användbart!

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning, 3/2018

Foto: Roland Cox

Sofie Levin och Janne Eliasson jobbar jämställt på äldreboendet.

JÄMSTÄLLDHET

– ett verktyg för bra arbetsmiljö

Om inget kön dominerar på en arbetsplats tappar könet i betydelse och arbetsplatsen blir mer jämställd. Men i dag är det trots allt jämställdhetsarbete bara 15 procent av alla i arbete som jobbar på en sådan arbetsplats. De flesta har ojämlika villkor på segregerade arbetsplatser. Varför är det så och hur kan vi förändra? En del av svaren på de frågorna finns i detta nummer av Användbart!

Tema: Hon och han – genus i arbetslivet

Foto: Delfi de la Rua

Mer intressant läsning:

Kön konserverande kraft i tung industri	*sid 3*
"Vi är fler kvinnor här än i andra gruvor."	*sid 6*
"Sluta undersök kvinnors arbetsmiljö – titta på branscherna i stället."	*sid 7*
Segt att få in män på typiska kvinnojobb	*sid 10*

Användbart! och www.arbetsmiljöforskning.se – utges av Arbetslivsjournalisterna ek. för.

Lång väg kvar till ett jämställt arbetsliv

Trots alla år av jämställdhetsarbete, trots jämställdhetsombudsman, lagar och mål ligger jämställdheten ändå långt borta vid horisonten och väntar. Så upplever många det och det är också vad siffrorna visar. Men det går framåt. Medvetenheten ökar och forskningen visar vägen.

#metoo-rörelsen, som vi skrev om i Användbart! nr 1 i år, är ett steg på vägen mot förändring. Det räcker inte att en enstaka kvinna – eller man – ryter till, det behövs en massrörelse för att bryta igenom bruset och få uppmärksamhet. Nu vågar fler berätta och protestera när de upplever att de blir förminskade och trakasserade på jobbet.

***

I detta nummer av Användbart! tittar vi på de större strukturerna som hindrar och försinkar jämställdhet. Vi intervjuar forskare som visar att ju mer betydelse man låter kön ha i en organisation, desto trögare går förändringar. Om inget kön dominerar på en arbetsplats tappar könet i betydelse och arbetsplatsen blir mer jämställd. Därmed blir arbetsmiljön också bättre.

Det är dit vi måste sträva, enligt våra forskare. Men i dag är det bara 15 procent av de arbetande

Foto: Ian Froome

som jobbar på arbetsplatser med lika många kvinnor som män, enligt SCB.

Inom kommuner och landsting har könet stor betydelse eftersom arbetet till stor del är könsuppdelat. Kvinnor vårdar, män sköter maskiner i grova drag. Villkoren för de olika grupperna är diametralt olika, ofta till de vårdande kvinnornas nackdel. Det har medfört att de har högre sjukskrivningar, lägre löner, känner sig oftare trötta efter jobbet och känner oftare ängslan och oro, enligt SCB:s sammanställning På tal om kvinnor och män. Annika Härenstam berättar varför det ser ut som det gör och hur man kan förändra. För det går.

***

Men det är segt att få över männen till kvinnojobben. Lönen är låg och statusen också, tycker Janne Eliasson, som trots detta har lämnat ett ”mansjobb” för ett ”kvinnojobb” och trivs med det.

Låga kvinnolöner – låg status – en ond cirkel som är svår att bryta. Det räcker naturligtvis inte med att enskilda individer bryter den cirkeln, utan att hela samhället med politiker och beslutsfattare på alla nivåer går i samma riktning genom övergripande beslut.

Vi får fler och fler pappalediga män, och hemma delar vi mer och mer på arbetsuppgifterna. Det är annorlunda mot 60-talet. Så det går framåt, men det är fortfarande en lång väg kvar.

Eva Ekelöf
redaktör Användbart!

Foto: Privat

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning publicerad på www.arbetsmiljöforskning.se **Utgivare** Arbetslivsjournalisterna, Journalistgruppen Kajak, Reimersholmsgatan 7, 11740, Stockholm
Användbart! ges ut med stöd av Forte.

användbart!

Redaktion Eva Ekelöf, redaktör för detta nummer, ansvarig utgivare, Anna Holmgren, chefredaktör, Roland Cox, Ragnhild Larsson, Nils Otto, Mats Utbult **Layout** Tango Media, Lars Ringberg

Foto: Lena Abrahamsson

Kvinnornas plats i den nya tekniken i gruvorna kan bli en övergående period.

