

användbart!

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning, 4/2014



Foto: Eva Ekelöf

Jobbet på brädgården är omväxlande och fritt, tycker Hanna Samsioe.

Kvinnors arbetsmiljö

– på gränsen till genombrott?

Trots decennier av jämställdhetsarbete är arbetsmarknaden fortfarande segregerad på alla sätt. Mellan yrken, inom yrken, på olika nivåer. Kvinnor får ofta de sämre villkoren. Det gäller i industrin, i kommuner och landsting och inom akademien, där kvinnliga chefer motarbetas. Läs också om hur lösningen kan se ut, på sidan 9.

Tema: Kvinnors arbetsmiljö



Foto: Sxc.hu

Mer intressant läsning om kvinnors arbetsmiljö:

Bristande jämställdhet gör kvinnor sjuka	sid 3
Kommunpolitiker särbehandlar kvinnor	sid 6
Satsning på kvinnors arbetsmiljö fortsätter	sid 8
Sämre arbetsmiljö och villkor för kvinnliga högskolechefer	sid 12

Jämställdhet i arbetslivet – ännu inte genomfört!

Överallt i vårt samhälle finns könsmaktsordningen. Det betyder att män som grupp är överordnade kvinnor som grupp. I alla sammanhang. Man kan diskutera frågan om kvinnor i börsbolagens styrelser. Eller, som vi gör i detta nummer av Användbart!, kvinnors arbetsmiljö. Kvinnorna drar nitlotten. Trots decennier av jämställdhetsarbete.

Arbetslivet är fortfarande segregat på alla sätt, horisontellt, vertikalt, inom varje yrke. Den

segregerade arbetsmarknaden och bristen på jämställdhet ligger bakom att kvinnor drabbas av mer belastningsbesvär än män. Kvinnor har sämre arbetsmiljö, högre sjukfrånvaro och går tidigare i pension, och ofta då med en pension som knappt går att leva på.

I kommunerna har kvinnliga chefer inom vård och skola sämre villkor än manliga chefer inom teknikområden. Inte för att det är politikernas avsikt, det bara blir så.

Inom högskolan upplever kvinn-

liga chefer negativ särbehandling och de har svårare att göra karriär.

Länge har gruvarbete ansetts som ett jobb för män, men här kan en förändring vara på gång. De kvinnor som tar jobb i gruvan trivs och uppskattar den höga lönen. Snart ser vi kanske fler kvinnliga gruvarbetare? Men det behövs förändringar i organisationen för att komma vidare, anser forskarna.

Det behövs förmodligen i alla "manliga" jobb. Vi måste tänka om.

Eva Ekelöf

Innehåll nr 4/2014

Tema: Kvinnors arbetsmiljö

Bristande jämlikhet gör kvinnor sjuka	sid 3
Omväxlande i brädgård – man var tredje kvinna arbetsskadad	sid 5
Kommunpolitiker särbehandlar kvinnor	sid 6
Satsningen på kvinnors arbetsmiljö fortsätter	sid 8
Fler kvinnor i gruvarbete beror på hur jobbet organiseras	sid 9
Sara Strömberg, gruvarbetare: Kul jobb och dubbla lönen	sid 11
Sämre arbetsmiljö och villkor för kvinnliga högskolechefer	sid 12
Ett nationellt kunskapscentrum kan komma 2016	sid 14



En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning publicerad på www.arbetsmiljoforskning.se **Utgivare** Frilanskooperativet Arbetstlivsjournalisterna Ek. För., Reimersholmsgatan 7, 11740, Stockholm www.arbetslivsjournalisterna.se

Redaktion Anna Holmgren, chefredaktör, ana.holmgren@gmail.com, Eva Ekelöf, ansvarig utgivare, eva.ord@gmail.com, Roland Cox, Margareta Edling, Birgita Klepke, Ragnhild Larsson, Suzanne Vikström.
Layout Sten Arndt.

användbart!



Männen först – arbetslivet är fortfarande inte jämställt.

Brist på jämställdhet gör kvinnor sjuka

Den segregerade arbetsmarknaden och bristen på jämställdhet i arbetsfördelningen ligger bakom att kvinnor drabbas av mer belastningsbesvär än män. När kvinnor och män utför samma arbetsuppgifter får de i stort sett samma belastningsbesvär och i lika stor utsträckning.

– Vi blev verkligen konfunderade när vi såg så tydligt att män och kvinnor inte bara har olika yrken, utan att de också har olika arbetsuppgifter i samma yrke. Och även om de gör exakt samma sak blir belastningen ändå olika, säger Svend Erik Mathiassen, professor vid Centrum för belastningsskadeforskning vid Högskolan i Gävle.

Denna dystra sanning framgår av Arbetsmiljöverkets kunskapssamman-

ställning [”Belastning, genus och hälsa i arbetslivet”](#), nr 2013:9. Svend Erik Mathiassen är en av forskarna bakom rapporten. Den ställer samman all relevant forskning i ämnet.

Trots alla jämställdhetssträvanden i Sverige sedan decennier är arbetsmarknaden fortfarande segregerad på alla tänkbara sätt. Män arbetar med maskiner och fordon, kvinnor med tunga lyft, repetitiva rörelser och har oftare kontakt med människor.

Inom fiskeindustrin till exempel sitter kvinnor vid bandet och rensar fisk med snabba, repeti-

tiva handrörelser, medan männen hämtar lådor, lastar dem och kör bort dem. En studie visade att 62 procent av kvinnorna arbetade i cykeltider som var kortare än 10 sekunder. Motsvarande siffra för män var 10 procent. Däremot var det betydligt fler män än kvinnor som lyfte vikter över 10 kg.

