6(4): 368-382. April 2004. DOI: 10.1177/1097184X03260960

Pöllänen, K. 2021. Organizational Culture and Masculinities in a Startup. *Nordic journal of working life studies* 11(4): 117-135. December 2021. DOI: <https://doi.org/10.18291/njwls.126226>

Wajcman, J. 2010. Feminist theories of technology. *Cambridge journal of economics* 34(1): 143-152. January 2010. DOI: 10.1093/cje/ben057

Whittle, J. 2019. A Critique of Approaches to 'Domestic Work': Women, Work and the Pre-Industrial Economy. *Past & present* 243(1): 35-70. May 2019. DOI: 10.1093/pastj/gtz002

Hemsidor/webbmaterial

Steigertahl, L., Mauer, R. & Say, J-P. 2018. *EU Startup Monitor*. Institute for Entrepreneurship. URL: <http://startupmonitor.eu/EU-Startup-Monitor-2018-Report-WEB.pdf> (hämtad 2022-05-20).

Övrigt

Stacke, P. 2022. *Det entreprenöriella jagets ideologi*. Kandidatuppsats, socialantropologi. Göteborg: Göteborgs universitet.

Vetenskapsrådet. 2017. *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html> (hämtad 2022-05-24).