Kön konserverande kraft i tung industri

Gruvarbete är av tradition en mansdominerad bransch. Så sent som 1978 avskaffades den gamla lagen från år 1900 som förbjöd kvinnor att arbeta i gruvor. Stora satsningar på ny teknik med fjärrstyrda maskiner för transporter, borrning och lastning har på senare år gett en bättre arbetsmiljö och andelen kvinnor i branschen har ökat till 15 procent.

– Globalt i gruvbranschen är det viktigt att plocka bort människan från den farliga miljön. Ju längre bort man kan arbeta från det farliga, desto bättre arbetsmiljö, säger Lena Abrahamsson, professor i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet. Hon har ägnat mycket tid åt att studera jämställdhet i manligt dominerade branscher.

I gruvarbetet finns en tendens att kvinnorna jobbar ovan jord och att männen jobbar i underhållsarbetet, men också närmare berget, i det manuella arbetet närmare fronten.

– I gruvbranschen tänker man sig ofta att den nya tekniken är kvinnlig, att arbetet under jord är det manliga, säger Lena Abrahamsson.

Gigantiska kvinnomaskiner

I Australien finns exempel på hur nya gigantiska gruvtruckar och bulldozrar med en vikt på över 20 ton blev

”kvinnomaskiner” och fick till följd att de gruvarbetare som var män vägrade att lära sig köra dem.

I Sverige finns flera liknande exempel, bland annat hur gruvarbetarna under jord gav fjärrstyrarna smeknamn som ”velourarbetare”, kallade styrcentralen för ”sjunde himlen” eller på andra sätt tydligt markerade att fjärrstyrarna uppe på styrcentralen inte var ”riktiga” gruvarbetare.

Men det finns ingen garanti att den nya tekniken hanteras av kvinnor.

– Det är inte så om vi tittar på andra branscher. Där är det tvärtom ofta så att männen får den spännande nya tekniken, säger Lena Abrahamsson.

Gruvnostalgi

Hon tror att kvinnornas plats vid den nya tekniken i gruvorna kan bli en övergående period när den gamla brytningstekniken försvinner och ersätts av den nya tekniken. I gruvbranschen ser forskarna ett motstånd mot förändringar som utmanar den traditionella synen på manligheten i gruvarbetaryrket.

– Under en tid kommer den gamla bilden av en gruvarbetare att leva kvar, men den blir mest något nostalgiskt. Det moderna gruvarbetet är något helt annat. Då kan det bli så att gränsen för vad som anses som manligt och kvinnligt flyttas till kontrollrummet. Det blir en spännande process!

Vad har då manligt och kvinnligt för betydelse i arbetsmiljön?

Lena Abrahamsson hävdar bestämt att ojämställdhet ger dålig arbetsmiljö.

Foto: LTU

Lena Abrahamsson

Hennes avhandling ”Att återställa ordningen” handlar om organisationsförändringar på industriföretag. Avhandlingen är baserad på hennes egna erfarenhet av hur svårt det är att genomföra förändringar i organisationer. Som civilingenjör hade hon jobbat som konsult med produktionsutveckling i stålbranschen, pappersindustrin, gummiindustrin och verkstadsindustrin.

– Även om de mansdominerade industribranscherna har olika produkter så liknar de varandra och jag tror att man kan använda våra resultat

Foto: Boliden, Stefan Berg

I gruvarbetet finns en tendens att kvinnor jobbar ovan jord och att män jobbar i underhållsarbetet.

både inom gruv-, pappers-, skogs-, stål- och gruvbranscherna, säger hon.

Konserverande kraft

Lena Abrahamssons slutsats i avhandlingen är att kön är en konserverande kraft.

– Ju mer betydelse man låter kön ha i organisationen desto trögare går förändringar, säger Lena Abrahamsson.

– Brist på jämställdhet är ett hinder på olika sätt i olika företag. Om man får bort problemen med ojämställdhet, då fungerar organisationen bättre. Effektiviteten ökar i hela organisationen.

Jämställdhet har också demokratiska aspekter. Men om jämställdhet ska handla om etik, normer, rättvisa och demokrati kan det bli för mycket att greppa för en enskild företagare.

– Jag tror att ett steg framåt för att få mer verkstad i jämställdhetsarbetet är att se jämställdhet som ett verktyg för att få bra arbetsmiljö, säger hon.

