



Självständigt arbete (examensarbete), 15 hp, för
Kandidatexamen i Personal- och arbetslivsvetenskap
VT 2019

Löneanspråk

- Ett språk som skiljer kvinnor från män

Alice Elisson och Mathilda Ipsen

Författare

Alice Elisson
Mathilda Ipsen

Titel

Löneanspråk – Ett språk som skiljer kvinnor från män

Handledare

Stefan Andersson

Sammanfattning

En förklaring till att kvinnor generellt förhandlar sig till lägre löner är bland annat förekomsten av socialt konstruerade könsstereotyper. Dessa könsstereotyper påverkar kvinnors benägenhet att förhandla och att framhäva sina prestationer under löneförhandlingen. Genom intervjuer med 12 kvinnor på olika geografiska platser i Sverige utforskades de känslor och tankar som kan förekomma inför och i samband med den individualiserade löneförhandlingsprocessen med syfte att skapa en djupare förståelse för vad som ligger bakom den ofta skeva lönebildningen. Resultatet visade att det hos kvinnorna finns en utpräglad känsla av nervositet, oro och brist på kontroll inför och under mötet vilket också påverkar tendensen att framhäva sina egna prestationer. Detta tydliggjorde könsstereotypernas inverkan på och roll i löneförhandlingen vilket också kan förklara varför kvinnors löneutveckling skiljer sig från männens. Denna kunskap kan av arbetsgivare och HR användas som ett redskap för att främja lika löneutveckling för både kvinnor och män.

Ämnesord

löneförhandling, kön, emotioner, stereotyper, lön, HR

Förord

Vi vill framföra ett stort tack till vår fantastiska handledare Stefan Andersson på Högskolan Kristianstad för tålmodigt stöd och effektiv handledning. Vi vill även tacka våra 12 respondenter för er tid och era tankar som gjort denna studie möjlig. Vi vill självklart tacka varandra för tålmodigt samarbete och önska ett stort lycka till framöver.

Alice Elisson & Mathilda Ipsen
Kristianstad, 28 mars 2019

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| 1. Introduktion..... | 5 |
| 1.1 Syfte och problemställning..... | 5 |
| 1.2 Disposition..... | 5 |
| 2. Tidigare forskning..... | 6 |
| 3. Metod | 10 |
| 3.1 Urval..... | 10 |
| 3.2 Intervjuer..... | 11 |
| 3.2.1 Databearbetning..... | 11 |
| 3.3 Etiska aspekter..... | 12 |
| 4. Resultat..... | 12 |
| 4.1 Generella tankar och känslor om den individuella löneförhandlingen..... | 12 |
| 4.2 Situationsspecifika tankar och känslor om den individuella löneförhandlingen... | 17 |
| 5. Diskussion..... | 22 |
| 6. Slutsats..... | 27 |
| 7. Källförteckning..... | 29 |
| 8. Bilagor..... | 31 |

1. Introduktion

Den individualiserade löneförhandlingsprocessen spelar en central roll i en anställds individuella löneutveckling, där idén är att lönesättningen ska baseras på den anställdes kompetenser och prestationer (Granqvist & Regnér 2004). Ändå påvisar studier märkbara skillnader inte bara mellan kvinnors och mäns löner, men även i hur kvinnor och män förhåller sig under och i samband med individualiserade löneförhandlingar. Anledningen till att dessa skillnader förekommer kan vara svår att bevisa även om tidigare studier pekar på eventuella faktorer, däribland könsskillnader och socialt konstruerade könsstereotyper (Artz, Goodall & Oswald 2018; Blau & Kahn 2016; Kugler, Reif, Kaschner & Brodbeck 2018; Rudman & Glick 2001; Wade 2001). Sådana teorier indikerar att det finns andra förklaringar till löneskillnader mellan kvinnor och män snarare än att det handlar om rena skillnader i kompetens och prestation. Dessa teorier är ett försök till att förstå och klargöra en hel del oförklarliga löneskillnader mellan kvinnor och män och erbjuder en djupare insyn i vad som döljer sig under ytan. Vad vi däremot upplever fattas är en djupdykning ner i den målgrupp som generellt drabbas hårdast av oförklarligt lägre löner - kvinnorna. Det finns en begränsad tillgång till tidigare forskning kring kvinnors känslor och tankar inför och under den individualiserade löneförhandlingsprocessen och varifrån dessa egentligen härstammar. För att lönesättande chefer och HR-personal ska kunna stötta alla anställda oavsett kön till att lita på sin egen kompetens menar vi att det är av yttersta vikt att uppmärksamma och synliggöra kvinnors perspektiv på löneförhandlingsprocessen. Genom att göra det är vår förhoppning att löneklyftan mellan kvinnor och män ska minska ytterligare och att det ska utgöra ännu ett steg i riktning mot jämställda löner och ett modernt arbetsliv.

1.1 Syfte och problemställning

Syftet med denna studie är att nå ett djupare perspektiv i vad som sker under och i samband med den individualiserade löneförhandlingsprocessen genom att fånga kvinnors tankar och känslor inför och under dessa möten. Detta växte fram ur intresset och nyfikenheten för kvinnors upplevelser av individualiserade löneförhandlingar. Vår förhoppning är således att kunna bidra till en större och djupare förståelse för de tankar och känslor som kan uppstå hos kvinnor kring löneförhandlingen och hur dessa ter sig i det sociala rummet. Så småningom skulle detta kunna bidra till ett mer jämställt arbetsliv där kvinnor och män möter samma förutsättningar i den individualiserade löneförhandlingsprocessen.

Vad finns det för känslor, tankar och upplevelser hos kvinnor kring detta komplexa möte?

1.2 Disposition

I avsnitt 2, Tidigare forskning, presenteras de studier som gjorts angående könsstereotyper och de förhållningssätt som kvinnor respektive män generellt har kring den individualiserade löneförhandlingsprocessen. Vidare i avsnitt 3, Metod, sker en genomgång av denna studies datainsamling och databearbetning utifrån det material som samlats in genom intervjuer. I avsnitt 4, Resultat, sammanställs resultatet och vår analys av intervjuerna, där relevanta upptäckter kompletterat med direkta citat från respondenterna presenteras och relateras till begrepp och resultat från tidigare forskning. I avsnitt 5, Diskussion, sammanfaller en diskussion av avsnitt 2 och 4 där det insamlade datamaterialet utforskas ytterligare i relation till tidigare forskning. Avslutningsvis i avsnitt 6, Slutsats, presenteras våra konklusioner av studien baserat på den diskussion som förts i avsnitt 5.

2. Tidigare forskning

Det finns en idé om att kvinnor kan vara mindre benägna än män att begära högre lön och att kvinnor många gånger inte vill be om löneförhöjningar eftersom de inte vill uppfattas som påträngande eller som att de inte betar sig som en kvinna *ska* bete sig. Varför det är på det viset kan delvis förklaras med förekomsten av könsstereotypa roller (Artz, Goodall & Oswald 2018). Skillnader i hur kvinnor och män betar sig, tänker och känner kommer till stor del ifrån könsrollsuppfattningar och betyder att människor har socialt konstruerade föreställningar om hur kvinnor respektive män ska agera och vilka sociala roller de har. Den kanske mest ihållande könsrollsuppfattningen är att kvinnors sociala roll är att ta hand om barnen medan mäns sociala roll är att försörja familjen genom att tjäna pengar. En föreställning som sitter så djupt, och som delas av många samhällen och kulturer, resulterar i att människor också tillskriver kvinnor och män dessa egenskaper som i sin tur agerar utifrån dem i det vardagliga livet (Kugler et al 2018). Manliga könsstereotypiska egenskaper är ofta att vara beslutsam, konkurrenskraftig och uppgiftsorienterad medan de kvinnliga stereotypiska egenskaperna är att vara hjälpsam, omtänksam, varm, känslös och interpersonellt orienterad. Att kvinnor respektive män internaliserar dessa egenskaper så att de blir en del av deras personlighet har bland annat att göra med att det finns förväntningar från omgivningen på hur respektive kön ska bete sig (ibid). Eftersom samhället till stor del bygger på sociala strukturer som talar om för människor vilka beteenden som är lämpliga innebär det att beteenden som avviker från dessa strukturer kan upplevas hota den världsbild utifrån vilken de flesta människor lever sina liv (Månson 2000). Det innebär att det finns beteenden som accepteras och beteenden som inte accepteras, där icke accepterade eller avvikande beteenden kan leda till social bestraffning medan accepterade beteenden belönas (Kugler et al 2018). Till följd av detta kan det skapas en rädsla för bestraffning eller socialt utanförskap eftersom det i princip handlar om att röra sig på, för individen, relativt okänd mark i förhållande till de ramar som formats av våra föregångare. Den rädslan blir i sin tur en anledning till att fortsätta förhålla sig till de strukturer som finns (Månson 2000) och uppmuntrar människor att hålla sig inom sina sociala roller – och inte minst håller det många kvinnor från att anta de mer manliga egenskaperna som annars hade kunnat göra stor skillnad i den individuella löneförhandlingen (Kugler et al 2018). Om människor däremot skulle bryta mot de sociala strukturerna, och det sedan skapar en ström av efterföljare, kan det avvikande beteendet med tiden gå från att vara avvikande och istället bli en del av den sociala strukturen. På så sätt har man då förändrat de sociala strukturerna och skapat en ny accepterad samhällsordning. Detta kan exemplifieras genom att måla upp en bild av en park bestående av större asfalterade gångar och mindre grusvägar där de asfalterade gångarna symboliserar de accepterade beteendena och vägvalen. De mindre grusvägarna symboliserar i sin tur de mer avvikande beteendena som inte är lika accepterade, men ju mer dessa grusvägar trampas upp desto mer närmar de sig att faktiskt också bli allmänt vedertagna (Månson 2000). Ett annat perspektiv är att människor i grunden är fria att göra egna val och att det inte är den sociala strukturen som styr våra handlingar, men att det däremot kan finnas underliggande orsaker som påverkar i vilken riktning vi går. Detta kan visas med en metafor om båtar på ett öppet hav där de till synes seglar i oförutsägbara riktningar. Däremot kan man, om man kommer tillräckligt nära havsytan, upptäcka dolda klippor och skär som hindrar båtarna från att segla helt fritt (ibid).

