



Kvinnor trivs bra inom industrin

Kvinnor som arbetar inom industrin är nöjda med sitt arbete. De trivs med lagandan och kamratskapet och är överens om att omgivningens syn på industrijobb inte stämmer. "Bilden av industrin som en arbetsplats med variationsrikedom, rotationsmöjligheter, stark sammanhållning samt trevliga och hjälpsamma män har inte riktigt kommit fram" anser kvinnorna. Slutsatsen blir att det är värt att satsa på ett jobb inom industrin. Fler kvinnor borde pröva.

"Röster om industriarbete" och **"Kvinnliga röster från en manlig värld"** är två rapporter om kvinnor som arbetar på mansdominerade arbetsplatser inom tillverkningsindustrin i Dalarna. Båda bygger på intervjuer med ett antal kvinnor om deras yrkesval, arbete och jämställdhet.

Röster om industriarbete

I studien "Röster om industriarbete" har tolv kvinnor intervjuats. De arbetar t.ex. som svarvare, fräsare och programmerare. De har svarat på frågor om sin inställning till det egna arbetet. Hur definierar de sitt eget intresse för industrin? Hur beskriver de vägen till sitt yrkesval? Vad innebär själva arbetet? Hur tycker de företagen skall agera för att locka kvinnor till industrin? Intervjuerna har livshistoriekaraktär men handlar även om arbetets innehåll, arbetsplatsens karaktär, yrkeskategorier och uppfattningar om vissa välkända företeelser inom industrivärlden.

Vilka är kvinnorna?

Kvinnorna utgör ingen homogen grupp. De arbetar alla inom tillverkningsföretag och är intresserade av teknik, maskiner och praktiskt arbete. I övrigt skiljer de sig åt i ålder, utbildning och yrkeserfarenhet. De har valt yrket av olika skäl, som t.ex. närhet till barnomsorg eller att de haft släktingar i branschen. Andra har valt att börja arbeta när barnen vuxit upp. Vissa har sadlat om från vård eller handel och några har inte haft möjlighet att läsa vidare.



Kommer antalet kvinnor inom industrin att öka? Fler kvinnor borde pröva, lyder rådet från dem som redan arbetar på tillverkningsföretag.

Trivsamma arbetsplatser

Kvinnorna trivs bra med industriarbetet, framför allt gillar de lagandan och kamratskapet. ”Vi känner en stark samhörighet med varandra, gör utflykter tillsammans och hjälps åt även privat.”

Den fysiska hälsan är relativt god. Kvinnorna kan inte säga om de vanliga besvären från nacke, händer och armar beror på arbetet eller på andra faktorer. Lagandan och kamratskapet anses som viktiga faktorer som hindrar allvarigare skador. Detta resonemang antyder att den psykiska hälsan är en faktor som balanserar eventuell fysisk ohälsa. En del ansåg att vilrum och andra rum för rekreation, var mycket tråkiga. Vissa företags matrum var också för trånga och sakande estetiskt tilltalande inredning. När det gällde tillgång till information



Kvinnor trivs ofta bra inom industrin.

tyckte samtliga intervjuade att de fick tillräcklig information av sina arbetsledare. Vidare gick det lätt att nå de anställda per telefon och det fanns goda möjligheter att använda sig av datorer, telefon och fax.

Smutsigt och tungt – en överdriven bild

Kvinnorna tycker inte att den allmänna uppfattning om deras arbete som ”ett monotont, smutsigt och tungt arbete som leder till arbetsskador” stämmer med verkligheten. De medger att det kan vara smutsigt, men numera finns det bra

skyddskläder och hjälpmedel, samtidigt som företagen kontinuerligt försöker förbättra miljön. Denna bild av industrin, som en arbetsplats med variationsrikedom, rotationsmöjligheter, stark sammanhållning samt trevliga och hjälpsamma män har enligt kvinnorna inte riktigt kommit fram.

Jargongen

En vanlig föreställning om mansdominerade arbetsplatser är att ”jargongen” kan vara en prövning för de kvinnor som arbetar där. En av intervjufrågorna har handlat om just detta.

Kvinnorna var överens om att det finns en jargong på arbetsplatsen, men har olika syn på hur den yttrar sig och hur de upplever den. De flesta hävdar att det är ett vänligt sätt att skämta, att det handlar om humor och att man inte får vara överkänslig. Några antyder att kvinnor som är ”känsliga” inte passar in eller att vissa var känsliga i början, men lärde sig sedan ett sätt att hantera det som enligt lagen de facto är ”sexuella trakasserier”. Konsekvensen blir att känsliga eller tuffa kvinnor kan bli mobbade, vilket antydde av några av kvinnorna. De ansåg att ”känsliga” eller ”humorbefriade” kvinnor inte hade inom industrin att göra. De flesta var överens om att kvinnor måste få männen att respektera dem och menade att de måste utveckla ett slags tuffhet och lära sig förstå de skämt och den jargong de möter.