Det handlar inte bara om rekrytering, att öka andelen kvinnor. Det handlar om att ändra arbetsmiljön.

> *”Det handlar inte om rekrytering, utan om att ändra arbetsmiljön.”*

Lena Abrahamsson nämner några exempel: Arbetsmiljön blir bättre för kvinnorna om de får lika villkor som männen. Det innebär bland annat lika bra arbetskläder, lika bra utbildning, lika bra karriärmöjligheter, lika möjligheter att vara med i olika grupper.

– Om kvinnor slapp förklara sina yrkesval, om kvinnor slapp olika förminskande kommentarer, då vore det bra även för männen, säger hon.

Vad tycker du att företagen ska göra? Har du några råd?

–Det viktigaste är att överhuvudtaget göra något. De flesta företag gör inget alls eftersom det finns ett motstånd, säger hon.

Ge inte upp

Lena Abrahamssons viktigaste råd till företagsledningen är att hålla ut, att fortsätta göra åtgärder, att mäta jämställdheten, att styra, att inte ge sig:

- Att koppla åtgärderna till samma krav som företaget ställer på andra prestationer.
- Att mäta kraven också på jämställdheten.
- Att lönesätta med jämställdheten som ett av kriterierna.
- Att ställa krav på mellancheferna.

Ansvaret att driva på utvecklingen ligger hos chefer och produktionsledning. Ofta är det ett fåtal högljudda, lite besvärliga män, som protesterar väldigt mycket.

–Då gäller det att hantera motståndet på ett klokt sätt, man vill inte ha en dysfunktionell arbetsplats. Kan chefer och ledning hålla ut är det bra. Om man börjar ge sig eller glider och duckar, då har man fått en klassisk återställare, säger Lena Abrahamsson.

I sin avhandling fokuserar hon på motståndet mot förändring. Om organisationen är mycket ojämställd i ett företag blir det segt när man försöker förändra ordningen och det finns en stark tendens till reaktion tillbaka till den gamla ordningen – det hon kallar en återställare.

–Folk vill omedvetet eller medvetet bevara könsmönster och då bevaras även andra saker till exempel organisationsstruktur, arbetsfördelning, yrkesidentitet, lärande och rekrytering, säger Lena Abrahamsson.

Genusteori – för att förstå

I sin forskning använder hon genusteori för att förstå organisationsproblem.

–Basen i den teori jag använder är att se kön som en social konstruktion. Det kallas det socialkonstruktionistiska perspektivet, säger hon.

Tanken är att kön är något vi gör tillsammans. Alla gör kvinnlighet och manlighet hela tiden. Det sker i huvudet på människor. Var och en skapar sitt könsuttryck. Vi skapar bilden av oss själva på grund av det kön vi tycker att vi har. Den processen pågår hela tiden. Och andra ser dig och skapar dig alldeles oavsett vad du gör själv. Om du ser ut som kvinna blir du behandlad på visst sätt.

Detta sker på alla plan, mellan människor, inbäddat i tekniken och i organisationen. De perspektiv vi har på kön och organisation formar arbetsplatsen och yrket.

”Ansvaret att driva på utvecklingen ligger hos cheferna.”

–Det är inget vi själva kan kontrollera, det bygger på hundraåriga traditioner.

–Det sker överallt, i hur vi blir sedda av myndigheter och organisationer, på arbetsmarknaden, av lärare och av förskolpersonal.

Handlingsutrymme

Nästa steg i teorin är att eftersom alla gör aktiva val, då kan man göra andra val. Det går att göra på annat sätt.

–Vi kanske inte själva som individer klarar det, men vi kan vidta olika åtgärder i samhället.

Regeringen kan fatta beslut, det går att förändra i skolan, i läroplanen finns möjlighet att göra åtgärder.

–Det finns ett handlingsutrymme. Eftersom vi gör kön kan vi också göra det på ett annorlunda sätt, säger Lena Abrahamsson.

Anna Holmgren

Läs mer om genus på jobbet:
Omförhandling i gruvan? Om kön, arbete och förändring i den mansdominerade gruvnäringen; Tidskrift för genusvetenskap.

Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning.

Foto: Boliden, Stefan Berg

Den traditionella bilden av en gruvarbetare är en man under jord.

”Vi är fler kvinnor här än i andra gruvor”

Cathrin Öderyd är processoperatör i Aitik, Bolidens koppargruva utanför Gällivare med 700 anställda. Sedan fem år arbetar hon som förtroendevald klubbordförande i gruvan och hon är enda kvinnan i IF Metalls förhandlingsdelegation för gruvbranschen.