Kvinnor som vill arbeta i ledarskapspositioner möter ofta dubbel motgång genom att antingen anta de beteenden som är gemensamma för gruppen och bli omtyckta men inte få någon respekt, eller anta ett beteende som är mer agentic och därmed bli respekterade men inte omtyckta (Rudman & Glick 2001). Begreppet agentic kan förklaras som en teori om att människor har möjlighet till att styra sig själva och därmed anpassa oss efter våra handlingars lämplighet i diverse situationer. Detta sker på både mikro- och makronivå i samhället där vi som individ, grupp eller nation har förmåga att sätta mål, värdera våra handlingar, reflektera över dessa och se möjligheter (Bandura 2001). I begreppet agentic ingår olika egenskaper som ofta anses mer accepterade för män och stämmer överlag mer överens med de manliga könsstereotypiska egenskaperna. Oavsett om kvinnan väljer att agera agentic eller anamma en grupps gemensamma beteende, så finns det stor risk för att hon blir förklarad som olämplig för arbetet. Kvinnor som agerar mer utifrån agentic-egenskaper har i undersökningar som gjorts värderats lägre på sociala färdigheter och ansetts vara mindre trevliga. Därför har dessa kvinnor även ansetts vara mindre anställningsbara och blivit diskriminerade (Rudman & Glick 2001). I begreppet agentic finns flera egenskaper och ett av dessa är social dominans. I den sociala dominansen finns sedan egenskaper såsom konkurrenskraft och aggressivitet. Det är denna delen av agentic-beteendena som kolliderar med den könsstereotypiska kvinnliga rollen. Ett av beteendena i begreppet agentic som inte skapar kollision på samma sätt är kompetens. I detta begrepp inryms till exempel egenskaper som självständighet och ambition vilka är mer förenliga med den kvinnliga könsstereotypen. Därför kan kvinnor undkomma ekonomiska eller sociala bakslag om hon istället fokuserar på att framhäva agentic-egenskapen kompetens, dock måste detta ske i samband med att kvinnan visar gemenskap i den situation hon befinner sig i. Det är en svår balansgång för kvinnan att hålla och hon blir, trots att hon eventuellt undkommit socialt eller ekonomiskt bakslag, drabbad av motgång genom att behöva utöva denna typ av ledarskap. Detta tär på hälsan och kan lätt skapa oro och ångest som i slutändan ger sämre arbetsresultat. En anledning till varför detta många gånger inte anses vara ett problem är för att den könsstereotypa bilden av att kvinnor är hjälpsamma, stöttande och känner in sin omgivning anses vara positiv. Så länge denna dubbla stereotyp för kvinnor i ledarskapspositioner finns och är ihållande så kommer vägen mot jämställdhet för kvinnor att bli ännu brantare (ibid).

I en annan studie där man undersökte chefer i förhandlingar framgår det att det inte förekommer några könsskillnader gällande förhandlingar, kvinnor är varken sämre eller bättre än män och när man observerade beteendet hos dessa kvinnor och män fanns det lika mycket variation hos männen som hos kvinnorna. Kombinationen makt och kön hos dessa chefer visade heller inte på att det på något sätt skulle ge en fördel för männen och en nackdel för kvinnorna. Detta utesluter därmed den könsstereotypiska grunden i den studien. Däremot uppkom den traditionella maktobalansen mellan kvinna och man när man istället för att låta två män eller två kvinnor förhandla som par, lät en kvinna och en man förhandla tillsammans. De skillnader som kunde ses i detta resultat, och eventuellt vara en förklaring, var att de kvinnliga chefernas inställning till sig själva som förhandlare såg annorlunda ut i jämförelse med männens. Självförtroendet hos kvinnorna inför förhandlingar var mycket lägre än männens och kvinnorna var också mycket mer missnöjda med sin prestation och sitt resultat efter förhandlingen än vad männen var, trots att liknande resultat uppnåts (Hoffman &

Watson 1996).

Förvånansvärt lite forskning har undersökt och försökt förklara varför kvinnor och män inte får lika lön för lika arbete. Deras studie på akademiska bibliotek visar på att högutbildade kvinnor eller kvinnor på högre positioner sannolikt förhandlar oftare än kvinnor på lägre positioner, samt att kvinnor på en högre position lyckas med sina förhandlingar i större utsträckning om de har en ledande position. Resultaten blev dock inte lika framgångsrika som för deras manliga kollegor (Silva & Galbraith 2018). En annan studie visar att kvinnor får cirka 2,7% i lönepåslag medan män får 4,3% (Gerhart & Rynes 1991). Silva och Galbraith (2018) visar också med sin studie att löneförhandlingen mer sannolikt äger rum när vederbörande har flera års erfarenhet på arbetsplatsen. Andra studier har även visat på att när en kvinna har erfarenhet av att hantera makt lyckas hon också sannolikt förhandla bättre än vad en kvinna utan dessa erfarenheter gör. När studien undersökte män i samma avseende var sannolikheten störst att män inte påverkas alls av erfarenheten av makt (Hong & van der Wijst 2013). Samtidigt visar Kehr och Trapp (2015) att drivkraften för makt är något som är en personlig faktor och påverkande i en förhandling. Vidare menar Wade (2001) på att både män och kvinnor har det som krävs för att upplevas som inflytelserika för arbetsgivaren, men att det som begränsar är samhällets könsstereotyper, roller och normer för kvinnor och män.

Tidigare litteratur menar på att kvinnor är bättre på att förhandla fram resurser för andra medan män generellt är bättre på att förhandla fram resurser till sig själva (Wade 2001). Att avvika från den uppfattade kvinnliga könsstereotypen genom att löneförhandla på samma sätt som män skulle kunna drabba kvinnor professionellt genom att bli mindre populära i sociala arbetsrelaterade situationer. Risken är att deras faktiska kompetens hamnar i skymundan och att de sociala färdigheterna istället hamnar i fokus (Artz, Goodall & Oswald 2018). Oron över att uppfattas som påträngande eller icke-kvinnlig kan alltså ha att göra med hur kvinnor blivit socialt fostrade att bete sig och därmed också fått lära sig vilka beteenden som accepteras och inte. Till följd av detta kan kvinnor alltså undandra sig att löneförhandla, framförallt i situationer där löneförhandling inte uttryckligen är accepterat (Blau & Kahn 2016). Statuskillnaderna mellan kvinnor och män kan även dessa vara en påverkande faktor till varför en kvinna väljer att inte inleda en förhandling. En annan faktor kan vara bristen på förhandlande kvinnliga förebilder eller personens tidigare erfarenheter och utgången av tidigare förhandlingar (Kugler et al 2018) som förmodligen också skapar sämre självförtroende. Hoffman och Watson (1996) menar på att det är kvinnans brist på självförtroende i förhandlingar kombinerat med ett obehag inför dessa som kan leda till att hon väljer att inte direkt förhandla utan ofta acceptera och avsluta snabbt, därmed får hon också en legitim icke-förhandling.

En obehagskänsla som kan uppstå inför förhandlingar är ångest (Schweitzer & Wood Brooks 2011). Begreppet ångest definieras genom olika typer av känslor såsom rädsla, upplevelsen av att en situation känns otrygg, känsla av oro, frustration, skuld- och skamkänslor i form av kritik från andra eller att självkänslan är hotad. Man kan även känna ångest när man upplever motstånd mot sina behov, ambitioner och mål. En låg känsla av ångest brukar kallas för ångslan eller oro, medan individer ofta känner panik vid mycket stark ångest (Nationalencyklopedin 2019). I en artikel med fyra studier visar man på att individer som

känner ångest sänker sina förväntningar, ger lägre löneanspråk, accepterar ett moterbjudande snabbare och avslutar förhandlingen snabbare. Känslan av ångest dämpas när förhandlingen avslutas, därmed försöker individen avsluta förhandlingen på ett snabbt sätt. Genom att öka självmedvetenheten kring sin ångest och även begränsa erfarenheten av ångesten kan man på så sätt också förbättra sin prestation och motverka det flyktbeteende som ångesten skapar i förhandlingssituationer (Schweitzer & Wood Brooks 2011). Eftersom vi människor lever i en annan typ av samhälle där vi idag ofta möter hot mot våra psykologiska behov blir vår reaktion heller inte alltid rationell (Nationalencyklopedin 2019). Graden av ångest kan spela stor roll då en lägre grad av ångest istället kan förbättra din prestation (Schweitzer & Wood Brooks 2011).

Skillnaderna mellan män och kvinnor i att initiera en förhandling minskar om eller när det tydligt framgår att det finns en acceptans för och en förväntan på att förhandla (Kugler et al 2018). Samtidigt har det visat sig att om det fanns signaler som var förenliga med den kvinnliga könsrollen innebar det också mindre skillnader mellan kvinnors och mäns initiativ till löneförhandling. Utifrån detta anser forskarna att skillnaderna som infinner sig mellan kvinnor och män är kontextbundna. Deras resultat bekräftar även tidigare teori om att den typiska rollen för förhandling är direkt förenlig med den manliga könsstereotypen, men dock inte lika förenlig med den kvinnliga. Resultatet av denna studie visade en liten, men signifikant, skillnad mellan kvinnor och män. Denna lilla skillnad kan emellertid leda till en stor skillnad i till exempel lön och löneutveckling för den enskilda kvinnan (ibid), vilket i sin tur förmodligen påverkar hennes ekonomiska situation genom hela livet.

I studien som Kugler et al (2018) gjort finns förslag till förbättring gällande könsstereotyper. Det ena är att man bör se till att minska tvetydigheten kring individuella löneförhandlingar och istället vara tydlig med om en förhandling förväntas eller inte. En tydlighet kring förväntad förhandling skulle förmodligen uppmuntra kvinnor till att förhandla mer frekvent och mer effektivt. Ett annat förslag som Silva och Galbraith (2018) föreslår i sin studie är att HR skulle kunna ge ut ett tydligt dokument för hur kriterierna för högre lön ser ut, vilket skulle göra det lättare att nå jämställdhet mellan könen. Faktorer som till exempel erfarenhet, känslomässig intelligens, pedagogisk erfarenhet och utbildning skulle då vara tydligt uttalade som grund för lönen (ibid). Det är viktigt att belysa detta och arbeta mot jämställdhet eftersom könsskillnaderna gällande förhandlingar skapar en ännu större klyfta mellan könen, både ekonomiskt och karriärmässigt (Kugler et al 2018). Oavsett försök till att underlätta den komplexa situationen kommer problemet i fråga finnas kvar så länge kvinnor på grund av till exempel könsbundna stereotyper, roller, normer och sociala krafter hindras från att förhandla på samma sätt som män (Wade 2001).

Från det att vi började intressera oss för ämnet löneförhandling och kvinnors synsätt kring detta insåg vi att könsstereotyper har en relativt stor och betydande roll i problematiken kring ämnet. Könsstereotyper är ett djupt rotat fenomen i samhället som påverkar oss och ofta styr våra vägval (Månson 2000) och då även i våra löneförhandlingar som både chef och anställd. Efter att ha satt oss in i ämnet ytterligare insåg vi att kvinnan ofta kan vara mer utsatt än mannen och i många fall drabbas hårdare på grund av könsstereotyperna, då dessa inte är förenliga med löneförhandlingen och förmågan att framhäva sig själv. Kvinnan blir därmed

tvungen att både trotsa sin könsstereotypiska roll och ta konsekvenserna av detta, vilket betyder att kvinnan blir dubbelt bestraffad. Även om förslag på att förhandlingen ska vara mer tydlig med vad som förväntas av denna och att kriterier ska bli tydliga för lönesättning, återstår fortfarande problemet i samhället.

Idén var initialt att jämföra kvinnors och mäns upplevelser och inställningar till processen, men eftersom vi redan från början var fast beslutna att hålla vårt fokus på kvinnors perspektiv valde vi istället att undersöka de tankar och känslor som kan uppstå hos kvinnor i dessa situationer. Vi är därför nyfikna på vad det är som gör att kvinnor ofta inte får lika hög löneökning, vilket leder oss till följande frågor:

Är det endast könsstereotyperna som försvårar kvinnors löneutveckling? Hur framkommer dessa könsstereotypiska roller och hur påverkar det kvinnor i löneförhandlingar? Vilka känslor upplevs i den individuella löneförhandlingen och vad har kvinnor för tankar och upplevelser från dessa? Vi vill beröra detta både generellt runt löneförhandlingar, men även specifikt i själva mötet.