Olika uppgifter i samma yrke

Om en man eller en kvinna tar ett jobb i ett yrke som är dominerat av det andra könet, hamnar han eller hon oundvikligt på andra arbetsuppgifter. Kvinnorna har mer av lättare, stillasittande och repetitivt arbete när de jobbar i de mansdominerade yrkena, till exempel inom byggsektorn. I de kvinnodominerade yrkena, framför allt inom vården, har kvinnorna de tyngre arbetsuppgifterna, medan



Svend Erik Mathiassen

Foto: HiG

männen har mer stillasittande datorarbete och arbete med maskiner. Kvinnor arbetar mer med människor på både kvinnodominerade och mansdominerade arbetsplatser.

– Detta bidrar till att kvinnor rapporterar mer belastningsbesvär än män i nacke, skuldra och arm, medan könen är mera lika när det gäller besvär i ländryggen, säger Svend Erik Mathiassen.

Tyngre för kvinnor

Men också när kvinnor och män har exakt samma arbetsuppgifter skiljer sig belastningen åt. Kvinnor verka använda en större del av sin maximala muskelstyrka vid samma repetitiva arbete, liksom vid datorarbete. Kvinnor får helt enkelt anstränga sig mer.

Kvinnor upplever en högre psykosocial belastning än män i sina arbeten. Särskilt är det i vårdyrkena där man arbetar med människor. De upplever att deras arbete är styrt i högre utsträckning än mäns, ofta av en annan människas behov.

Kvinnor utför mer av det obetalda arbetet i hemmet än män. Men det har inte ingått i Arbetsmiljöverkets uppdrag att undersöka vilken påverkan det kan ge.

Biologiska skillnader mellan könen spelar ingen större roll för att förklara den ojämställda arbetshälsan.

– Det var överraskande. Vi trodde att de biologiska effekterna skulle ge starkare genomslag, men det har vi inte sett. För visst finns det biologiska skillnader, men i de här större sammanhangen är det inte en faktor som övertygande förklarar skillnaderna i arbetshälsa mellan män och kvinnor. Utan det är de faktorer vi lyfter fram,



Foto: Fred Fokkelman

Kvinnor vårdar människor, män maskiner.

”Arbetsmarknaden är segregerad på alla sätt”

som att män och kvinnor gör olika saker även i samma jobb och belastas olika.

Anpassat för män

Arbetsställningen kan också skilja sig åt och det beror på att dimensionerna på arbetsstationen och på verktygen ofta anpassats till en genomsnittlig man, som är större och starkare än en genomsnittlig kvinna.

– Det är klassisk ergonomi att anpassa arbetsverktyg och arbetsplats

till olika personer, det står till och med i arbetsmiljölagen, men stora delar av arbetslivet har ännu inte kommit så långt.

Gamla sanningar

När män och kvinnor gör olika saker i samma yrke, i industrin och på andra arbetsplatser, handlar det om arbetsfördelning och i slutändan om attityder.

– Män finns på ett ställe på arbetsplatsen, kvinnor på ett annat. Kvinnor hamnar på det som är mer repetitivt och mindre varierat och utsätts för fler riskfaktorer. Det förklarar att det blir skillnader i arbetshälsan. I vården, där det finns flest kvinnor, hanterar de de tunga patienterna.

Rapporten visar alltså klart var bristerna finns. Varför görs ingenting?

– Trycket på arbetsgivarna måste öka så att de ser till att verktyg och arbetsstationer anpassas. Det är egentligen rätt banalt. Det kan vara svårare att göra en genusanalys av arbetsuppgifterna och spåra upp fördomarna, men det är inte omöjligt, tycker Svend Erik Mathiassen.

Vill man göra någonting åt jämställdheten och jämlikheten måste man först förstå hur det står till på arbetsplatsen och sedan ta upp en diskussion. Men chefen har det största ansvaret för att se till att jämställdhetsarbetet fungerar på arbetsplatsen. Det finns till och med lagkrav på det.

Eva Ekelöf

Kvinnor är mer sjuka än män

■ Kvinnors ohälsotal är cirka 50 procent högre än mäns. Kvinnors ohälsotal (antalet utbetalda sjuk- och rehabpenningdagar) är 32,5 dagar och mäns är 21,9 enligt nya siffror från Försäkringskassan. De senaste 12 månaderna har ohälsan ökat med 1,8 procent för kvinnor och 0,4 procent för män.

Kvinnor tvingas också avsluta sitt arbetsliv i förtid på grund av hälsoskäl i större utsträckning än män. Det är fler kvinnor som uppger

att de har varit sjukfrånvarande på grund av besvär som orsakats av arbetet, 7 procent, mot män 5 procent av alla arbetande. För kvinnor är den vanligaste orsaken till besvären stress eller andra psykiska påfrestningar, för män påfrestande arbetsställningar.

55 procent av alla arbetsskador anmäls av kvinnor. Belastningsfaktorer är den vanligaste orsaken till anmälda arbetssjukdomar.

Källa: Arbetsmiljöverket

Monotont arbete skadar kvinnor i träindustrin

Inom träindustri och sågverk arbetar bara 18 procent kvinnor. [Len undersökning](#) som GS-facket gjort uppvisar kvinnorna sämre arbetsmiljö jämfört med männen. Men Hanna Samsioe tycker det är omväxlande och rörligt att vara brädgårdsarbetare. Hon är också skyddsombud på en trävaruhandel utanför Stockholm.

På "100 % proffs Bandhagen" kan hantverkaren handla virke, spik och allt annat som behövs. På det inhägnade området står höga lador, där virke, träskivor, lister och plank finns staplade. Kunderna kör in på området i tät trafik.