Man kan konstatera att kvinnor utvecklar olika strategier för att anpassa sig till de villkor som råder på arbetsplatserna. Anpassningen sker genom att de lär sig att hantera



Jämställdhet kan handla om bra barnomsorg.

männens värld och normer, ett slags social kompetens som kan förenkla de sociala relationerna på arbetsplatsen och som liknar männens relationsmönster.

Jämställdhet för vem?

Kvinnornas åsikter om jämställdhet handlar mest om rättvisa och lika lön för lika arbete. Några upplevde att jämställdhetsdebatten ibland går för långt. De reflekterade sällan över vad jämställdhetsplanerna kan innebära för dem och ser heller inte att jargong och attityder till kvinnor har något samband med jämställdheten. Problemet var något som fanns förr och som de nu ”har lärt sig” att hantera. Reflektioner över att arbetet faktiskt sker på männens villkor är ovanliga.

Kvinnorna påpekar också att arbetsplatser som domineras av kvinnor ”bäddar” för intriger. Några som har erfarenhet av arbete inom vård och barnomsorg, såg de arbetsplatserna som konfliktfyllda och menade att kvinnor tenderar att intrigera. ”Män är raka i sitt språk, de gör sig inga problem och det är skönt att arbeta med dem”, ansåg de.

Kompetensutveckling

Få av företagen arbetar med kompetensutveckling. Det verkar vara ett område som ingen har visat större intresse för. Inom företag som

hotas av nedskärningar förekommer ingen kompetensutveckling. Kvinnor med okvalificerade arbeten har svårt att få vidareutbildning. De har inte fått någon utbildning i jämställdhet, ergonomi, hantering av hjälpmedel eller fått veta vad friskvård innebär för arbetstagarna och företaget. De kvinnor som har specialiserat sig hävdar att de får den utbildning som behövs.



Bra hjälpmedel underlättar arbetet.

Det framkom också att många inte använder de hjälpmedel som finns. Skälen till detta var lättja, stress, krånglig apparatur och svårighet att avbryta arbetet. Ibland för att de var ensamma vid en maskin.

Kvinnliga röster från en manlig värld

Under arbetet med studien ”Röster om industriarbete” väcktes intresset för den grupp av kvinnor som har gymnasie- eller högskoleutbildning och arbetar inom industrin. Det resulterade i rapporten ”Kvinnliga röster från en manlig värld” som bygger på intervjuer med kvinnliga ingenjörer i en mansdominerad industrivärld.

Vägen till ingenjörsyrket

Skälen för yrkesvalet visade sig vara gemensamma för kvinnorna i studien och grundar sig på hur de upplevt skoltiden. De visade tidigt intresse

för matematik och valde naturvetenskapligt program. Uppmärksamhet och uppmuntran från hemmet och lärarna bidrog också. Endast en av kvinnorna hade föräldrar som var ingenjörer. En annan kom från en familj med lärarbakgrund. Några kvinnor var gifta med ingenjörer och deras barn valde också ingenjörsyrket. De flesta hade gjort en klassresa. De av kvinnorna som kom från studieovana hem har uppmuntrats av föräldrarna att skaffa sig en utbildning. Deras intresse för studierna var viktigast när de valde utbildning och de beskrev detta som en inre drivkraft, dvs. att de har haft intresset för matematik och teknik inom sig.

Arbetsplatsen

Kvinnorna har positiva upplevelser av sina arbetsplatser och uppfattar arbetet som fyllt av utmaningar och kreativitet. De har höga kvalifikationer och arbetar självständigt eller i team där de kan utvecklas.

Deras yrkesval styrdes av arbetsmarknadsläget men också av närheten till industrin, naturen och barnomsorgen. Det var viktiga förutsättningar för familjeplaneringen. Kortare arbetstid och hög flexibilitet i arbetstidsplaneringen, bidrog till mindre stress och bättre livskvalitet ansåg kvinnorna. Kontakten med barnomsorg och skola ansågs vara en viktig del av den kvinnovärld som de annars inte kom i kontakt med. De umgicks mest med män eftersom det var få kvinnor på arbetsplatsen.