3. Metod

I denna studie har vi valt att genomföra semistrukturerade intervjuer som forskningsmetod eftersom vårt syfte har varit att förstå kvinnors tankar och känslor inför och i samband med den individualiserade löneförhandlingsprocessen (Bryman 2011; Denscombe 2009). Vårt mål har varit att dessa intervjuer skulle vara så fria som möjligt till formen för att öppna upp för nya upptäckter i respondenternas berättelser (ibid). Vi har försökt möta ämnet och våra respondenter med ett öppet utforskande sinne. Därför har vi också arbetat parallellt med teori och resultat där kompletteringar i båda delar har gjorts löpande efterhand för att kunna förankra nya upptäckter i resultatet med tidigare forskning (Bryman 2011). Inledningsvis började vi med att bilda oss en uppfattning om området och situationen individuell löneförhandling genom vetenskapliga artiklar. Utifrån det, tillsammans med vårt formulerade syfte, arbetade vi sedan fram en intervjuguide som fungerat som stöd under intervjuerna (ibid).

3.1 Urval

Vi har i denna studie använt oss av ett icke-sannolikhetsurval, där vi genom personliga kontakter har nått våra respondenter (Denscombe 2009). Detta val gjordes då vi ville ha möjlighet att nå kvinnor i olika åldrar, med olika lång erfarenhet, med åtminstone en kandidatexamen och som har erfarenhet av individuell löneförhandling då vi tror att dessa personer kan ge en mer omfattande bild av situationen. Vi har genomfört 12 semistrukturerade intervjuer med kvinnor i en större och en mindre stad i Sverige där intervjupersonerna varit i 20–50-årsåldern. Respondenterna har jobbat inom olika organisationer och branscher och har olika lång arbetslivserfarenhet. Detta, tror vi, ger en mer nyanserad bild av kvinnors känslor och tankar kring den individualiserade löneförhandlingsprocessen då perspektiven på löneförhandling kan variera mellan respondenterna och bidra med intressanta skillnader eller likheter.

Vi tog hjälp av en personlig kontakt i en mindre stad och en personlig kontakt i en större stad som sedan hjälpte oss komma i kontakt med övriga respondenter. Anledningen till att vi valde

att göra studien i olika städer var att vi hade intentionen att nå ett resultat som speglar kvinnors upplevelser i både en mindre och en större stad. Intervjuerna som gjordes i den större staden ägde rum på caféer och restauranger utanför arbetet och i den mindre staden på ett café samt på respondenternas arbetsplats. Vi utgick först och främst från respondenternas möjlighet att mötas, men valde att ta en del av intervjuerna utanför arbetsplatsen då detta eventuellt skulle kunna ha påverkat respondenternas svar. Detta var emellertid ingenting som vi i efterhand upplevde påverkade intervjuerna. Att en del av intervjuerna utfördes på café med en del höga ljud som kan störa (Denscombe 2009), upplevde vi inte heller som påverkande eller störande för respondenternas svar. Vår tanke med detta val var att intervjun skulle upplevas mer avslappnad än om den äger rum i en tyst lokal. En av intervjuerna skedde över telefon vilket av intervjuns svar att döma inte upplevdes annorlunda i någon negativ bemärkelse.

3.2 Intervjuer

Intervjuerna har genomförts med en intervjuguide (Bilaga 1) som funnits som stöd för oss under samtals gång. Intervjuguiden är grundad på tidigare forskning och vårt syfte att få en djupare förståelse för kvinnors tankar och känslor i samband med löneförhandlingar. Våra ambitioner har varit att försöka skapa en avslappnad miljö för intervjupersonen så att denne kunnat tala öppet och fritt. Därav har intervjuguiden endast nyttjats där det funnits behov att hjälpa både intervjupersonen och intervjuaren hålla en röd tråd (Bryman 2011). Intervjuerna har med intervjupersonernas samtycke spelats in för att se till att all viktig information dokumenteras, samt för att inte störa intervjupersonernas berättelser med anteckningar och på så sätt kunna ge respons och vara en god lyssnare (ibid). Vi har under intervjuernas gång varit medvetna om att vår egen identitet kan påverka respondenterna på olika sätt, speciellt då ämnet lön eventuellt kan upplevas känsligt (Denscombe 2009). Vi tror dock att det är till det positiva att vi är kvinnor som intervjuat kvinnor då eventuella maktbalanser mellan kön uteblir. Vi har heller inte uppfattat att våra respondenter har haft svårigheter med att öppna upp och berätta om sina tankar och känslor inför individuella löneförhandlingar.

3.2.1 Databearbetning

Efter att alla 12 intervjuer genomförts transkriberades dessa för att lättare kunna upptäcka tendenser, mönster men även specifika känslor och uttalanden i intervjuerna (Denscombe 2009). När resultatet av intervjuerna sammanstälts utökade vi tidigare forskning ytterligare då vissa framträdande och intressanta delar av resultatet pekade på tendenser som vi vid den tidpunkten inte studerat. Vår databearbetning har gjorts för hand där de transkriberade intervjuerna delades in i två avsnitt (generella tankar och känslor om den individuella löneförhandlingen och situationsspecifika känslor och upplevelser om den individuella löneförhandlingen). Utifrån detta bearbetades materialet uppdelat i två delar på vardera avsnitt, där viktiga återkommande tendenser samt tydligt avvikande upptäckter sammanfattades under respektive avsnitt. Dessa sammanfattningar jämfördes sedan och slogs ihop till ett färdigt resultat som kompletterades med citat från intervjuerna för att förstärka och förtydliga de upptäckter som gjorts (Bryman 2011). Analysen har gått från att förstå intervjumaterialet genom den teori vi har men även från vårt intervjumaterial till ny teori och ny förståelse för vårt material. Därmed har vi under analysens gång växlat mellan våra olika steg i de två avsnitten för att nå fram till ett analyserat resultat (Denscombe 2009). Vad som

har bedömts vara relevanta data har dels baserats på tidigare forskning men också på vad respondenterna själva uttryckt är avgörande eller kritiska fragment - därav det abduktiva arbetssättet.

3.3 Etiska aspekter

Enligt informationskravet har alla berörda personer blivit informerade om syftet med undersökningen. I detta ingår även information om att deltagande är frivilligt och att respondenterna har möjlighet och rätt att avsluta medverkan om så önskas. Intervjupersonerna informerades även om de moment som ingår i undersökningsprocessen (Bryman 2011).

Alla som deltagit i undersökningen har enligt samtyckeskravet informerats om att de själva får välja om de vill medverka i undersökningen (ibid).

I enlighet med konfidentialitetskravet skall alla uppgifter som rör undersökningen behandlas med högsta konfidentialitet. Detta innebär också att alla uppgifter skall förvaras så att obehöriga inte kan nå dessa, vilket alla intervjupersoner har informerats om (ibid).

Informationen som samlats in kommer endast användas för föreliggande studie och kommer inte spridas utanför dessa ramar i enlighet med nyttjandekravet. Detta inkluderar även eventuell information om enskilda personer (ibid).

4. Resultat

4.1 Generella tankar och känslor om den individuella löneförhandlingen

Något som snabbt framkom av intervjuerna var att större delen av respondenterna anser att lönen är ett mått på hur värdefull och betydelsefull vederbörandes arbete är för organisationen. Samtidigt är uppfattningen att man inte pratar om lön eller löneförhandlingar rent generellt och att detta ämne ofta upplevs som mindre accepterat att prata om.

Nej, jag har aldrig jobbat på en arbetsplats där man har pratat öppet om lön.

Trots detta finns det vissa respondenter som ändå frågar närmaste kollegor om deras lön och på så sätt förbereder sig inför löneförhandlingen. Vanligt förekommande förberedelser är att se över kriterier och mål som satts upp med hjälp av chefen, förbereda argument för ett lönepåslag samt titta på statistik och snittlön för relevant tjänst. Emellertid finns det en stark osäkerhet hos respondenterna kring huruvida det i den individuella löneförhandlingen är accepterat att förhandla. Här tyder resultatet på att en del av respondenterna upplever att förberedelserna för löneförhandlingen inte spelar någon roll för att chefen redan har beslutat om en summa och att det därför inte är någon idé att försöka löneförhandla. Många respondenter upplever att det i de flesta fallen inte är tal om någon förhandling, utan att det snarare rör sig om ett informationssamtal där en redan beslutad summa ska accepteras av arbetstagaren. Denna otydliga situation gör skillnad när det gäller initieringen av förhandling (Kugler et al 2018). Detta gäller dock inte alla respondenter då en del av dem upplever att de har lyckats förhandla eller har kollegor som lyckats förhandla. Den faktiska orsaken till att den individuella löneförhandlingen inte hanteras eller bemöts som en förhandling är oklar, men genom intervjuresultaten kan vi emellertid se en motstridighet till att det inte skulle vara

en löneförhandling; de flesta respondenterna berättar att det trots allt råder individuella löner på arbetsplatsen, att kollegorna inte får exakt samma lönepåslag samt att lönerna inte alltid är jämna.

Ja men ja känner mig väl ganska likgiltig [inför lönesamtalet] eftersom det känns som att jag inte kan påverka den. Asså, utan det känns som att jag får en summa som varken är bu eller bä, utan den är redan satt.

Varje gång jag har bytt tjänst har jag haft möjlighet att förhandla, och dom årliga lönerevisionerna kanske inte har varit så mycket förhandling, jag har lagt fram argument och sen har jag fått besked om vad lönen blivit. Så jag kanske haft möjlighet att påverka, men inte förhandla.

När det kommer till förmågan och effektiviteten i att löneförhandla är majoriteten av respondenterna rörande överens om att kvinnor upplevs vara svagare förhandlare gällande lön och att män oftast har starkare självkänsla, större självförtroende och är hårdare förhandlare. Denna uppfattning stärker tidigare studier där kvinnor anses förhandla bättre för andra än sig själva (Wade 2001). Flera av respondenterna är även eniga om att kvinnor måste börja stötta varandra mer, tro mer på sig själva och inte prata illa om kollegor som vågar förhandla sin lön eller öppet diskutera lön på arbetsplatsen. Flera respondenter berättar även att de upplever att kvinnor jämför sig mycket med andra och tar andras eventuella tankar, värderingar och åsikter i beaktning vilket i sin tur verkar influera deras benägenhet och förmåga att förhandla. Detta stämmer överens med idén om att kvinnor generellt inte vill uppfattas som just påträngande genom att löneförhandla lika ihärdigt som den typiska mannen eventuellt skulle göra (Artz, Goodall & Oswald 2018).

Man gör bara arbetsgivaren en tjänst om man inte diskuterar lön med sina kollegor.

Även hänsyn till organisationens budget eller policy visar sig genom någon form av förklaring till och förståelse för varför de inte blev erbjudna större lönepåslag. Samtidigt upplever majoriteten av respondenterna att detta är ett typiskt kvinnligt beteende. En del respondenter tror också att lönefrågan är mer laddad för kvinnor än för män på så sätt att män generellt inte behöver oroa sig över könsdiskriminering. En ofta förekommande berättelse bland de kvinnor som intervjuats är att de inte vill upplevas som påstridiga eller besvärliga, vilket styrker tidigare forskning där kvinnor inte vill uppfattas som påträngande (Blau & Kahn 2016). Respondenterna anser sig göra detta genom att ifrågasätta chefens beslut även om de själva upplever att de, utifrån sina prestationer och kompetenser, förtjänar en högre ingångslön eller ett högre lönepåslag. Återigen är detta något som de tror att män i löneförhandlingar ofta inte får erfara eftersom de upplevs vara mer självsäkra och ha större tillit till sin egen förmåga.