Som brädgårdsarbetare hjälper Hanna Samsioe kunderna med att såga upp och plocka ihop det de behöver och ser till att de blir nöjda. Det är ett rörligt och omväxlande utomhusjobb med tunga lyft ibland.

GS-fackets undersökning visar att flest kvinnor finns inom tryckeri, men också inom sågverk, förpackningsindustri, trä- och skogsarbete. De flesta tycker att de har ett bra arbete där de trivs. Cirka 15 procent funderar på att byta jobb och då är det främst den dåliga arbetsmiljön som är orsaken.

Var tredje kvinna får arbetsskada
Hanna Samsioe har jobbat i sju år på företaget, lika länge som arbetsledaren Fredrik Gladh. Företaget har 26 medarbetare, varav nio är kvinnor, arbetet går i rullande skift så att handeln är öppen mellan 06.00 och 17.00. Två anställda jobbar ständigt natt för att göra i ordning beställningar för leverans. Några arbetar dagtid med administration och ekonomi.

I GS-fackets undersökning har mer än en tredjedel av kvinnorna mellan 45 och 57 år drabbats av arbetsskada. Kvinnor utför mer monotona arbetsuppgifter än män och sådana arbetsuppgifter ligger bakom huvuddelen av deras arbetsskador. Män sköter maskiner och kvinnor paketerar.



Foto: Eva Ekelöf

– Vi måste hålla arbetsmiljöarbetet levande varje dag, säger Hanna Samsioe, skyddsombud. Här tillsammans med arbetsledaren Fredrik Gladh.

På brädgården finns det både tunga lyft och livsfarliga sågar i arbetsmiljön, men ett genomtänkt arbetsmiljöarbete startade först när Hanna Samsioe och Fredrik Gladh började på arbetsplatsen, anser de.

– Arbetsmiljöarbetet går ryckvis. När inget hänt på ett tag görs ett ryck igen. Sedan gäller det att hela arbetsgruppen inklusive ledningen ställer

”Dålig arbetsmiljö bakom jobbyte”

upp och driver på arbetsmiljökraven, inte bara vi två, säger Fredrik Gladh.

Klämskador har hänt liksom olyckor med sågen, senast för tre år sedan. Då kom en inspektör från Arbetsmiljöverket och undersökte sågarna.

– Arbetsmiljöintresset levde upp

och vi fick två nya sågar, berättar Fredrik Gladh.

En fjärdedel av de kvinnliga GS-medlemmarna i enkäten upplever ofta stress på arbetsplatsen och de flesta tycker att arbetsbelastningen ökat. Fler kvinnor än män upplever att de är för trötta efter jobbet för att umgås med familj och vänner.

Rå men hjärtlig

Men Hanna Samsioe upplever inte jobbet som fysiskt stressigt. Inne på säljsidan kan det vara mer stress i kontakten med kunderna i telefonen och butiken, och också stillasittande arbete.

– Vi har kunnat upptäcka indikationer på psykisk stress och påpekat det. Den psykosociala stämningen och tonen, som kan vara ”rå men hjärtlig” tangerar ibland mobbning. Då pratar vi med vederbörande och tar upp saken på personalmöten, säger Hanna Samsioe.

Eva Ekelöf



Hemtjänsten är en genusmärkt verksamhet.

Politiker i kommuner särbehandlar kvinnor

Inom äldreomsorgen sliter de anställda med tidsstyrda jobb och frånvarande chefer. I det manligt dominerade tekniska arbetet finns det tillräckligt med inflytande och resurser, visar [en rapport från Arbetsmiljöverket](#). En viktig orsak till skillnaderna är ett traditionellt tänkande hos politikerna, enligt aktuell forskning.

Arbetsmiljöverket har inspekterat hemtjänsterna i 59 kommuner. Det visade sig att det är stora brister i arbetsmiljön både när det gäller personal och chefer. Arbetskraven är för höga, resurserna för små och det finns för få chefer.

Arbetsmiljöverkets undersökning visar att en stor majoritet av hemtjänstpersonalen har besvär på grund av arbetet. 74 procent hade värk och ont i axlar, armar, knän och höfter.

56 procent hade sömnproblem, magbesvär, hjärtklappning, högt blodtryck och andra psykiskt relaterade besvär.

Ett lågstatusjobb

Ulf Bjerregaard är huvudskyddsombud inom äldreomsorgen i Stockholms kommun och har jobbat i elva år i hemtjänsten. Han instämmer helt i Arbetsmiljöverkets beskrivning.

– Man är helt slut efter en dags arbete i hemtjänsten, oavsett om man är man eller kvinna. Detta är ett lågstatusjobb, som inte kräver en yrkesutbildning. Men det är ändå kul att ha ett jobb som känns meningsfullt, säger han.



Ulf Bjerregaard

Det som skapar besvär och motverkar arbetsglädjen är att arbetet är så stressigt. En viktig orsak till detta är de knappa resurserna. Cheferna och biståndsbedömare har en press på sig att klara budgeten, men enligt Ulf Bjerregaard avsätter politikerna inte tillräckligt med pengar.

– I stället mjölkas de pengar från hemtjänsten till annat inom kommunen. De anställda kan hantera stressen genom att jobba hårdare, med risk att bränna ut sig. Man kan också välja att bli cynisk och betrakta brukarna som objekt, inte som människor, säger han.

Arbetsmiljöverket har jämfört hemtjänsten med de tekniska förvaltningarna i de 59 kommunerna. De fann helt olika villkor för arbetet. I de tekniska förvaltningarna är resurserna anpassade till mängden arbete, till skillnad från hemtjänsten där

Foto: Anna Holmgren

det är ständig brist på personal. Det visade sig inte oväntat att personalen i de tekniska förvaltningarna hade betydligt färre besvär med hälsan än de anställda inom hemtjänsten.