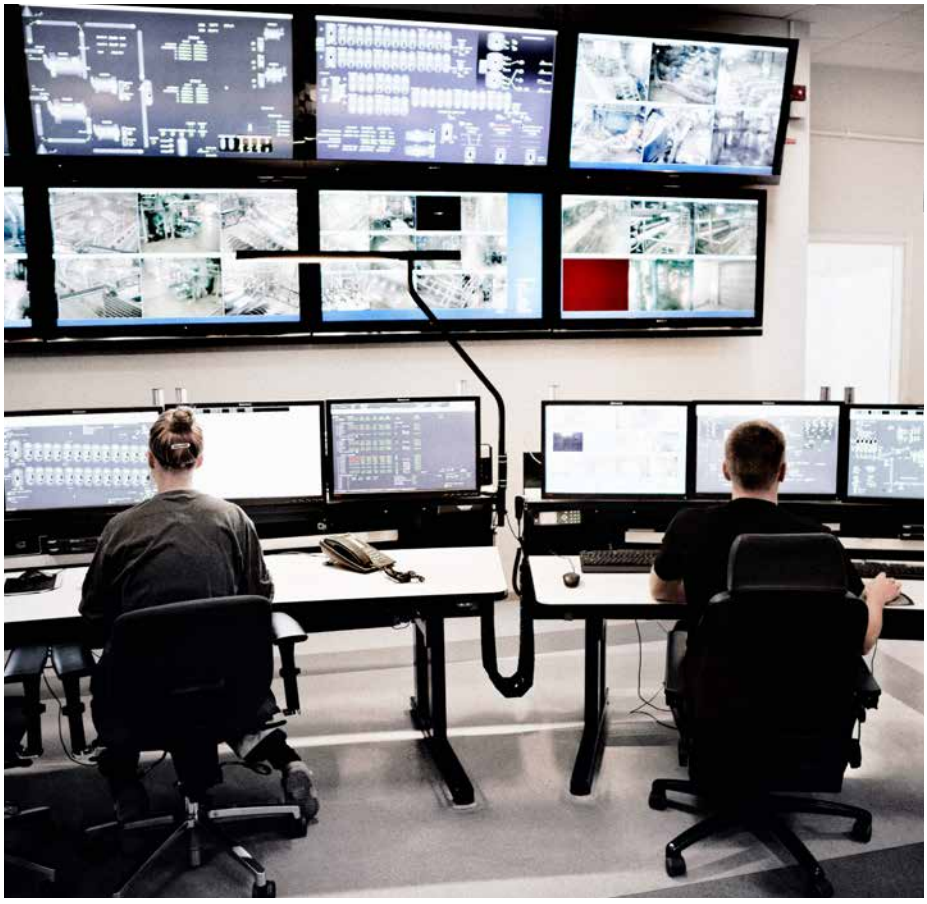

Foto: Boliden, Stefan Berg

I kontrollrummet jobbar både män och kvinnor.

Cathrin Öderyds väg till gruvan var lång. Efter en lärarutbildning var det svårt att få fast jobb som lärare. Då arbetade hon på hotell, i restaurang och i butik. Till sist flyttade hon hem till Gällivare för drygt tio år sedan och började som processoperatör i Aitikgruvan, eftersom hon hade kompisar där.

Aitikgruvan är ett dagbrott, en till ytan gigantisk arbetsplats. Av de 700 anställda är 30 procent kvinnor.

Hur ser du på jämställdhet i gruvan?

–Gruvbranschen är historiskt sett en mansdominerad bransch, kvinnorna har inte hittat hit. Men det blir bättre och bättre. Här i Aitik är vi 30 procent. Vi är fler än i andra gruvor, säger Cathrin Öderyd.

Finns det något motstånd bland männen mot att släppa in kvinnor i gruvan?

–På mina tio år i Aitik har jag aldrig hört något negativt om att släppa in kvinnor i branschen. Här är vi så många i dag att inga män höjer på ögonbrynen när en tjej hämtar en arbetsorder eller avlöser i maskinen. Kanske var det annorlunda förr, säger hon.

Är arbetet under jord mer traditionellt manligt?

–Utomlands är det så, i Sverige tror jag inte det är så stor skillnad. Det blir fler och fler kvinnor under jord. Och arbetet som maskinförare är detsamma oavsett om man arbetar ovan eller under jord, säger hon.