Men det är ju lite den där normen i samhället, vem, vem tycker om en kvinna som tar plats och pratar mycket och liksom står för det hon tycker? Det blir ju jättejobbigt, det bryter ju av något enormt, ehm... Det är också en jobbig person och en person som ställer till med besvär utifrån chefens och kollegors perspektiv. Men snarare kanske chefens perspektiv, chefen vill väl ha en person som är tyst tackar och tar emot och är tyst.

Tidigare forskning pekar på att förekomsten av socialt konstruerade könsstereotyper kan ha en inverkan på hur kvinnor respektive män betar sig och känner inför den individuella löneförhandlingen och bidrar med en förklaring till varför så tydliga könsskillnader många gånger påträffas i lönesammanhang (Kugler et al 2018). Upptäckterna i de intervjuer som genomförts sammanfaller påtagligt med dessa könsstereotyper då samtliga respondenter nämner typiskt manliga och kvinnliga beteenden som en potentiell förklaring till varför män och kvinnor många gånger kan uppträda olika i löneförhandlingssammanhang. Bland annat upplever majoriteten av respondenterna att kvinnor ofta har en mer ödmjuk och tacksam inställning till den ingångslön eller det lönepåslag som erbjuds av arbetsgivaren även om detta är lägre än vad som varit önskvärt. En del respondenter upplever också att de i löneförhandlingar försöker *spela säkert*, det vill säga vara mer blygsamma gällande framhävandet av de egna prestationerna för att undvika risken att tappa ansiktet om chefen inte skulle hålla med. Majoriteten av respondenterna menar på att de många gånger inte vågar eller är bekväma med att framhäva sig själva och sina prestationer – och de som vågar göra det menar på att det blir en ansträngning som oftast inte kommer naturligt för dem i mötet. Många känner också att de just inför löneförhandlingen eller lönesamtalet kan börja tvivla på sina egna prestationer och därmed ifrågasätta om de verkligen gjort så bra ifrån sig som de själva upplevt och om lönesättande chef kommer värdera de prestationerna lika högt. En respondent uttrycker det som att hon hellre underskattar än överskattar sig själv för att undvika att hamna i en generande situation även om hon egentligen inte känner någon osäkerhet kring sina prestationer. Våra respondenters uttalanden styrker tidigare studie där kvinnan upplevs vara mer självkritisk till sin prestation (Hoffman & Watson 1996).

Jag som person är inte obekvämt på det sättet, men det jag kan tycka är jobbigt är att...
Asså såhär, jag vill inte göra bort mig, säga att jag är jättebra på något och sen kommer chefen med en feedback och säger amen de här är du inte så bra på, eller tycker tvärtom. Så jag skulle hellre underskatta mig, även om jag i huvudet inte känner mig så.

Vet inte, jag är själv inte jätteduktig på att förhandla, måste jag ändå erkänna. Men det tror jag också är för jag vå... Jag tror inte riktigt jag ser mig, min prestation så värd som den kanske skulle vara. Tänker kanske att, det här jag gör nu det är värt såhär mycket, medan egentligen är det kanske värt femtusent mer, men att jag tänker inte så. Sen finns det ju alltid dom som tänker att det är värt femtontusen mer och då kanske man är lite för högt, man kanske är ute och flyger lite, men jag känner... Det är nog jag som allmänt, personlighetsmässigt, att jag tror jag undervärderar mig själv mer på väldigt många plan, inte bara lönemässigt.

När frågan ställdes om hur de själva tror att en manlig anställd skulle tänka och känna under och i samband med löneförhandlingar var samtliga respondenters svar för det mesta väldigt lika. De flesta har mer eller mindre en uppfattning om att män generellt har större självförtroende och är bättre på att framhäva sina prestationer och förmågor när de förhandlar om lön, samt att kvinnor generellt har sämre självförtroende. En respondent förklarar att hon anser att ett redan dåligt självförtroende ger sämre lön och att sämre lön ger dåligt självförtroende. Det finns även en gemensam uppfattning om att män är tuffare förhandlare genom att de inte accepterar en lägre lön i samma utsträckning som en kvinna eventuellt

skulle göra, utan står på sig och tvivlar inte på den egna prestationens värde. Det har även framkommit upplevelser kring att många män generellt har en tendens att säga att de är bra på saker som de rent praktiskt inte har någon erfarenhet av eller att de inte alls besitter dessa kompetenser, men att de på grund av sitt självförtroende ändå lyckas förhandla sig till en högre lön. En respondent benämner detta beteende eller denna inställning med uttrycket *killgissa* där hon menar att män eller killar är övertygade om att de kan någonting som de egentligen inte kan eller har erfarenhet av i praktiken och därför gör en gissning. I kontrast till detta menar dessa respondenter att de själva inte lika bekymmerslöst skulle kunna tala för sig på det sättet eftersom de känner att de måste kunna stå för vad de hävdar och vill därför hellre visa sin kompetens genom att prestera snarare än att prata. Vår tolkning av detta är att våra kvinnliga respondenter i högre grad upplever att de måste bevisa att de kan det som de påstår sig kunna och att män inte behöver göra det i samma utsträckning. En annan reflektion som dyker upp bland respondenterna är att en del inte vill begära *för hög* lön eftersom man inte vill att andra kollegor eller chefer ska *tro att man är något*, eller för att de själva inte ska känna för stor press på att leva upp till en lön som de eventuellt inte förtjänar. Dessa respondenter menar på att de flesta män antagligen inte skulle bekymra sig över sådant eftersom de inte ifrågasätter sin egen förmåga lika mycket som kvinnor generellt kan göra, samt att män oftare endast fokuserar på och utgår från sig själva då de inte behövt bekymra sig om andras reaktioner på vad de tjänar eller hur de löneförhandlar. Återigen kan vi i detta se likheter med de kvinnliga och manliga chefer som i förhandlingar värderade sin insats och sitt resultat helt olika, där kvinnorna var mer självkritiska än männen (Hoffman & Watson 1996).

Ja, jag tror att [män] är hårdare och sätter krav. Dom tar liksom inte ett nej eller att, dom tar inte att, okej men vi möts på tusen kronor, medans dom kanske mer att, nej men jag ska ha två-tretusen mer, och kanske är tuffa på det.

Jag tror att många män dom tycker att dom kan det, för man känner till ett begrepp och då vet man vad det handlar om och då har man det självförtroendet att man löser den situationen och man är inte så rädd för vad som kommer hända om nån ifrågasätter det, eller nån... Ja. Man tycker att man kan tala för sig medan jag är... För mig är det väldigt viktigt att kunna stå för det jag säger och jag behöver känna det in i ryggraden att jag verkligen kan det innan jag ger sken av att kunna något annat.

Så blir det lite så att, jag vill inte lägga mig för högt för jag vill inte att [chefer och kollegor] ska tänka, vem tror hon att hon är? Och sen samtidigt vill jag inte lägga mig för högt heller för min egen skull för då kanske jag inte känner att jag presterar för min lön. Vilket också är väl typiskt kvinnligt, att man inte lever upp till förväntningar, typ... [...] Det måste ju ändå kännas skäligt för min del, jag måste ju känna att jag kan leva upp till min lön... för annars kan det ju bli sen... Och det tror jag också är en kvinnogrej att man känner att man tjänar väldigt bra men inte gör tillräckligt för pengarna, eller jag kan känna det, så. Och jag kan inte tänka mig att någon man skulle känna så.

En uppfattning som delas av majoriteten av respondenterna är att män generellt är bättre än kvinnor på att tala för sig, framhäva sina prestationer och uppskatta sina kunskaper och kompetenser vilket respondenterna tror kan leda till att det är lättare för lönesättande chef att

motivera ett större lönepåslag eller en högre ingångslön. Vidare menar respondenterna att lön inte är en lika stor fråga för män som för kvinnor i det stora hela och därför tänker de inte lika mycket på det, vilket gör att lönen blir en självklarhet för en man på en helt annan nivå än för en kvinna. En förklaring till denna skillnad kan vara det eventuella bakslag som ofta drabbar kvinnor (Rudman och Glick 2001) och därför inte påverkar män i lönesammanhang.

Jag tror att det är dom vassa armbågarna, att ta saker förgivet, att gå in i den känslan, att som man tänka, det är klart att jag ska få mer i lön. Jag tror att det är där skillnaden ligger. Ehm, sen så är man också liksom... Är man också man, ehm, uppvuxen i det här samhället, så tror jag också att det finns en helt annan självklarhet i saker och ting, det är liksom ingen fundering. Ehm... och jag tror att det gör stor skillnad [i hur framgångsrik en man respektive kvinna är i löneförhandlingar].

Jag kan tänka mig att man värderar sin kompetens i hur mycket lön man får. Eller sitt värde, att det kanske är ganska kvinnligt att göra det och sen att män, inte gör det riktigt lika mycket för att dom är så, många män, inte alla, är väl ganska säkra i sig själva, dom bryr sig inte så mycket.

Jag tror att dom är lite mer orädda än vad kvinnor kanske är. Och att, ja men att dom bara kan lägga fram det att, det här vill jag ha. Och att dom kanske är lite mer take it or leave it än kvinnor, lite så. I alla fall, ja men det är nog kanske också olika branscher men generellt tror jag att dom är mer orädda.

I intervjuerna pratas det också mycket om hur kvinnor och män enligt normen *bör* vara. Respondenterna upplever att normen säger åt kvinnor att vara ödmjuka, tacksamma och lite försynta medan män tillåts vara framfusiga, självsäkra och ihärdiga. Detta är också hur könsstereotyperna enligt studier förklaras (Artz, Goodall & Oswald 2018; Kugler et al 2018). Många respondenter menar att dessa *typiskt kvinnliga och manliga* beteenden till stor del rotar sig i uppväxt där samhället lärt flickor att de inte ska synas och höras, att de ska hålla sig i bakgrunden, vara överseende och inte skryta. En del respondenter tror att många kvinnor kan dra sig för att bryta detta mönster, medvetet eller omedvetet, eftersom de inte vill vara besvärliga eller riskera att framstå i dålig dager hos chefer och kollegor. Parallellt med detta får pojkar lära sig att vara tuffare, att de inte ska vara rädda för att ta för sig och att de hellre ska överskatta än underskatta sig själva. Dessa stereotypa beteenden och värderingar, menar respondenterna, följer sedan med under hela livet och kan vara svåra att ta sig ur och skapar därmed klyftor mellan kvinnor och män, inte minst i lönefrågan, vilket även Kugler et al (2018) menar. Alla respondenter visar emellertid en medvetenhet om att detta är generaliseringar och att det finns kvinnor som betar sig mer *typiskt manligt* och män som betar sig mer *typiskt kvinnligt*. De uppger att de tror att det även kan finnas andra faktorer som gör att män eller kvinnor betar sig på ett visst sätt i löneförhandlingssammanhang, där flertalet respondenter menar på att det helt enkelt kan vara en fråga om personlighet och personliga egenskaper. De menar således att det blir svårt att bedöma vad som egentligen ligger till grund för en persons beteende och attityd och att deras känslor, tankar och upplevelser inte nödvändigtvis behöver spegla *sanningen*. Eftersom vi inte heller har intervjuat män har vi varken möjlighet att jämföra några resultat eller påstå att resultatet återger den faktiska verkligheten på alla arbetsplatser där individuell löneförhandling förekommer.