I hemtjänsten har tre av fyra chefer mer än 30 medarbetare. I det tekniska arbetet gäller det bara var tionde chef. Bristen på chefer i hemtjänsten gör det svårt att hantera oplanerade situationer och att prioritera.

– Det behövs fler chefer för att få ordning och reda i jobbet. Det behövs någon att kommunicera med, som ser till att schemat fungerar, någon som har mandat att fatta beslut. Man behöver hela tiden någon att avlasta sina upplevelser på, instämmer Ulf Bjerregaard.

Han berättar att arbetsmiljön inom hemtjänsten på Södermalm där han arbetar var så krisartad att Arbetsmiljöverket gjorde en inspektion och gav kommunen ett skarpt föreläggande. Arbetsgivaren måste numera göra en riskanalys av varje schema för varje anställd.

Ljus i mörkret

Det finns flera ljus i mörkret. Ekonomistyrningen har förändrats från årsskiftet efter stora protester mot det gamla systemet från de utförande företagen. Numera är det tiden hos brukarna som räknas, oavsett hur många man går hem till.

– Nu tjänar inte hemtjänstföretagen i Stockholm längre lika mycket på att pressa arbetstagarna, säger Ulf Bjerregaard.

Sociologen Tina Forsberg Kankkunen var rådgivare till Arbetsmiljöverket när de jämförde manliga och kvinnliga verksamheter i kommuner-

na. [I studien](#) var det 92 procent kvinnor i hemtjänsten, men bara 21 procent kvinnor i de tekniska verksamheterna.

– Det handlar inte om kvinnor och män som individer, utan mer om organisation och styrning. Det som har betydelse för arbetsmiljön ska inte vara könsspecifikt, det ska vara god arbetsmiljö för alla, säger hon.

När Tina Forsberg Kankkunen började studera ledarskap fann hon

”Vi ser inte vad som är genus och ojämlikt”

ett tydligt mönster inom kvinnligt dominerade verksamheter såsom äldreomsorg, skola och förskola.

– Medarbetarna upplevde genomgående att de hade en frånvarande chef, som inte fanns på plats och som inte förde upp problemen i verksamheten till politikerna, berättar hon.

Med sin avhandling ”Två kommunala rum – ledningsarbete i genusmärkta tekniska respektive omsorgs- och utbildningsverksamheter” utvecklade hon en metod att jämföra genusmärkta verksamheter.

– Jag hittade stora skillnader mellan kvinnliga och manliga verksam-



Tina Forsberg Kankkunen

heter, säger Tina Forsberg Kankkunen. Till exempel hade cheferna inom hemtjänsten mindre administrativt stöd och många fler medarbetare, i genomsnitt 55 per chef jämfört med 18 inom tekniska verksamheter.

Vad beror dessa skillnader på?

– Alla politiker vill sin verksamhet väl. Det handlar mer om olika tanke-sätt, säger Tina Forsberg Kankkunen, som har intervjuat många kommunalpolitiker.

Tas för givet

Inom tekniska verksamheter funderar politiker på hur de ska få resurser till fler chefer och mer administrativt stöd. De tänker på verksamhetens kvalitet och vad som skulle hända om de inte fick veta hur det stod till med de tekniska frågorna i kommunen.

– Inom omsorgsverksamhet tar politikerna mer för givet att när man tar hand om människor är det inre egenskaper som behövs, säger hon.

De kopplar inte kvaliteten i omsorgen till vilka yttre förutsättningar som krävs för arbetet. I den tekniska verksamheten däremot efterfrågas expertkunskap.

Politikerna tar för givet att de vet vad som händer inom hemtjänsten. När det gäller tekniska frågor tar politikerna för givet att de behöver en närhet för att förstå verksamheten.

Ont om pengar för hemtjänsten

Politikernas sätt att tänka styr verksamheterna. Och det är svårt att upptäcka skillnaderna om man inte jämför.

– När vi håller isär de olika yrkena ser vi inte genusskillnaderna, vi ser inte vad som är genus och ojämlikt. Därför måste vi jämföra de olika verksamheterna. Då ser vi att de har kulturer och handlingslogiker som är genusmärkta.

Finns det någon väg bort från segereringen av män och kvinnor?

– Det gäller att förbättra arbetet för chefer och deras möjligheter att skapa en god arbetsmiljö. Det handlar om att synliggöra och att medvetandegöra. Vi måste jämföra, annars kan manliga och kvinnliga verksamheter fortsätta att ha väldigt olika villkor, säger Tina Forsberg Kankkunen.

Anna Holmgren



Foto: Mokra

Expertkunskap efterfrågas inte i hemtjänsten.

Källa: Arbetsmiljöverkets rapport 2014:3

Mer pengar behövs för satsning på kvinnor

Den trista verkligheten med höga sjukskrivningstal och tidiga pensionsavgångar för kvinnor låg bakom Arbetsmiljöverkets satsning på kvinnors arbetsmiljö. Eventuellt kommer projektet att fortsätta med nya pengar – det beror på hur det går i extraalet. Men resultatet visar att det behövs.

– Arbetsgivarna har ett stort ansvar för att förebygga utslagning, påpekar Mats Ryderheim, programledare vid Arbetsmiljöverket.

År 2011 fick Arbetsmiljöverket i uppdrag av den dåvarande regeringen att göra särskilda insatser för att förebygga att kvinnor slås ut i arbetslivet på grund av arbetsmiljörelaterade problem.

20,5 miljoner kronor och tre år

senare har verket inspekterat tusentals arbetsplatser. 70 procent av dem fick krav. Det vanligaste kravet var otillräcklig bedömning eller kartläggning av risken för belastnings-skada och att arbetstagaren inte hade tillräcklig kunskap för att utföra arbetet riskfritt.