Jämställdhet

När det gäller genusfrågor och jämställdhet var de flesta överens om att det redan skett stora förändringar och brydde sig därför inte så mycket



Yrkesvalet kan bero på närhet mellan arbete, hem och skola.

om olika planer för jämställdhet. Anmärkningsvärt var att medvetenheten om jämställdhetsfrågorna fanns hos de äldre och de som hade arbetat längre tid som ingenjörer. Att de unga inte uppmärksammade jämställdhetsfrågorna kan bero på att de kanske tror att arbetsmarknaden är jämställd.

Kvinnorna har olika strategier för att bli respekterade och för att männen ska lyssna. En menade att hon, när hon deltog i möten och skulle framföra något viktigt, valde att se ”kvinnlig” ut genom att exempelvis måla sig. En annan pekade på att några kvinnor fick ”dämpa” sin kvinnlighet för att männen överhuvudtaget skulle lyssna på dem. Även de äldre och de som hade arbetat längre tid som ingenjörer hade utvecklat strategier för anpassning. Det kunde vara att skaffa sig respekt genom att iaktta tystnad och inte besvara männens jargong och könsrelaterade skämt eller genom att vara noggranna och ambitiösa.

Projektledarens kommentar

Ur båda rapporterna framgår det att kvinnorna trivs bra men att den riktiga bilden av industriarbete inte nått ut i tillräcklig omfattning. Ett skäl till att det fortfarande är en så liten andel kvinnor bland de traditionellt mansdominerade yrkena kan dock vara att den manliga normen fortfarande råder allt för starkt. Det går säkert att få fler kvinnor till tillverkningsföretagen om de inte behöver acceptera en manlig jargong. Med fler kvinnor blir nog även industrins renommé bättre.

Hans Lundkvist

Tidigare informationsblad från att...projektet

1. Närhet till kunskap kan möta tillverkningsföretagens strävan att förbättra arbetsmiljön Nov. 2001.
2. Satsningar på arbetsmiljö och ledarskap i industrin kan möta ungdomars förväntningar på arbetslivet. Jan. 2002.
3. Bättre arbetsmiljö och ökat personalinflytande kan möta ungdomars förväntningar på industriarbete. Feb. 2002.
4. Utvecklingsarbete ger Avesta attraktivare arbetsplatser inom verkstadsindustrin. Mars 2002.
5. Vaddå att...???. April 2002.
6. Industriprogrammet i Avesta, från kris till succé. Sept. 2002.
7. Attraktiv timmerhusutbildning. Dec. 2002.
8. Korta beskrivningar av ett antal olika delprojekt. Feb. 2003.
9. Teknik i all enkelhet. Juni 2003.
10. Utbildning i stället för uppsägning. Juli 2003.
11. Tillverkningsföretagens betydelse för Dalarna. Okt. 2003.
12. Arbetsfriska. Jan. 2004.
13. Attraktivt arbete. Feb. 2004.

Faktaruta

Författare till rapporterna är Maria Bergman, Fil. Lic. i Pedagogik vid Högskolan Dalarna. Arbetet har gjorts inom ramen för att...-projektet som finansierats av EU:s strukturfond Mål 1 och Mål 2, Länsstyrelsen Dalarna, LAN och Arbetslivsinstitutet.

Metoden vid studierna är av kvalitativ karaktär, vilket innebär att de tekniker som används för att samla in data baserar sig på intervjuer, loggboksanteckningar och arbetsplatsbesök.

Faktaruta att...projektet

Resursplattformen att... skall inspirera, koordinera, stödja och genomföra insatser som på kort och lång sikt bidrar till att göra tillverkningsföretagen i Dalarna attraktiva och minskar deras rekryteringsproblem för att säkra en långsiktig tillväxt. Visionen är att Dalarna och dess företag ska bli nationellt och internationellt uppmärksammade för en medveten utveckling för ett attraktivt arbetsliv i en attraktiv livsmiljö.

I att... -plattformen ingår ett femtontal personer från bl.a. Högskolan Dalarna, Arbetslivsinstitutet och IUC Dalarna AB. att... finansieras av EU Mål 1 och 2, Arbetslivsinstitutet, Länsstyrelsen, Länsarbetsnämnden, Högskolan Dalarna samt medverkande företag och organisationer.

Högskolan Dalarna • 781 88 Borlänge • tel 023/77 86 68 • fax 023/77 86 01 • www.du.se/att • infoatt@du.se

Hans Lundkvist
projektledare
hans@stegvis.com
023-77 86 63
070-554 92 68

Bengt Pontén
Högskolan Dalarna
bpo@du.se
023/77 86 62
070/374 47 63