Jag tror det finns två typer av män. Dom som går in och är såhär, hundra procent självsäkra, jag ska ha den här höjningen, jag är bäst på det jag gör, jag förtjänar det här. Och dom kanske lyckas, jag vet inte. Eller så kanske dom lyckas förhandla sig till nånting bättre. Sen tror jag det finns dom männen som är självsäkra, utanpå men inte...det går inte hela vägen utan, dom säger jag ska ha denna ökningen men när dom väl sitter där så vågar dom inte gå ändra fram och nöjer sig med det dom får. Och det är väl likt, vissa kvinnor tror jag.

Det är den manliga normen som gäller, det är den man utgår ifrån och då... Om jag uttrycker mig på ett mer försiktigt sätt, då ifrågasätter man mig istället för att ifrågasätta att en man kommer och säger att han kan allting, hur rimligt är det egentligen? Vad är det som borde vara normalläget? Om jag säger att jag kan detta, borde man lita på mig likaväl som man litar på en manlig person som säger det oavsett vilket sätt jag säger det på. Sen är vi ju komplicerade varelser och pratar och kommunicerar på många olika sätt mer än talet och orden, men... Det är nåt som har slagit mig många gånger.

4.2 Situationsspecifika tankar och känslor om den individuella löneförhandlingen

En stark känsla som är återkommande hos respondenterna inför den individuella löneförhandlingen är nervositet, som i flera fall ökar under själva förhandlingen trots att respondenterna upplever att de förberett sig väl inför mötet. Grunden för nervositeten är emellertid olika och går inte att härleda till en enda specifik anledning. Det framkommer även andra känslor från respondenterna såsom frustration, stress, oro, spänning i både negativ och positiv bemärkelse och en känsla av brist på kontroll. Dessa känslor är vanliga vid kritik där tryggheten och självkänslan hotas (Nationalencyklopedin 2019). En annan känsla som vi uppfattat från respondenternas sätt att svara är osäkerhet. Detta är en av de mest förekommande känslorna och löper likt en röd tråd genom de flesta intervjuer. Endast några av respondenterna upplever inte osäkerhet i individuella löneförhandlingar. Denna känsla ser ut att grunda sig i en osäkerhet kring värdet på de egna prestationerna; respondenterna upplever det som svårt och jobbigt att i pengar värdera det arbete som de gör. Det framkommer även att det är jobbigt för många att framhäva sina egna goda sidor i ett individuellt möte samt att det finns en osäkerhet kring att lönesättande chef inte sett eller håller med om värdet i prestationerna. Eftersom kvinnor ofta har lägre självförtroende och är mer självkritiska till sin prestation (Hoffman & Watson 1996) kan detta förklara känslan av osäkerhet som upplevs av respondenterna när de ska framhäva sina prestationer.

Min, tyvärr... Min grundinställning är att jag tycker att det är ganska jobbigt, jag blir nervös. Och det blir jag därför att jag, jag kan gå vilken dag i veckan som helst och säga jag är en av de bästa på det här företaget jag vet att jag är det, jag kanske till och med är den bästa på vissa ställen jag har jobbat. Men så fort jag kommer in i en situation där jag ska förklara varför jag är bäst eller varför jag är värd en viss summa eller en viss löneförhöjning eller grundlön, då tycker jag det är jobbigt. Och det är ju, om vi ska tänka så, det är typiskt kvinnligt. Och jag tänker på det, jag tänker aktivt på det inför varje gång och jag pratar också gärna om det med alltså kollegor eller vänner och säger att, varför är det såhär? Varför blir jag så nervös? För jag är ju aldrig nervös annars? Jag är aldrig nervös annars, jag är aldrig nervös i någon annan typ av förhandling. Men där är det så

typiskt att då är det på nått sätt att det ställs på sin spets då ska jag säga det här är mitt värde, eller sätta en prislapp på det...

Det är alltid lite nervöst, och just att jag har ju en, jag vet ju vad jag presterar och vad jag tycker att jag är duktig på och vad jag kan utvecklas inom, sen är det alltid nervöst att chefen som kanske inte alltid ser allt man gör också ska bedöma det, och sen också använda det till att ge en lön. Jag har ju alltid varit rädd att dom kanske inte har sett vad jag har gjort, dom kanske har missat såhär, större grejer då man tagit ansvar eller att dom inte riktigt ser hur mycket man har gjort för organisationen och att man inte får rätt lön för sitt arbete. Så det är ganska... Det är lite nervöst, oftast brukar det gå bra. Man vet ju om man har gjort nånting väldigt dumt eller inte, men det är ju också svårt när jag inte pratar siffror så är det så svårt att veta, vad är min prestation värd? Är den värd högsta, tusen kronor, eller är den värd lägre som femhundra? Det är jättesvårt.

Jag känner ofta spänning och viss nervositet. Nervositeten ökar ofta under förhandlingen. Oftast har jag tänkt igenom och förberett mig, men så tar nervositet över när jag väl sitter i förhandlingen. Svårt att svara på varför. Jag upplever att de chefer jag haft är öppna för mina tankar, åsikter, hur jag ser på saker. Det handlar mer om situationen att behöva framhäva sig själv, lobba för mig. Det hade varit enklare att gå in och förhandla för en kollega.

Vidare visar resultatet att en del respondenter snarare känner spänning och ser en utmaning i den individuella löneförhandlingen än nervositet och osäkerhet, samt att dessa i större utsträckning känner sig nöjda med löneförhandlingen. I vissa fall har det dock visat sig att dessa kvinnor, trots lyckad löneförhandling, inte nått upp till manliga kollegors löner med samma typ av anställning. Det här bekräftar tidigare forskning som visar på att kvinnor får 2,7% ökning i sina löneförhandlingar jämfört med män som får 4,3% (Gerhart & Rynes 1991). Andra berättelser visar på situationer där respondenten haft en högre lön än manliga kollegor. Vad som är övervägande vanligast kan vi utifrån vårt resultat dock inte fastställa.

För mig... jag känner inte att [löneförhandling] är ett jobbigt begrepp, det framkallar inga ångestkänslor så. Utan liksom mer, det blir en utmaning, absolut och man kanske blir nervös såklart, men... Det är jåkligt gött när man sen får den där, ja men vi möter dig! Och jag tror det säger ganska mycket redan där också om mig, till arbetsgivaren, att jag värdesätter mig och min kunskap och min kompetens och jag tror att man ska tänka på det också. [...] Så man får liksom peppa sig själv inför dom här löneförhandlingarna och lyfta sig själv, för att om du inte tror på dig själv så kommer ingen annan göra det heller.

Nej, jag ser det bara som en möjlighet att omvärdera den lönenivån som finns då, och att ge sina argument för det och komma fram till en nivå som känns rimlig för båda parterna. [...] Jag har nog tyckt att det har varit nervöst tidigare. Ehm... Det beror också på hur man går in för det. Jag har haft förmånen att ha haft bra lön i många år och varit nöjd med den och då har det bara varit bonus om jag fått mer, jag har inte känt att jag behövt argumentera jättemycket för att hamna på nån viss nivå eller så. Sen beror det ju på vilken person det är man förhandlar med. Är det en person man inte känner så väl och som kanske har mycket respekt med sig eller så, så man vet att man kommer få mothugg för saker man får, då kan man ju bli nervös.

Resultatet visar även på att en del respondenter märkt skillnad i bemötandet från chefer vid löneförhandlingen. I ett par fall har manliga chefer å ena sidan bemött kvinnorna med en *lilla gumman*-attityd men har å andra sidan inte reagerat negativt på högre löneanspråk och framhävandet av prestationer. Den kvinnliga chefen har däremot ibland reagerat med invändningar i tal eller kroppsspråk på höga löneanspråk och uttryck där respondenten värderar sin prestation högt, men har även i andra fall visat förståelse till att löneförhandlingen är en viktig och naturlig del i respondentens yrkesliv. I vissa fall upplevs det tryggare att förhandla med en manlig chef än med en kvinnlig då det finns en känsla av att en kvinnlig chef eventuellt ser mer ogillande på andra kvinnor som förhandlar om ett högre lönepåslag, medan det i andra fall upplevs tryggare att förhandla med en kvinnlig chef då samförståndet kvinnorna emellan är större. Att respondenterna ställer sig olika till huruvida de hellre förhandlar med en kvinnlig eller manlig chef kan förklaras utifrån studien som visar på att det inte finns någon direkt skillnad i chefernas beteende oavsett kön. Variationen hos kvinnliga chefer är lika stora som hos manliga och inte heller makt är något som ger varken en fördel eller nackdel för något av könen (Hoffman & Watson 1996).

Ibland så har jag känt också att det blir lite grann såhär, men *lilla gumman*-tendens när det är en man. Bra chefer gör inte så, vare sig det är män eller kvinnor.

Ja, men det har jag nog upplevt att det är en tryggare stämning med kvinnliga chefer också för att jag har blivit bättre bemött på det, jag har inte känt att jag har behövt hävda mig eller argumentera varför jag framför dom argument jag gör, varför det är en fråga över huvud taget.

Det var lönerrevision och jag säger då, nånting om att såhär, jag har ställt mig, jag har liksom tittat på mina resultat jag har, jag är det här och det här och det här och jag vet att jag är din bästa medarbetare, det har du själv också sagt. Och då liksom ryggar [chefen] tillbaka lite, och hon vill inte kännas vid det här att hon har sagt att jag är hennes bästa. Och sen säger hon såhär, ja du har ju alltid varit en tjej med skinn på näsan. Och skinn på näsan skulle du aldrig säga till en man. För skinn på näsan betyder ju du är tjej, du är egentligen svag, men just du har skinn på näsan och hon säger ju det för att, som att ta udden av det jag säger att såhär, anledningen till att du säger att du är bäst är inte för att du är bäst utan för att du är en tjej som har skinn på näsan som vågar säga det. Och det, det bemötandet har jag inte fått från en manlig chef. Dom har inte, dom har aldrig kommenterat det, dom har snarare, ah så är det.

Ja precis, för jag upplever att kvinnan, hon värderar det jag säger utifrån sig själv och sin egen roll och hon skulle kanske inte säga [att hon är bäst] om sig själv, för kvinnor generellt skulle inte säga så om sig själva medan mannen han värderar det också utifrån sig själv, men han skulle säga så om sig själv, för män säger så om sig själva...

En annan intressant aspekt från resultatet är att många negativa upplevelser från individuella löneförhandlingar kommer från när respondenterna var yngre eller för att de är yngre. Upplevelsen som respondenterna har är att lönen skiljer sig mycket mellan åldersgrupper trots att de flesta har flera års arbetslivserfarenhet, oavsett tjänst och arbetsplats, och lönen anses trots detta många gånger vara väldigt låg. Det framkommer även att en respondents chef ansett att eftersom vederbörande fortfarande är ung så är den befintliga lönen tillräcklig. Ålder

upplevs alltså av en del respondenter som en eventuellt avgörande faktor för hur hög lönen eller lönepåslaget blir. Vår tolkning av en del respondenters berättelser är att de efter ett antal års arbetslivserfarenhet vågar sikta på högre summor och även vågar använda sig av männens snittlön. Denna tolkning kommer utifrån att kvinnor med högre utbildning och som sitter på högre positioner sannolikt lyckas bättre i löneförhandlingar. Även erfarenheten av att hantera makt gör att kvinnor ofta lyckas bättre i sina förhandlingar (Hong & van der Wijst 2013; Silva & Galbraith 2018). Därför menar vi att det är mer sannolikt att nå dessa positioner efter några års arbetslivserfarenhet och därmed är åldern en avgörande faktor i framgången under löneförhandlingen. Det förekommer dock fler respondenter som upplever åldern som ett problem. En respondent ifrågasätter åldersaspekten genom att begrunda hur länge hon ska anses vara för ung för en skälig lön då hon trots allt har haft både längre erfarenhet och mer kunskap än andra manliga kollegor i samma befattning med högre lön.