Verket har också anlitat forskare för att skriva kunskapssammanställningar och två genusforskare från Mittuniversitetet har agerat följeforskare. Alla inspektörer har också utbildats i genuskunskap.



Mats Ryderheim.

Foto: Arbetsmiljöverket

En lärdom är att det oftast är arbetsorganisationen som gör skillnad, inte individen.

– Även om män och kvinnor har samma arbetsuppgifter blir belastningarna olika. Inom kommunerna ser arbetsvillkoren helt olika ut har vi sett, berättar Mats Ryderheim.

Kvinnornas nackdel

De jämförande inspektionerna i 59 kommuner visade hur villkoren skiljer sig åt för män och kvinnor och till kvinnornas nackdel. Läs mer om det på sidan 6.

– Det finns ingen logisk förklaring till dessa skillnader. Det är uppseendeväckande att kvinnors arbete fortfarande värderas sämre, säger Mats Ryderheim.

Signalerna är allvarliga med tanke på de stora rekryteringar som kommuner och landsting nu har framför sig, inte minst inom hemtjänsten.

Projektets koppling till forskningen har stärkt insatserna och flyttat fram positionerna. Samtidigt fick verket i uppdrag att arbeta med jämställdhetsfrågor och också här har genusforskare engagerats.

Foto: Mikael Gustavsen

Kunskap och hjälp

Arbetsmiljöverkets föreskrift om stress och psykosociala frågor är nu på remiss hos parterna. Den handlar om organisationen, inte individen, och om förutsättningarna, som ökad självkontroll och mer egen styrning av arbetet.

– Arbetsgivarna behöver bättre kunskap om hur man organiserar ett hållbart arbete, tycker Mats Ryderheim.

Den nya regeringen hade för avsikt att anslå mer pengar till forskning kring organisationsfrågor och kvinnors arbetsmiljö.

– Kommuner, landsting och privata företag behöver hjälp med att hitta hållbara arbetsorganisationer i de arbeten där man möter människor, säger Mats Ryderheim.

Eva Ekelöf



Belastningarna blir olika för män och kvinnor.



Gruvarbete – ett jobb för män?

Fler kvinnor i gruvan

– men bara om arbetet organiseras om

Bättre arbetsmiljö och mer ansvarsfulla och intressanta jobb är viktigt om man vill få in fler kvinnor i gruvarbete. Det gynnar även männen – och företaget.

Det framhåller Lena Abrahamsson som forskar nära LKAB för att få fram system för socialt hållbar utveckling i gruvindustrin. Hon har några förslag.

Statliga LKAB har nått över 18 procent kvinnor i snitt. I gruvdriften är det bara ett fåtal procent. Företaget försöker bredda basen för rekrytering och har målet 25 procent kvinnor i hela organisationen år 2020.

– Mycket har skett, men det går trögt, det kryllar inte av tjejer som söker de här jobben. Det finns en lång historia där kvinnor inte kände sig välkomna, de möttes av allt från välment beskyddande kommentarer till öppet kvinnoförakt, säger Lena Abrahamsson som är civilingenjör i botten och professor i genus och teknik vid Luleå tekniska universitet.

Från dem som väl kommit in i gruvjobb kan man få höra att det är det bästa jobb de haft, berättar hon. Jämfört med kvinnodominerade branscher så är det bra betalt, det är utmanande, intressant och varierande.

– Och kvinnor skadas faktiskt mindre i traditionella mansyrken än i traditionella kvinnojobb.

Annonser som lockar kvinnor är ett sätt att gynna en mer blandad

*”Arbetsmiljön
måste
passa alla”*

styrka. Sen gäller det att få dem att stanna kvar, och det är där som Lena Abrahamssons forskning kommer in.

LKAB har en officiell policy för hållbarhet. Miljö, ekonomi och det sociala nätet i samhället runt företaget ska vara hållbart, deklarerar man.

– LKAB förstod det rent teoretiskt

men visste inte hur, vad man behöver göra och hur hållbarhet ska mätas, berättar Lena Abrahamsson.

Därför stöder företaget nu ett forskningsprogram hos universitetet. I det arbetet driver Lena Abrahamsson tesen att en socialt hållbar utveckling måste omfatta även arbetsmiljön, och jämställdheten inne i företagen.

Nyligen blev en forskningsöversikt om mångfald och genusfrågor i gruvnäringen klar.

– En slutsats vi drar är att vi vet ganska väl vad problemet är för kvinnor i mansdominerade organisationer, men att det saknas lösningar. Det hoppas vi få fram, säger Lena Abrahamsson.

Inte ensam

Några tankar finns förstås om vad som behöver ändras för att kvinnor ska vilja ta jobb i gruva och stanna kvar.

– Man bör se till att en minoritet inte är ensam. Det är bättre att klumpa ihop kvinnorna så mycket

man kan, tre eller fyra i samma arbetslag, säger Lena Abrahamsson.

Då blir det naturligt att anpassa arbetsmiljön, för allas skull. Om en ensam kvinna behöver en annorlunda stol så sticker hon ut och hennes närvaro kan lättare bli ifrågasatt.

– Sen måste arbetsmiljön utformas så att det passar alla, att det finns skyddskläder och skyddsutrustning i alla storlekar, till exempel.

Här har det blivit bättre, men det är långt kvar, anser forskaren. Gruvföretaget måste jobba på ett systematiskt sätt även med underleverantörer. Ett problem är att maskiner och utrustning utvecklas av helt andra företag.

– Det är en utmaning, att inkludera

människan, lärande, organisation och säkerhet i utvecklingen av nya maskiner och metoder.