Foto: Boliden, Anders deWall

Aitikgruvan är en enorm arbetsplats till ytan lika stor som Arlanda.

De flesta kvinnorna i Aitik är maskinförare, det är den största arbetsgruppen. Det finns också kvinnor som är arbetsledare och har andra ledande positioner. Men det är nästan enbart män som är mekaniker, elektriker och i andra delar av underhållsarbetet.

”Avtalssekreteraren lyssnar lika mycket på mig som på männen.”

–Vi har en del utländska entreprenörer i underhållet. Det är mest män. Men jag tror att det ser likadant ut i alla industribranscher, säger hon.

Cathrin Öderyd anser att sorteringen börjar i valet av gymnasieutbildning. Det är få kvinnor som går mekaniker- och elutbildningar.

–Man måsta börja redan i skolan om man vill förändra, säger hon.

Boliden har som koncernmål att anställa fler kvinnor, målet är att var fjärde anställning ska vara kvinna.

–Ingen reagerar över det målet, det är inget konstigt, inget vi funderar över. Det är lämplighet och kompetens som avgör vid rekrytering.

Hur gör företaget för att nå målet?

–Det är genom rekrytering. I Västerbotten har de haft utbildningar i bergsarbete, dit man försökt få in kvinnor via arbetsförmedlingen, men det är svårt. Det finns inget intresse bland kvinnorna.

Hur upplever du som kvinna ditt uppdrag i IF Metalls förhandlingsdelegation?

–Alla andra är män, så jag syns ju mer och det kan ibland vara lite trist att vara ensam tjej, men jag trivs jättebra med mitt uppdrag. Jag upplever att jag blir tagen på allvar och jag har inte behövt hävda mig mer än männen.

–Avtalssekreteraren lyssnar lika mycket på mig som på männen. Vi är alla där för att representera en grupp människor, oavsett kön. Det är ingen skillnad, säger Cathrin Öderyd.

Anna Holmgren

Foto: Emilia Emmanuelz

Arbetet som chef inom kvinnligt genusmärkt vård- och omsorg kännetecknas av ansträngd ekonomi, begränsat organisatoriskt stöd och många underställda.

"Sluta undersök kvinnors arbetsmiljö – titta på branscherna i stället."

Ansträngd ekonomi, begränsat organisatoriskt stöd och många underställda medarbetare. Så ser vardagen ut för många chefer i kommunala vård- och omsorgsverksamheter, medan chefer inom tekniska verksamheter har ett bättre organisatoriskt stöd.

– Sluta undersöka kvinnors arbetsmiljö. Då blir det en könsfråga i stället för en arbetsmiljöfråga. Titta i stället på skillnader mellan olika branscher, säger Annika Härenstam, som i sin forskning synliggör skillnaderna i arbetsmiljön mellan kvinnodominerade och mansdominerade branscher.

Strukturella skillnader syns

När Arbetsmiljöverket gjorde en vitbok om kvinnors arbetsmiljö 2017, satt Annika Härenstam i en referensgrupp med forskare. Hon och hennes forskarkollega Tina Forsberg Kankkunen fick Arbetsmiljöverket att jämföra mansdominerade branscher med kvinnodominerade branscher i stället för att enbart inspektera kvinnors arbetsmiljö.

– Det är då man får syn på de strukturella skillnaderna som finns i de här sektorerna.

Arbetsmiljöverket upptäckte till exempel att det ofta är helt olika upphandlings- och serviceavtal för bilarna om du jobbar i gatu- och parkförvaltning jämfört med om du jobbar i hemtjänsten. Trots att

hemtjänstpersonalen kör mest och går mest i och ur bilarna i alla väderlekar, har man de sämsta bilarna.

Letar individuella orsaker

Enligt flera forskare och olika teorier skapas till och med ojämställdhet av att man använder sig av kategorier som kvinnor och män, invandrare och infödda. Sedan förknippar man vissa fenomen eller egenskaper med de olika kategorierna. På det sättet upprätthåller och förstärker man skillnaderna utan att man behöver prata om de problem det egentligen handlar om, menar Annika Härenstam.

– Då letar man i individuella orsaker och säger att det är något fel på kvinnorna, att de inte kan säga nej eller att de dubbelarbetar, i stället för att se att det handlar om problem i en viss bransch.

Annika Härenstams forskning av kommunerna visar att kommunikationen mellan den strategiska och den operativa nivån ser helt olika ut i mans- och kvinnodominerade verksamheter.