Och det är väl kanske det som jag också alltid har känt att det är min ålder som det är fel på. Men hur många år ska jag behöva jobba då för att, ehm, känna att jag är på en nivå jag faktiskt förtjänar?

Ett fåtal respondenter uppger att de skulle beskriva sig själva som rättfram och beslutsamma i och inför löneförhandlingar snarare än blygsamma eller tillbakadragna. Att löneförhandlingen känns som en utmaning är ett uttryck som förekommer flera gånger under intervjuerna och beskrivs av dessa respondenter som en motivationsfaktor när det kommer till att framhäva sina prestationer och argumentera för ett visst lönepåslag. Ett par respondenter berättar emellertid att de fortfarande upplever en svårighet i att tala för sig själva under de löneförhandlingar där chefen inte möter löneanspråket och accepterar därför istället det lönepåslag som chefen redan beslutat om. Det framkommer även att det kan upplevas lättare att sitta i en förhandling när denna förhandling är till fördel för någon annan än sig själv, vilket styrker Wades (2001) studie om att kvinnor är bättre på att förhandla å andras vägnar medan män är bättre på att förhandla å sina egna vägnar.

Ett par respondenter skiljer sig alltså från majoritetens upplevelser där de själva inte skulle beskriva sig som *typiskt kvinnliga* i bland annat löneförhandlingssammanhang. Någon upplever den individuella löneförhandlingen som mer av en rutin där det för henne inte finns några oklarheter kring vad hon förtjänar och vilket lönepåslag hon utifrån det kommer få. Hon har själv aldrig upplevt att hon blivit bemött på ett visst sätt i löneförhandlingar för att hon är kvinna och förklarar att det eventuellt kan bero på att hon själv inte tänker att hon på något sätt behöver hävda sig eller att hon skulle befinna sig i något slags underläge. Hon utgår snarare från att hon ska bli bemött utifrån sin kompetens och prestation och att ingen kommer könsdiskriminera henne eller bemöta henne med en annorlunda attityd på grund av att hon är kvinna. Vidare har hon själv varken upplevt eller observerat några större skillnader i hur kvinnor och män förhandlar eller pratar om lön. Hennes upplevelse har varit att det inte funnits något mönster i hur män respektive kvinnor löneförhandlat utan att det snarare varit en fråga om personlighet där vissa manliga kollegor haft en mer *typiskt kvinnlig* attityd och där vissa kvinnliga kollegor haft en mer *typiskt manlig* attityd. Däremot säger hon att det i det stora hela generellt kan finnas skillnader som beror på kön men att det inte är någonting som hon själv erfarit. Återigen ser vi att variationen i beteenden hos kvinnor och män kan vara lika stor (Hoffman & Watson 1996). Eftersom både kvinnor och män har det som krävs för att

upplevas som inflytelserika för arbetsgivaren kan vi utifrån detta tydligt se att det bland annat är könsstereotyper som i vissa fall begränsar kvinnor i löneförhandlingar (Wade 2001).

För nånstans så är där ju [kvinnor] som har behövt kämpa för att det skulle bli som det är idag annars hade vi ju inte varit där vi är idag, eller hur. Så det är ju ändå nån som har krattat manegen för mig en gång i tiden vilket gör att jag kan vara på det viset som jag är nu, eller hur.

Alltså, här skulle jag nog kunna säga att det är fifty-fifty. Så att... det är både kvinnor och män som löneförhandlar på det ena och det andra sättet, alltså, nån som är lite mer pushig och nån som är lite mindre pushig. Men på det stora hela så kanske, kanske, kanske det ändå är så att män är lite mer framåt när det gäller sin lön och löneförhandlingar och kvinnor kanske lite mer försiktiga och avvaktande.

En annan respondent berättar att hon är en jämförelsevis hård förhandlare och upplever löneförhandlingar som kul och att det emellanåt har gått väldigt lätt att få den lön eller det lönepåslag som hon begärt. Hon har som yngre upplevt att hon behövde vara tacksam för det jobb och den lön som erbjöds där och då men att hon med tiden blivit hårdare kring vilken lön som är godtagbar i förhållande till kompetens och prestation. Här kan vi tydligt se ett agentic-beteende där respondenten anpassat sig och utvärderat sin prestation i förhållande till lön och därefter haft ett högre löneanspråk, vilket visar att agentic-beteenden finns hos alla människor, inte bara män (Bandura 2001). Det berättas också att vissa har observerat kvinnliga kollegor eller hört om kvinnor på andra arbetsplatser som varit tuffare förhandlare och haft *vassare armbågar* i just löneförhandlingar och som har löner de känner att de är nöjda med. Respondenterna beskriver dessa kvinnor som mer *manliga* i sitt förhandlingsbeteende och har en bild av att de lyckats bättre i löneförhandlingar än andra kvinnor som betar sig mer *kvinnligt*. Här kan vi återigen se att agentic-beteenden finns hos alla människor där förmågan att styra sig själv och sina handlingar gör att man många gånger lyckas bättre i löneförhandlingen (ibid). Eftersom agentic-egenskaperna och beteendena förknippas med den manliga könsstereotypens egenskaper (Rudman & Glick 2001) förklarar detta emellertid varför våra respondenter upplever dessa kvinnor vara mer manliga i sina beteenden. Således bryter dessa kvinnor mot de könsstereotypiska förhållningssätt som beskrivs i tidigare forskning såväl som av respondenterna själva. Här kan vi se en överensstämmelse med det som Månson (2000) menar om att bryta de sociala strukturerna; det är genom människor som bryter mönstren som vi lyckas skapa nya accepterade beteenden och förhållningssätt. På så sätt utmanas könsstereotyperna och får med tiden ett allt svagare fäste i samhället.

Jag tror, dom som är i min generation [...] så tror jag att jag har varit lite annorlunda för jag har alltid löneförhandlat väldigt hårt. [...] Ehm, nå men... en del har försökt att säga att, det här är inte rimligt, men jag har faktiskt också alltid tagit till data. Så jag har alltid gått och tittat på till exempel statistiska centralbyrån och tittat, vad är medellönen för den här rollen i Stad X? Sen har jag struntat helt i om det har varit man eller kvinna för jag vill bara ha, vad medellönen är. Punkt slut. Och sen sista åren, kanske från när jag var trettiofem, då har jag alltid gått på männens löneökning, för den ligger alltid över.

Jag har alltid varit så bra, jag har alltid fått det högsta påslaget oftast med, så har det varit... Så jag har aldrig suttit i den situationen att jag har behövt säga att jag vill ha mer än dom här två procenten för jag har gjort det här och det här och det här. Utan... sen tror jag också att jag har, en grej som jag tror är väldigt viktig när man förhandlar och när man väljer jobb över huvud taget, och det är att du ska välja din chef. För en bra chef ser till att lyfta fram dig och det du är bra på. Det lönar sig i längden, det tror jag är riktigt viktigt.

5. Diskussion

En tydlig bild som framkommit i vår studie är att respondenternas berättelser om kvinnor generellt, men även den bild de målar upp av sig själva, stämmer överens med de könsstereotyper som tidigare studier menar finns i samhället (Artz, Goodall & Oswald 2018). Dessa könsstereotyper visar sig i resultatet genom att respondenterna uttalat att det typiska förhållningssättet som de upplever att kvinnor har bottnar i skillnader i uppfostran och uppväxt mellan flickor och pojkar. Respondenterna tar även upp indirekta antydningar om sig själva, till exempel att de inte vill upplevas som pushiga eller framfusiga, vilket bekräftar den könsstereotyp som målas upp i tidigare studier. Precis som våra respondenter tror vi att dessa könsstereotyper finns med oss redan från ung ålder och att det därför också kan vara svårare att bryta sig loss från beteenden och värderingar som funnits med hela livet och som sitter så djupt rotade i samhället. Individer i samhället växer in i könsstereotypiska egenskaper (Kugler et al 2018) och därför tror vi att det kan vara svårt att skilja på vad som är den egna individens egenskaper och värderingar och vad som är könsstereotypens. Detta skulle kunna vara den mest grundläggande orsaken till att det tar lång tid att förändra dessa strukturer. Månson (2000) gör en liknelse som vi menar på förtydligar komplexiteten kring könsstereotyper. Han pratar om klippor och skär som subtilt styr båtarna på havet i en viss riktning. Vi vill utöka denna tolkning genom att se de socialt konstruerade könsstereotyperna som isberg. Det vill säga att vi ofta är medvetna om att könsstereotyper finns och vi ser dem ovanför ytan, men de största delarna av dessa är osynliga och ligger dolda under ytan och upptäcks inte förrän man kommer tillräckligt nära. Det är det dolda och underliggande som gör att båtarna trots allt följer ett visst mönster för att undvika skador på båten. För att dessa isberg ska minska är det emellertid viktigt att fler båtar stöter sig med isberget för att sakta men säkert bryta ner det, vilket också gör att isberget med tiden kommer påverka båtarnas rutter allt mindre. Båten kanske får en del skador på skrovet men den lär sig samtidigt att det går att förändra till synes oföränderliga och bestående fenomen. På samma sätt kan det vara jobbigt att framhäva sina prestationer i löneförhandlingen och därmed gå emot den kvinnliga könsstereotypen för att öka lönen, men för varje gång detta görs blir det förhoppningsvis lättare eftersom isberget successivt blir mindre och om fler kvinnor följer detta exempel kommer isberget att sakta raseras helt. Detta upplever vi att våra respondenter är medvetna om, då flertalet nämner i sina berättelser hur viktigt det är att kvinnor stöttar varandra och stärker varandras självförtroende för att ta mod till sig att utmana könsstereotyperna. En respondent menar att vi har kommit dit vi är idag för att kvinnor tidigare har kämpat för att bryta detta mönster och därmed *krattat manegen* för kvinnor idag. Vi anser att detta visar på en medvetenhet kring att kvinnor generellt är mer kritiska till sig själva och mer missnöjda med sitt arbete oftare än män, trots liknande resultat (Hoffman & Watson 1996). Att medvetenheten ökar kring könsstereotyper och hur dessa utspelas på olika sätt i organisationer tror vi har och måste få en stor del i en pågående förändring. Vi tror att det är först när man är medveten om och ser de

könsstereotypiska förhållningssätten som man har möjlighet att förändra dem och att det kanske också är därför kvinnor ofta upplevs arbeta ihärdigare för denna sak än män. En del respondenter menar att män inte oroar sig över löneförhandlingen eller att överhuvudtaget bli könsdiskriminerade och därför blir också frågan mer laddad och relevant för många kvinnor.