Ska gruvföretaget ha koll på arbetsmiljö och jämställdhet så kompliceras det även av att gruvdriften delvis sköts av underentreprenörer.

Jobbinnehåll och attityder

Sen kopplar Lena Abrahamsson samman jämställdhet med en utvecklad organisation och ett berikat arbetsinnehåll. Gruvarbete är ett gammalt yrke och sådana yrkesroller kan stagnera i utveckling. Ny teknik har förändrat arbetet men hur det är organiserat kan släpa efter.

– Även arbetaren skulle kunna ringa till en leverantör och göra en

beställning. Det handlar om att ha en arbetsorganisation som möjliggör det, och det har inte alla företag. Om man vill locka fler kvinnor så tror jag att man måste ändra inne i själva organisationerna också.

Mönster sätts i fråga

Själva inställningen till mångfald och kvinnor i en manlig miljö kan behöva påverkas, menar Lena Abrahamsson. Hon anser att det därför behövs fortbildning och även organiserade samtal om attityder.

För om kvinnor kommer in i en manligt dominerad miljö så kan deras blotta existens ifrågasätta gamla mönster. ”Varför gör ni så där”, blir en fråga som kan provocera. Det finns en stark sammanhållning bland gruvarbetare. Man stöder, hjälper och skyddar varandra mot risker. Det är den goda sidan.

– Men om det blir en negativ spiral så kan gruppen sluta sig samman ännu mer. Det finns exempel från Australien på hur sådana grupper kan överdriva risktagandet och odla ett machobeteende för att visa att männen minsann vet hur jobbet ska göras.

Gäller generellt

Forskarnas slutsatser är giltiga på vilken arbetsplats som helst, menar Lena Abrahamsson. Men lösningar måste vara konkreta.

– Bristande jämställdhet är ett generellt livsproblem, men ju mer generell och allmän du är i din argumentation, desto svårare är det att göra något åt saken. Det är viktigt att prata om ett företag, en bransch, en problematik. Det branschspecifika.

Den nu levererade forskningsöversynen utmynnar i några slutsatser om vilken forskning som behövs framöver. Bland annat efterfrågar LKAB mätbarheter. En socialt hållbar utveckling ute i samhället brukar mätas i barnadödlighet, ohälsotal, utbildningsnivå, utflyttning, lönenivåer etcetera.

– Men hur man mäter hållbar social utveckling inne på ett företag vet vi inte. Det är en sak vi vill utveckla med vår forskning, säger Lena Abrahamsson.

Roland Cox

Forskningsöversikten heter ”Gender, diversity and work conditions in mining, and sustainable development: Previous research and future challenges”.



Foto: Luleå tekniska universitet

– Det är bättre att klumpa ihop kvinnorna så mycket man kan, tre eller fyra i samma arbetslag, säger Lena Abrahamsson, professor i Luleå som forskar om genus och teknik.

Så kan gruvan locka fler kvinnor

■ Utforma arbetsmiljön på ett systematiskt sätt så att den passar människor av alla storlekar. Gör arbetet hälsosamt.

Tänk inte fast er i vad en gruvarbetare brukar göra. Berika, bredda och ge fler uppgifter.

Utveckla arbetsorganisationen med stöd av den starka tekniska

utvecklingen så att företaget framstår som mer modernt.

Samarbeta mellan företaget, leverantörer, entreprenörer och det kringliggande samhället.

Bristande jämställdhet är ett generellt problem – som måste angripas branschspecifikt och konkret.



Foto: Leif Andersson

– Idag är man i princip maskinförare, det kan en tjej lika bra som en kille, säger Sara Strömberg.

Sara Strömberg, gruvarbetare:

”Kul jobb och dubbla lönen”

– Om fem år? Troligast så är jag kvar. Jag älskar mitt jobb, säger Sara Strömberg, 30-årig gruvarbetare hos Boliden.

Visst kan det vara varmt och visst kan det vara ensamt, men det som överväger är bra kolleger, intressant och omväxlande jobb, friveckorna – och dubbla lönen mot när hon jobbade i butik.

Sara Strömberg fick praktisera hos sin pappa som är svetsare i gruvan, och arbetsförmedlingen erbjöd sen en utbildning till bergarbetare för sju år sen.

Och på den vägen är det.

– Jag hade jobbat i Konsumbutik innan och litet i restaurang, men det här är ju jättekul. Jag var ensam tjej i mitt skiftlag från början och det var många äldre karlar i gruvan. De flesta tog hand om mig som sin lilla dotter.

Det var bara någon enstaka man som ifrågasatte om hon verkligen skulle klara av det, men det verkar snarast ha triggat henne att visa att hon dög.

– Om man som tjej jobbar i

gruvan så får man inte ta illa upp för det minsta lilla. Det finns en jargong. Men jag är inte någon ”tjejtjej”, jag gillar att killar är rakt på sak, gillar det bättre än skitsnack bakom ryggen, fulspel och sånt.

Zink och koppar

Nu jobbar hon i en av Sveriges äldre och allra djupaste gruvor, i Renström några mil från hemorten Skellefteå. Man bryter ”komplexmalm” som ger zink, koppar, bly, guld och silver. Med ett drygt hundratal anställda hör den till de mindre gruvorna. Sara Strömberg beskriver att man därför inte är så specialiserad utan roterar mycket mellan olika maskiner och uppgifter.

– Jag skulle bli less om jag bara fick göra en sak. Jag får lära mig nya saker och får utvecklas, det är jätteviktigt för mig. Förhoppningsvis är jag kvar om fem och tio år, och har lärt mig mer och fått prova nya uppgifter.