Inom vård, skola och omsorg har man genomfört New Public Management väldigt konsekvent med resultatenheter som man knoppat av. Sedan finns den strategiska nivån med beställarenheter, politiker, nämnder och förvaltningschefer.

Lagd budget ligger

Kontakten mellan de bägge nivåerna är väldigt tunn. Det blir ofta en envägskommunikation, där de som företräder den strategiska nivån säger till den operativa nivån att de får göra så gott de kan med de resurser som finns, att lagd budget ligger.

Foto: Göteborgs universitet

Annika Härenstam

– Det är väldigt svårt att föra upp kunskap nerifrån om vilka konsekvenser olika beslut får och däruppe säger man ofta: ”De bara gnäller.”

Dessutom får cheferna längst ner i organisationen hela tiden hantera nya direktiv från riksdag, regering och olika myndigheter. Kraven att följa lagen om kvalitet i vården till exempel kommer direkt till äldreomsorgschefen eller skolchefen, medan pengar och styrning kommer från förvaltningen och förvaltningschefen och nämnden. På det sättet blir dessa chefer dubbelstyrda.

– Då står chefen där med svåra prioriteringar och målkonflikter. Antingen får chefen spräcka budgeten eller bryta mot lagen eller få en sämre arbetsmiljö.

I de tekniska förvaltningarna kommunicerar operativa nivån hela tiden med nämnden och sina högre chefer. Man ringer varandra ofta, kanske varje vecka. Om det uppstår en konflikt om målen eller medlen så hjälper ofta politiker och högre chefer till att prioritera. De kan till exempel skaffa fram nya pengar eller skjuta på det planerade vägbygget.

– Vi säger att de delar värld och diskuterar sig fram till lösningar i stället för att dumpa över problemlösningen på den lägsta nivån.

En dusch får ta tolv minuter

Orsakerna till att det är så stora skillnader är flera, menar Annika Härenstam.

Omsorgsverksamheterna utvecklades till stor del på 1960- och 70-talen, när arbetsuppgifterna flyttade från hemmet, där kvinnorna utförde dem, in i det offentliga systemet.

– Så länge det fanns resurser, gick det bra och de anställda hade ganska stort inflytande över hur verksamheten skulle utformas.

Foto: Rawpixel

Inom omsorgsverksamheten flyttade arbetsuppgifterna från hemmet in i det offentliga systemet. Det har haft betydelse.

”Titta på skillnader mellan branscherna – då syns arbetsmiljön.”

Ekonomerna styrde inte lika mycket som i dag.

Fram till 1991 tillhörde förskollärare, sjuksköterskor, undersköterskor och socialsekreterare de friskaste yrkena för kvinnor. Sedan kom en ny typ av styrning med New Public Management, med beställare och utförare och resultatenheter. Budgetnedskärningarna blev vardag och ledningen började lägga sig i hur jobbet skulle utföras, som att en dusch i hemtjänsten fick ta tolv minuter. Stödpersonal i form av vaktmästare, sekreterare och assistenter försvann, vilket gör att förskolepersonal städar och äldreomsorgschefer skottar snö.

För snävt handlingsutrymme

Annika Härenstam påpekar att verksamheterna inte har hämtat sig sedan de stora nedskärningarna och att överstyrningen fortsätter.

– Handlingsutrymmet för de som ska utföra jobbet är för litet och resurserna för små. Jag tror att man räknar med att de här kvinnorna inte lämnar gamla och barn utan att de har fått sina behov tillgodosedda. Samtidigt är det okej att de som bygger en bro eller en väg inte blir klara i tid. Då finns det ett stöd från politikerna.

Annika Härenstam tycker att omsorgsverksamheterna borde synliggöra konsekvenserna på motsvarande sätt.

– Ska jag följa arbetsmiljölagen och socialstyrelsens föreskrifter och något oförutsett händer, vilket det nästan alltid gör när man jobbar med människor, så kommer jag inte att hinna med de tre sista personerna på min hemtjänstrunda. Den prioriteringen ska inte den lägsta nivån lösa. Det är en strukturell fråga.

Tre gånger så många anställda

Trots att sjukfrånvaron är dubbelt så hög inom de kvinnodominerade verksamheterna har cheferna tre gånger så många anställda att hantera som inom de mansdominerade. Det innebär också lönesamtal och rehabiliteringsärenden för tre gånger så många.