I vårt resultat framkommer ingenting som vi anser tyder på ett starkt dubbelt motstånd som vi kan finna i tidigare studier. Dock ser vi tendenser som visar på att respondenter upplever mindre tydliga motstånd i form av till exempel subtila pikar från kollegor och chefer. En respondent blir ovan citerad där hennes kvinnliga chef uttrycker att hon är en tjej med skinn på näsan och på så sätt försöker förminska hennes löneanspråk. På samma sätt kommer det kommentarer från kollegor som pikar om respondentens lönenivå som upplevs på ett negativt sätt. Det framkommer även att det finns en rädsla för motstånd i löneförhandlingen som skulle kunna skada relationen med chefen eller kollegor. Vi tänker att detta lätt kan viftas bort som något obetydligt i den rådande situationen, men genom en större helhetsbild kan det anses vara ett motstånd som påverkar kvinnors löneutveckling. Vi menar då att även om kvinnan i fråga tar mod till sig att förhandla en högre lön så riskerar hon motstånd i form av pikar och kommentarer vilket förmodligen kan kännas väldigt jobbigt för vissa. Det andra alternativet är att inte löneförhandla vilket leder till en sämre löneutveckling och påverkar därmed kvinnans ekonomiska situation. Oavsett vilket val hon gör så drabbas hon av motstånd. Även om våra resultat kan vittna om mindre tydliga motstånd för en del respondenter så tror vi att dessa är betydande för valet av att initiera en löneförhandling och att detta är något som varje organisation själva till viss del kan motverka genom att aktivt jobba med värderingar och attityder i organisationen. Efter att vi fått ta del av de 12 respondenternas berättelser inser vi också genom till exempel dessa pikar som verkar upplevas som något störande men normalt, att könsstereotyper kan visa sig på väldigt subtila sätt som man från början inte reflekterar över, vilket förmodligen heller inte våra respondenter gör alla gånger. Därmed har vi under arbetets gång fått en djupare förståelse till hur djupt rotade könsstereotyperna är i oss. Vi hoppas också att organisationer därför skall uppmärksamma detta och på så sätt dra sitt strå till stacken i det långa arbetet med att tillintetgöra könsstereotyper.

Utifrån vårt resultat kan vi se att de hinder som kan upplevas inte bara grundar sig i vilket kön man har utan också beroende på ålder. Flertalet respondenter menar att lönen påverkas mycket av den anställdes ålder oavsett arbetsplats och tjänst. Det finns även små tendenser som tyder på att det blir lättare med tiden, en respondent menar att hon har lättare för att begära ett större lönepåslag idag än några år tidigare. Detta är en intressant aspekt av löneförhandlingen då tidigare studier visar att kvinnor med fler års erfarenhet förhandlar oftare och lyckas bättre (Silva & Galbraith 2018). Vår tanke är här att unga kvinnor verkar behöva bemöta både den enformiga stereotypen för kvinnor, men även bevisa att hennes ålder inte gör hennes prestationer sämre än en man i samma ålder. Med tanke på att både respondenter och tidigare forskning menar att kvinnor har sämre självförtroende (Hoffman & Watson 1996) och svårare att stå upp för sig själva i förhandlingar blir det för unga kvinnor också troligtvis en ännu brantare uppförsbacke. Vi har reflekterat kring denna uppförsbacke som verkar uppkomma i tidig ålder och funderar på om detta kan vara en anledning till att kvinnor börjar se sig om efter saker att jämföra sig med. Ett möjligt scenario kan vara att kvinnan känner sig orättvist behandlad och börjar därför tidigt att jämföra sig med andra i

omgivningen och finner ett behov av att väga in andra faktorer för att få någon form av referensram och förståelse för den uppkomna situationen. Vårt resultat tyder nämligen på att kvinnor jämför sig mycket med sin omgivning, vilket respondenterna själva upplever och menar samtidigt att män inte jämför sig med andra i samma utsträckning. Många av respondenterna upplever att de måste bevisa sig själva och sin kunskap mer än vad män upplevs behöva. Denna uppförsbacke från tidig ålder skulle även kunna påverka denna känsla och uppfattning av motstånd. Något som också är intressant att reflektera kring i detta avseende är tidigare studier som visar på att kvinnor lättare förhandlar fram resurser åt andra, medan män är bättre på att förhandla fram resurser till sig själva (Wade 2001), vilket en respondent även nämner i intervjun. Här ser vi en koppling mellan den kvinnliga könsstereotypens egenskaper som visar på att man bör vara till exempel hjälpsam och omtänksam (Kugler et al 2018) och att det är därför man förhandlar med ett vidare perspektiv och väver in annat än bara sig själv och sina egna prestationer. Vi ser även att det finns ytterligare en koppling, om än lite mindre tydlig, till den uppförsbacke som nämndes ovan. Vi uppfattar att våra respondenter tar upp orsaker som orättvisa bland kollegor, jämföranden med andra och organisationens strama budget som infiltrerande värden i deras löneförhandlingar. Det verkar alltså vara lättare för kvinnor att förhandla på ett sätt som inte berör kvinnorna själva i direkt bemärkelse, utan de vill ta in rådande situation i sin förhandlingssituation. Antagligen på grund av deras internaliserade könsstereotypiska egenskaper men kanske också beroende på vanan att behöva jämföra och väga in rådande situation från tidig ålder. Det kanske också är därför respondenterna upplever män som rakare i förhandling då män inte verkar väva in andra värden än sina egna i löneförhandlingen.

Flera respondenter känner att löneförhandlingen ofta inte är en förhandling, utan att mötet snarare går ut på att acceptera det lönepåslag som de upplever att chefen redan beslutat. Utifrån vår tolkning av resultatet upplever vi att det bland respondenterna är ovanligt att initiera en förhandling om det erbjudna lönepåslaget i de fall där påslaget anses vara för lågt. I relation till den tidigare forskning som visar att kvinnor initierar löneförhandling mer sällan än män när acceptansen kring förhandling är tvetydig (Kugler et al 2018), kan vi se ett samband med respondenternas upplevelser och tankar. De uttrycker en likgiltighet eller ett vemod inför samtalet eftersom de har en uppfattning om att en förhandling om lönen i princip är helt utesluten. Att respondenterna direkt eller indirekt väljer att inte initiera en löneförhandling är då inte speciellt förvånande med hänsyn till tidigare forskning - och särskilt inte om löneförhandling generellt förutsätter drag och egenskaper som är mer förenliga med den manliga könsstereotypen (ibid). Huruvida lönesamtalet därmed ska betraktas som en förhandling tål att reflekteras över, eftersom det i någon mån ändå rör sig om en individuell lönesättning, vilket har bekräftats av respondenterna genom att de själva uttryckt att både ingångslönerna och lönepåslagen är individuella. Det skulle kunna tyda på att det trots allt rör sig om en löneförhandling men att det finns en otydlighet kring det som i sin tur gör att respondenterna drar sig för att förhandla. Anledningen till denna otydlighet eller tvetydighet är oklar men en reflektion från vår sida är att det kan vara ett sätt för lönesättande chef att undvika avvikelser från den pott och den lönetrappa som ingår i verksamhetens budget och policy. Kugler et al (2018) föreslår att minska tvetydigheten genom att tydligt förmedla till de anställda i organisationen vad som gäller i situationen löneförhandling, medan Silva och Galbraith (2018) föreslår att HR förtydligar kriterierna för högre lönepåslag. Även

om båda dessa förslag är i all välmening för att nå ett mer jämställt löneläge för kvinnor och män skulle en problematik fortfarande kunna kvarstå gällande att löneförhandlingen förutsätter manliga könsstereotypiska egenskaper. Det skulle betyda att kvinnor med mer kvinnliga könsstereotypiska egenskaper ändå står inför en utmaning. Ligger otydligheten medvetet hos den lönesättande chefen för att undvika jobbiga avvikande situationer är problemet dessutom förmodligen svårare att lösa. Emellertid skulle tydligare riktlinjer kring acceptansen av löneförhandling och kriterierna för högre lönepåslag kunna bekräfta för kvinnorna vad de egentligen redan vet men inte varit bekväma med att framhäva; nämligen att deras prestationer och kompetens är värda precis lika mycket som en mans. En ökad tydlighet kring acceptans och lönekriterier skulle vidare även kunna göra situationen tydligare för den lönesättande chefen, som i sin tur kan förmedla den tydligheten vidare ut till sina medarbetare. Om det sedan leder till att respondenterna upplever en större lönsamhet och motivation i att förbereda sig inför löneförhandlingen och sedan gå in i denne med ett förstärkt självförtroende, skulle det kunna ge ett positivt utslag på kvinnors lönestatistik. Tids nog kan detta komma att förändra förekomsten av och kraften hos könsbundna stereotyper och normer och därmed minska löneklyftan mellan kvinnor och män (Wade 2001).

En ofta förekommande känsla inför den individuella löneförhandlingen som beskrivs av respondenterna är nervositet, i vissa fall med en mer negativ underton än i andra. En del av de respondenter som upplever nervositet uttrycker även att det inför eller under mötet känns jobbigt, osäkert eller att de känner brist på kontroll. I ett par fall framträder också en känsla av att inte vilja göra bort sig. Även om en del av dessa respondenter samtidigt uttrycker att de inte upplever några ångestliknande känslor inför mötet är dessa, enligt Nationalencyklopedin (2019), trots allt känslor som kan förknippas med en ångslan. Många av dessa respondenter upplever i tillägg till dessa känslor också att de har svårt att framhäva sina prestationer. Ett lågt självförtroende som kvinnor upplevs ha (Hoffman & Watson 1996) skulle kunna förklaras med någon form av *Moment 22*. I resultatet framkommer det att respondenten upplever att ett redan lågt självförtroende ger sämre lön och eftersom resultatet visar att lönen speglar den anställdes värde, resulterar det också i dåligt självförtroende vilket i sin tur ger en sämre lön. Det hänger ihop med vad Hoffman och Watson (1996) menar om att ett bristande självförtroende i förhandlingar kombinerat med känslor av oro, stress, osäkerhet, nervositet, frustration och brist på kontroll kan vara en förklaring till varför en del kvinnor, medvetet eller omedvetet, väljer att inte löneförhandla utan istället accepterar det lönepåslag som erbjuds även om det kan anses vara *för lågt*. Dessa anledningar skulle också kunna förklara varför en del kvinnor i vissa fall menar att lönesamtalet inte är en förhandling och att det inte går att påverka lönepåslaget. Kanske kan det röra sig om en slags försvarsteknik för att inte försätta sig i en situation som mer eller mindre framkallar någon form av ångslan. Att det faktiskt skulle vara på det viset är svårt för oss att uttala oss om men utifrån de, ibland svaga, tendenser vi uppmärksammat under intervjuerna kan vi spekulera kring att möjligheten finns. Vi har nämligen lagt märke till att de flesta respondenter som upplever löneförhandlingen mer positiv, som en spännande utmaning, känner sig mer nöjda med sin lön än de som upplever löneförhandlingen mer negativ i form av nervositet och oro. Det är alltså möjligt att dessa kvinnor i större utsträckning är nöjda med sin lön just för att de känner sig tryggare inför eller under löneförhandlingen vilket gör att de inte heller accepterar en lägre lön eller drar sig för att förhandla.