Det har funnits ett tiotal kvinnor i Renström under åren, de flesta över 40. Nu börjar det komma fler yngre kvinnor. Sara Strömberg har varit ensam kvinna i sitt skiftlag i åtta år,

nu har det kommit en ung tjej som praktikant. Företaget har fått pris för sitt jämställdhetsarbete och har som mål att nå 20 procent kvinnor 2018. I Bolidens gruva i Aitik är 35 procent av truckförarna kvinnor.

Ensam och varmt

Sara Strömberg kan någon gång sakna det sociala i butiksjobbet, att möta kunder. I gruvan sitter man mycket ensam.

Det finns risker i gruvan, men inget som verkar oroa henne. Varmt blir det, ibland över 28 grader nere i ”bergvärmen”. Stressigt ibland, men inte värre än i en butik eller restaurang.

Och å andra sidan: Omväxlingen mellan att borra, jobba med skrotning för att rensa från löst berg, ladda och lasta, sköta maskiner. Skiftgången ger ledigt var tredje vecka, och hon tjänar dubbelt så mycket som i butik.

– Det som behövs är att man promotar gruvjobbet, pratar om det i media att tjejer kan jobba i gruvan, säger Sara Strömberg.

Roland Cox



– Jämställdhetsfrågorna väcker motstånd hos cheferna, säger Tuija Muhonen, professor i arbetsvetenskap på Malmö högskola.

Kvinnliga högskolechefer har sämre arbetsmiljö och villkor

Inom högskolan är villkoren för kvinnors och mäns karriär ojämlik. Det handlar om normer, värderingar, dold diskriminering och negativ särbehandling. Detta visar [en ny rapport](#) från Universitets- och högskolerådet, UHR, om 37 jämställdhetsprojekt, varav ett är [en studie](#) från 2012 om jämställdheten på Malmö högskola.

– 64 procent av de kvinnliga medarbetarna hade någon gång upplevt lönediskriminering, förlöjligande eller sexistisk jargong. En hög siffra på frågan om negativ särbehandling jämfört med dem som aldrig hade upplevt detta, säger Tuija Muhonen, professor i arbetsvetenskap på Malmö högskola.

Av männen hade få varken sett eller upplevt det själva. Kvinnor tyckte

dessutom att de hade sämre möjligheter att göra karriär än män, berättar Tuija Muhonen om enkätundersökningen.

Öväntat resultat

Lektorer och professorer fick bli en gemensam grupp på grund av för få professorer. Forskarna jämförde den gruppens svar med adjunkternas på frågor om negativ särbehandling. Resultatet blev öväntat.

– Vi trodde att adjunkterna skulle

vara mer utsatta, men tvärtom var det lektorer/professorer som hade upplevt negativ särbehandling i högre grad. En tolkning är att diskrimineringsmönstret blir tydligare högre upp i den akademiska karriären, när man börjar konkurrera på allvar, tror Tuija Muhonen.

I studien undersöktes även medarbetarnas uppfattning om hur cheferna jobbade med jämställdhetsarbetet, och hur de upplevde arbetsmiljön och utvecklingsmöjligheterna ur ett jämställdhetsperspektiv.

Motprestation för integrering

Aleksandra Sjöstrand på Universitets- och högskolerådet, UHR, är författare till en ny rapport där UHR samlat ihop erfarenheterna från jämställdhetsprojekt liknande Tuija Muhonens. Hon ser en risk i att resultaten inte tas

”Jämställdhet i högskolan har mött mycket motstånd”

tillvara i högskolorna utan motprestation.

– Ett initiativ i framtiden kunde vara att högskolorna får betala ungefär hälften i projekten. Men också att man lägger in i projektbeskrivningen hur resultaten ska integreras i högskolan.

UHR har spridit resultaten via konferenser och på webben. UHR planerar också konferenser för hur högskolorna kan jobba rent praktiskt och få verktyg för jämställdhetsarbetet.

Det mesta i resultaten handlar om normer och värderingar, berättar Alexandra Sjöstrand. Bilden av en forskare är fortfarande en man som bara lever för sin karriär.

Jämställdhet i högskolan har mött mycket motstånd visar rapporten.

– Det är viktigt att utarbeta olika strategier och vara beredd på motstånd innan man sätter igång jämställdhetsprojekt.

Jämn könsfördelning bland chefer

Tuija Muhonen berättar om ingången i deras studie; att det fanns en föreställning om kvinnodominans på prefektnivå bland mellancheferna. Resultatet visade att fördelningen var 40 kvinnor respektive 60 män. Så till antalet huvuden räknat var det en jämn könsfördelning, menar hon. Bland cheferna har det varit en jämn könsfördelning sedan 2005, alltså en kvantitativ jämställdhet inom chefsgruppen.

– Startpunkten i studien var tanken på hur detta återspeglades i organisationen bland medarbetarna, men även bland cheferna. Deras egen upplevelse.

Betydelsen av kön inte viktig

Forskarna gjorde en fokusgruppsstudie bland chefer där kvinnor och män delades in i två grupper. Tuija Muhonen såg att båda grupperna, i början, tonade ner betydelsen av kön och genus; att problemen inte alls var så stora. Senare kröp det fram att kvinnorna bland annat tyckte att de inte fick prata till punkt och att männen tog större plats.

”Det blev en bra diskussion till slut”

– Kvinnliga chefer upplevde också att en del beslut fattades i förväg. När de kom till mötet var det redan förberett och besluten togs väldigt snabbt. Det fanns inte tillräckligt med tid till reflektion.

Varken cheferna eller medarbetarna tyckte generellt att problemet med jämställdhet var så stort. I upplevelsen av arbetsmiljön fanns ingen skillnad mellan kvinnor och män gällande hög arbetsbelastning. Kvinnor ansåg dock i större utsträckning än män att arbetet var meningsfullt och positivt.