Enheter har slagits ihop utan protester, medan man i de mansdominerade sektorerna säger att det inte går att slå ihop miljöavdelningen med stadsbyggnadskontoret, eftersom verksamheterna är så olika. Men om man slår ihop tre förskolor till ett rektorsområde får chefen ägna sin arbetstid åt att åka buss mellan förskolorna.

– Inom de tekniska verksamheterna lyssnar politikerna mer på de professionella som experter, vilket jag tror hänger ihop med statusen på omsorgsarbetet. Det är något som kvinnor alltid har fixat.

En annan orsak till skillnaderna är arbetsmiljölagstiftningen, där man sedan 1990-talet har avreglerat de människovårdande yrkena, som ensamarbete och lyftteknik eftersom man jobbar med människor i deras hem och då går deras integritet före.

– Du kan skicka ut en 18-åring som inte fått en enda timme i lyftteknik, till en äldre sjuk människa. Samtidigt har man uppreglerat alla tekniska verksamheter med maskinhantering och skyddsanordningar.

”Omsorgsarbetet är något som kvinnor alltid har fixat.”

Fruktkorg räcker inte

Annika Härenstam tycker att det finns positiva signaler, som den nya föreskriften OSA (Organisatorisk och social arbetsmiljö). I parternas avsiktsförklaringar säger man också att man ska satsa på organisatoriska förutsättningar för första linjens chefer. Både riksdag, regering, parterna, Sveriges kommuner och landsting (SKL), liksom facken har ögonen på detta.

Samtidigt står kommunerna inför stora utmaningar. SKL har räknat ut att de behöver rekrytera 500 000 välfärdsarbetare före 2025.

– Varje kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare och då räcker det inte med en fruktkorg. Det handlar om de organisatoriska förutsättningarna och de frågorna äger politikerna och den strategiska ledningen.

Annika Härenstam är ofta ute och pratar för just den här gruppen och märker ett ökat intresse.

– De behöver veta hur man ska organisera välfärdsarbete utifrån kunskap om vad som krävs: kontinuitet, tillit och att man ska dela värld mellan de som fattar beslut och de som gör jobbet.

Ragnhild Larsson

En vitbok om kvinnors arbetsmiljö; Arbetsmiljöverket

Differences in organizational preconditions for managers in gendered municipal services; Institutet för stressmedicin

Om kvinnor och män på jobbet

Visst lever vi i ett jämställt land?
Nja…
Statistiska centralbyrån, SCB, ställer samman statistik om jämställdhet med några års mellanrum. Här är några siffror som har med arbetslivet att göra:

- På arbetsplatserna dominerar kvinnor nästan helt bland undersköterskor, i hemtjänst, hemsjukvård, på äldreboende, som barnskötare och ekonomiassistenter. Män dominerar stort bland lastbilsförare, mekaniker, installatörer, serviceelektriker och snickare.
- Endast cirka 15 procent av de arbetande finns på arbetsplatser med numerär jämställdhet, alltså över 40 procent av det minst representerade könet.
- Bland dem som kommer hem efter jobbet och känner sig trötta och håglösa, uttröttade i kroppen och känner olust inför jobbet dominerar kvinnor i alla åldersgrupper.
- Kvinnor är mer utsatta för våld eller hot i jobbet, sover sämre och tycker sig oftare ha för mycket att göra. Män är mer utsatta för buller och tunga lyft.
- Ängslan, oro och ångest är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män. Antalet sjukdagar, ohälsotalet, är högre för kvinnor än män i alla åldersgrupper.
- Andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning ökade betydligt snabbare för kvinnor än för män mellan 1990 och 2015. Det sistnämnda året hade 54 procent av kvinnorna sådan utbildning, mot 40 procent av männen.
- Bland elever på gymnasiet dominerar kvinnor inom främst hantverk, humaniora, estetik och samhällsvetenskap. Män dominerar främst inom el och energi, bygg och anläggning, industriteknik och fordon.
- Kvinnor och män arbetar i snitt åtta timmar om dagen, betalt och obetalt. Kvinnor ägnar en timme mer om dagen åt oavlönat arbete än vad män gör. Män ägnar 1,5 timme mer om dagen åt avlönat arbete.
- Av de utbetalda föräldrapenningdagarna tar kvinnor ut 78 procent, män 22 procent.
- Männens andel av personalen på förskolor är 3 procent och på fritidshem 24 procent.
- Pensionerade män hade 2014 i genomsnitt 189 000 i årsinkomst, mot 136 000 för kvinnor.
- Riksdagen är numerärt jämställd. I börsbolag är styrelseordförande och vd:ar till cirka 95 procent män.
- Bland chefer i privat sektor är mer än 60 procent män. I offentlig sektor dominerar kvinnor i samma utsträckning.
- Styrelserna i facken skiljer sig åt. Inom LO är 78 procent män, inom TCO och Saco är det fifty-fifty.