Varför respondenter känner oro, stress, osäkerhet, nervositet, frustration och brist på kontroll är emellertid svårt att ge ett enhälligt svar på. En del menar att det är svårt eller jobbigt att framhäva sina egna prestationer i löneförhandlingssammanhanget till följd av ett bristande självförtroende. De flesta av dessa berättelser tyder på att det på ett eller annat sätt har att göra med en rädsla för att bli dömd eller motsagd. I vissa fall kommer den rädslan från faktiska upplevelser medan andra respondenter inte själva upplevt det, men menar att rädslan ändå finns där. Eftersom vi lever i samhällen som inte alltid stämmer överens med våra psykologiska behov är våra känslor och reaktioner heller inte alltid rationella (Schweitzer & Wood Brooks 2011), vilket även gör det svårt att förklara respondenternas olika känslor. Vi kan dock återigen se tendenser till att könsstereotyperna skulle kunna påverka respondenternas känslor inför och i samband med den individuella löneförhandlingen. Även flertalet av respondenterna uttrycker att kvinnor generellt får lära sig redan som små att inte ta för mycket plats och att de ständigt måste förklara sig, vilket gör att de egenskaper som anses tillhöra den manliga könsstereotypen, hämmas. Detta påverkar då automatiskt löneförhandlingen, eftersom en förhandlande stereotyp matchar den manliga könsstereotypens egenskaper bättre. Det är alltså inte helt otänkbart att detta är något som sedan påverkar kvinnors självförtroende och förhållningssätt i löneförhandlingar. Vidare kan det emellertid diskuteras huruvida det alltid rör sig om könsstereotyper och normer eller om det kan vara en fråga om personlighet. Vi är medvetna om att även om könsstereotyper kan vara en förklaring och en orsak till mycket så spelar även personlighet en stor roll vilket gör att det kan finnas variationer hos individer som inte kan förklaras utifrån könsstereotyper. Däremot tror vi i detta fall att om det till största del hade varit en fråga om personlighet så hade resultatet blivit mycket mer spretigt. Därför vill vi med bakgrund av tidigare forskning och respondenternas berättelser ändå mena att könsstereotyperna spelar en viktig roll för dessa kvinnors tankar och känslor inför och i samband med den individualiserade löneförhandlingsprocessen.

Både män och kvinnor har det som krävs för att vara inflytelserika för arbetsgivaren (Wade 2001) och det finns inga direkta skillnader mellan män och kvinnor i deras sätt att förhandla; inget av könen är vare sig bättre eller sämre (Hoffman & Watson 1996). Det som kan orsaka motstånd för en kvinna är just de könsstereotypiska roller och normer som finns i samhället (Wade 2001). Även om detta kan väcka starka känslor, förmodligen främst hos kvinnor, så är det viktigt att belysa detta och arbeta mot jämställdhet eftersom könsskillnaderna gällande förhandlingar skapar en ännu större klyfta mellan könen, både ekonomiskt som karriärmässigt (Kugler et al 2018). Vi har utifrån vår studie sett att könsstereotyperna spelar en, om inte huvudroll så, stor roll i vilka känslor och tankar som utspelar sig i löneförhandlingen. Detta styrker även Blau och Kahns (2016) studie i vilken kvinnor känner oro över att upplevas påträngande och att de blir socialt fostrade till att känna så. Vi ser även andra delar som självklart också spelar in på olika sätt och för att själva inte fastna i könsstereotypernas fattning vill vi påpeka att vi är medvetna om att varje personlighet spelar roll på sitt eget sätt. Därför blir det också svårt att sätta fingret på exakta anledningar till varför kvinnors löneutveckling hämmas. Oavsett försök till att underlätta den komplexa situationen, till exempel i form av att endast fokusera på vissa egenskaper som ingår i ett agentic-beteende (Rudman & Glick 2001), så kommer problemet i fråga finnas kvar så länge kvinnor på grund av till exempel könsbundna stereotyper, roller, normer och sociala krafter hindras från att

förhandla på samma sätt som män (Wade 2001).

Vägen fram till att könsstereotyperna till slut suddas ut är väldigt lång och det kan upplevas naivt att prata om dessa som om de vore lätta att förändra eller eliminera. Det är inte så vi ser på problemet men vi anser att det är viktigt att börja belysa de områden som till synes är mest påverkande för att genom nya studier kunna se fler och eventuellt nya problematiska faktorer, som idag skulle kunna vara helt dolda i skuggan av könsstereotyperna. Vi tror att det är viktigt att ha samhällets ständiga tröghet i åtanke, för att på så sätt kunna finna tålamod längs vägen mot jämlika löner.

6. Slutsats

Vi har undersökt ett fält som hittills är relativt utforskat och från början hade vi en bild av att kvinnor skulle uppleva löneförhandlingen mer negativ än vad de faktiskt gjorde. Våra förväntningar var att det skulle förekomma fler reflektioner över känslorna kring löneförhandlingen, men efter datainsamlingen la vi märke till att en del av respondenterna inte hade reflekterat i den utsträckning vi trodde. Inledningsvis insåg vi heller inte att kopplingen mellan könsstereotyperna och den påverkan de har på och omkring kvinnors löneförhandling skulle vara så markant. Därav har vi också fått djupare kunskap i hur djupt rotade könsstereotyperna verkligen är i oss som människor.

Kunskapen om könsstereotypernas roll i löneförhandlingarna är det främsta vi tar med oss in i våra egna kommande löneförhandlingar men även i en kommande HR-roll. Vi anser att det är av stor vikt för en HR-person att ha kunskap om vilka känslor som kan uppkomma vid löneförhandlingar och även i det sociala rummet där lön kan komma på tal. Genom att veta vilka känslor som kan uppstå och vilka reflektioner som görs bland kvinnor kan man stötta sin personal på olika nivåer och därmed fånga upp känslor och tankar som på sikt kan leda till ohälsa. Det handlar även om att kunna förebygga och minimera oklarheter i till exempel acceptansen kring löneförhandling och kriterierna för lönepåslag. Arbetsgivare kan genom detta föregå med gott exempel och visa att en jämställd löneutveckling betraktas som en prioritering - och därmed vara attraktiva för både kvinnor och män.

I föreliggande studie har tankar och känslor kring den individuella löneförhandlingen utforskats vilket har gett oss en insikt i kvinnors perspektiv på det komplexa mötet. För att utveckla dessa kunskaper vidare så menar vi att det emellertid kräver att man även utforskar både kvinnors och mäns perspektiv. Genom att göra detta på olika nivåer i organisationer, inom både privat och offentlig sektor, kan vi komma ännu närmare en förståelse för det skeva löneläge som idag alltför ofta förekommer.

Vi är medvetna om att vår studie är begränsad och att 12 kvinnors upplevelser knappast kan representera en hel befolknings kvinnor. Trots att det finns en del utforskad mark gällande känslor och tankar i individuella löneförhandlingar ser vi vår studie som ett framgångsrikt startskott för att studera löneförhandlingen och vad den väcker för tankar och känslor vidare. Vår studie kan ses som framgångsrik på det sätt att vi belyst och blottlagt könsstereotypernas inverkan och roll kring den individualiserade löneförhandlingsprocessen genom att ha utforskat de tankar och känslor som infinner sig hos kvinnor.

7. Källförteckning

Artz, Benjamin, Goodall, Amanda H., Oswald, Andrew J. (2018). Do Women Ask? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 57 (4): 611-636. DOI: 10.1111/irel.12214

Bandura, Albert (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52:1-26 DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.1

Blau, Francine D. & Kahn, Lawrence M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55 (3): 789-865. DOI: 10.3386/w21913

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2 [rev.] uppl. Malmö: Liber

Denscombe, Martyn (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Gerhart, Barry & Rynes, Sara (1991). Determinants and consequences of salary negotiations by male and female MBA graduates. *Journal of Applied Psychology*, 76 (2): 256-262. DOI: 10.1037/0021-9010.76.2.256

Granqvist, Lena & Regnér, Håkan (2004). Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 10 (4): 233-247. http://test-saco.customers.nansen.se/Global/Dokument/Forskning%20och%20Kunskap/Vi%20arbetar%20med/L%C3%B6ner/aa2004_vol10_s233-247.pdf?fbclid=IwAR3bDrYIrKjAW2LoQmRE1B5sDh5hCOzcZ7cB6lEY7dl4HtrWsCtc9xvCFAI

Hoffman, L. Richard & Watson, Carol (1996). Managers as Negotiators: A Test of Power Versus Gender as Predictors of Feelings, Behavior and Outcomes. *Leadership Quarterly*, 7 (1): 63-85. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90035-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90035-1)

Hong, Alain P. C. I. & van der Wijst, Per J. (2013). Women in Negotiation; Effects of Gender and Power on Negotiation Behaviour. *Negotiation and Conflict Management Research*, 6 (4): 273-284. <https://doi-org.ezproxy.hkr.se/10.1111/ncmr.12022>

Kehr, Hugo M. & Trapp, Julia K. (2015). How the Influence of the Implicit Power Motive on Negotiation Performance Can be Neutralized by a Conflicting Explicit Affiliation Motive. *Personality and Individual Differences*, 94: 159-162. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.12.036>

Kugler, Katharina G., Reif, Julia A. M., Kaschner, Tamara & Brodbeck, Felix C. (2018). Gender Differences in the Initiation of Negotiations: A Meta-Analysis. *American Psychological Association*, 144 (2): 198-222. <http://dx.doi.org/10.1037/bul0000135>

Månson, Per (2000). *Båten i parken: introduktion till samhällsstudier*. 3., rev. uppl. Stockholm: Prisma

Nationalencyklopedin (2019), Ångest.

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/ångest> (hämtad 2019-03-10)

Rudman, Laurie A. & Glick, Peter (2001). Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Agentic Women. *Journal of Social Issues*, 57, (4): 743–762. DOI: 10.1111/0022-4537.00239

Schweitzer Maurice E. & Wood Brooks Alison (2011). Can Nervous Nelly Negotiate? How Anxiety Causes Negotiators to Make Low First Offers, Exit Early and Earn Less Profit. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 115: 43–54
DOI: 10.1016/j.obhdp.2011.01.008

Silva, Elise & Galbraith, Quinn (2018). Salary Negotiation Patterns between Women and Men in Academic Libraries. *College & Research Libraries*, 79 (3): 324-335. DOI: <https://doi.org/10.5860/crl.79.3.324>

Wade, Mary E. (2001). Women and Salary Negotiation: The Costs of Self-Advocacy. *Psychology of Women Quarterly*, 25: 65–76. DOI: 10.1111/1471-6402.00008

8. Bilagor

Intervjuguide

Generellt om arbetsituationen

- Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?
- Vill du beskriva din nuvarande arbetsituation?
- Har du arbetat med något liknande tidigare? Hur länge?
- Hur såg situationen ut med individuell löneförhandling där? Ser du några skillnader eller likheter?

Erfarenhet av individuell löneförhandling

- Hur länge har du löneförhandlat? Hur van skulle du vilja säga att du är vid individuell löneförhandling?
- Hur upplever du att dessa möten har gått? Varför?
- Upplever du utifrån din erfarenhet att individuell löneförhandling har olika betydelse eller får olika utfall beroende på om den anställde är en man eller kvinna? På vilket sätt? Varför tror du att det är så?
- Upplever du att du någon gång har blivit direkt eller indirekt missgynnad i löneförhandlingar på grund av ditt kön? På vilket sätt? Vad är dina tankar kring det?
- Upplever du att löneförhandlingen speglar eller visar hur mycket du betyder för din arbetsplats/arbetsgivare? Hur tänker du kring detta?

Tankar och känslor kring könsskillnader i individuell löneförhandling

- Är det någon speciell tanke eller känsla som dyker upp hos dig när du tänker på löneförhandling?
- Varför tror du att du tänker/känner så?
- Är det någonting kring den individuella löneförhandlingen som gör att du känner oro eller obehag?
- Hur tror du att en man skulle reflektera och tänka kring individuell löneförhandling? Tror du att det skiljer sig från hur en kvinna tänker och känner? På vilket sätt? Varför tror du att det är så?
- Tror du att du som kvinna ges samma möjlighet till löneutveckling i samband med löneförhandlingar som en man? På vilket sätt? Varför/varför inte?
- Hur tror du att detta påverkar/kan påverka din och andra kvinnors löneutveckling och roll i löneförhandlingen?