Härskartekniker förekom

Studien visade också att det fanns härskartekniker som ”Du som är så duktig på det här kan väl...” en duktig- flicka-attityd, medan männen höll sig undan. Men, menar Tuija Muhonen, det är också kvinnorna själva som faller i fällan, som attityden om att kvinnor är mycket bättre på studentkontakter. En attityd som lätt kan missbrukas.

– Många kvinnor vill vara ambitiösa och göra ett bra jobb. Det påverkar hur snabbt de kan göra karriär. Kvinnorna uppmuntras delta i verksamhetens utveckling medan män

ges förutsättningar att vara mer individualister vilket skapar tid för den egna karriärutvecklingen.

I uppföljningen ett år senare märkte Tuija Muhonen att jämställdhetsfrågorna väckte motstånd. Hon tror att det handlar om osäkerhet bland cheferna.

– Det fanns en oro över konsekvenserna om frågan lyftes. Vi följde upp med en enklare webbenkät om de hade jobbat vidare eller inte. Och i så fall hur? Och om inte, varför?

Få hade konkret jobbat vidare. Vissa tyckte att det inte fanns några problem alls, andra att annat måste prioriteras.

– Det tolkade vi som motstånd, att de inte ville och försökte tiga ihjäl problemet, säger Tuija Muhonen.

Aktivt arbete krävs

Efter ytterligare en uppföljning ett år senare, 2014, hade de ett möte tillsammans med rektorn och alla chefer.

– Vi kände av motståndet i rummet, men det blev en bra diskussion till slut. Vi återkom till samma problem, att se över arbetsfördelningen och att alla har samma möjligheter att utvecklas som lärare och forskare.

Tuija Muhonen tycker att frågorna ständigt behöver lyftas upp och diskuteras.

– Vi behöver jobba aktivt med jämställdhet hela tiden annars händer ingenting.

Suzanne Vikström



Foto: Björn Dalin

Alexandra Sjöstrand



Foto: Malmö högskola

Malmö högskola satsar på att integrera jämställdhet trots motstånd.

Nationellt center för kunskap kan bli verklighet år 2016

I regeringsförklaringen sade statsminister Stefan Löfven att arbetslivsforskningen måste stärkas. I det rödgröna budgetförslaget finns det 60 miljoner för åren 2015–2018 avsatt för forskning om kvinnors arbetsmiljö. Nu får besluten vänta till efter extra valet i mars 2015.

– Ansatsen i vår budget är bredare än att forska om arbetsmiljö. Vi vill rikta pengar till forskning som har ett större perspektiv på arbetslivets villkor och hur dessa påverkar hur människor har det. Det gäller även de 60 miljonerna till forskning om kvinnors arbetsmiljö, säger Irene Wennemo.

Hon är nybliven statssekreterare på arbetsmarknadsdepartementet med ansvar bland annat för arbetsmiljö, arbetsrätt, lönebildning och internationella frågor.

– Det är viktigt med relevant forskning om arbetslivet. Det behövs öronmärkta pengar. Därför ligger arbetslivsforskningen hos oss på arbetsmarknadsdepartementet, säger hon.

Irene Wennemo har doktorerat i sociologi om familjepolitikens framväxt i västvärlden och har arbetat som forskare på Sofi, Institutet för social forskning i Stockholm. Nyligen kom hon ut med en bok om den svenska välfärdsmodellen.

Slagsida mot socialmedicin

– Arbetslivsforskningen i Sverige har fått en slagsida mot socialmedicinsk forskning sedan Arbetslivsinstitutet lades ned, anser hon.

– Vi vill bredda forskningen och ge den en mer samhällsvetenskaplig inriktning, så att man kan analysera villkoren i arbetslivet från många vetenskapliga perspektiv.

Frågan är hur det ska gå till. Kommer regeringen föreslå ett nationellt kunskapscentrum för arbetsmiljöforskning?

Ett nationellt kunskapscenter för arbetsmiljöforskning föreslogs



Foto: Socialdemokraterna

– Det behövs öronmärkta pengar till arbetslivsforskningen, säger Irene Wennemo, statssekreterare på arbetsmarknadsdepartementet.

2011 av en statlig utredning. Ingenting har hänt sedan dess, mer än att arbetsmiljöforskare på egen hand har bildat några regionala kompetenscentra för arbetsmiljöforskning.

Flera vill ha centrum

Det finns en efterfrågan från forskare men också från fackförbund och arbetsgivare på ett kunskapscentrum. Men hur ska det se ut? Det kan bli

*”Vi
behöver
tänka nytt”*

allt från ett nytt institut som bedriver en omfattande egen forskning, till ett nationellt bibliotek med en internationell representation.

– Inga beslut är tagna ännu. Vi behöver tänka nytt, men exakt hur

det blir med detta center kommer att beredas till forskningspropositionen inför 2016, säger Irene Wennemo.

Regeringen planerar också att uppdatera den nationella strategin för arbetsmiljöpolitik som den tidigare regeringen antog 2010.

– Vi vill fånga in det som är viktigt, försöka se vad som händer. Just nu ser vi en uppgång av ohälsotalet bland anställda i kontaktyrken. Detta gäller oavsett om man har ett akademiker-yrke eller ett LO-yrke, säger Irene Wennemo.

Ökningen kommer främst i psykiska diagnoser i yrken som har mycket med människor att göra. De största problemen finns på kvinno-dominerade arbetsplatser, inom hemtjänst snarare än i tekniska yrken.

– Jag tror inte att man mår lika dåligt av att vansköta vattenledningar som man gör av att vansköta människor, säger Irene Wennemo.

Anna Holmgren