Källa: SCB, På tal om kvinnor och män/Lathund om jämställdhet 2016.

Foto: Roland Cox

Blandad arbetsgrupp är det ultimata, tycker arbetskamraterna Janne Eliasson och Sofia Levin på Pålsbo äldreboende i Halmstad.

Segt att få in män på typiska kvinnojobb

Fler män behövs i arbetsmiljön och då måste lönerna upp och statusen höjas. Det är Janne Eliasson och Sofia Levin på Pålsbo äldreboende överens om.

Forskaren Åsa Löfström har sett kvinnor rycka fram i mansjobb medan män rört sig betydligt mindre.

– Jag hade aldrig någon tanke på att jobba i vården, fast morsan jobbade som läkarsekreterare, berättar Janne Eliasson i Halmstad.

Det blev ett tiotal år som finsnickare och metallarbetare på ett företag som gjorde stålskoningar till betongpelare.

– I industrin jobbar man med döda ting. Vi körde stenhårt, på ackord. Det sociala var med kompisarna.

Företaget lades ner. Arbetsförmedlingen gav en kurs för att hitta nytt jobb. Janne Eliasson saknade ett arbete med mer socialt samspel. Han fick praktik på ett äldreboende där han gick bredvid en manlig anställd. Han trivdes och utbildade sig till undersköterska. Det var mer än tio år sen.

”Vi har låg status i vårt yrke. Folk kan tro att vi bara torkar bajs.”

Vi pratas vid på den stora balkongen på en avdelning för äldre med främst fysisk funktionsnedsättning. Vi ser ut över rabatterna där nere, en damm, en fontän som inte riktigt kommit igång efter vintern.

Janne rör sig raskt i korridoren och köket, in och ut i rummen. Knackar på, tittar till, hjälper, pratar och skämtar med de boende och sina arbetskamrater.

– Om man är på fest och någon frågar vad jag jobbar med så säger jag som det är: Undersköterska i äldreomsorgen. Sen blir det inte mycket mer snack, för det är inte intressant.

– Det är lite tråkigt. Vi har låg status i vårt yrke. Folk kan tro att vi

bara torkar bajs. Jag förklarar alltid att vi gör så mycket annat. Men det krävs nog en generation för att få bort den stämpeln.

Guldstunder med samtal

Han beskriver guldstunderna, samtalen med de äldre, gensvaret, trivseln i arbetsgruppen.

– Det är friare här än i industrin.

Janne Eliasson gillar samtalen även med kolleger. Om han generaliserar tycker han att det lätt blir ytligt prat i rent manliga arbetsmiljöer.

– Den där dumma manligheten som sitter där. Man visar inte sitt mjuka jag när man pratar med grabbarna. Det är jättestor skillnad i en blandad arbetsgrupp.

Han tycker att vårdjobbet har bidragit till att han mognat, fått mer människokännedom och bättre självförtroende. Han känner sig uppskattad, aldrig dissad eller trakasserad på grund av sitt kön.

– Jag får höra att det är kul att jobba med mig, att det flyter på bra när jag är här. Jag vill ha ordning och reda och brukar jobba undan.

Alla gör samma arbetsuppgifter, ungefär. Men om en glödlampa ska bytas eller tevekanalerna behöver ställas in, då är det ofta Janne man ber.

Foto: Roland Cox

Petra Gillberg

Hemma har de hittat en balans, tycker han. Sambon lagar mat, båda städar, Janne gillar att ha kontroll över tvätten.

Han är en av blott en handfull män bland nära 50 kvinnliga anställda i huset. Han tror att särskilt ungdomar drar sig för att söka till yrket, att lönerna är ett hinder för att ens pröva.

Blandad arbetsplats är bäst

– När 60-talisterna går i pension kommer det att saknas enormt mycket undersköterskor. Vi behöver få in fler men också behålla dem som finns.

Därför behöver jobben vara mindre slitsamma, kanske med hjälp av robotar och digitalisering. Alldeles nyss har medicinlistorna lagts över på en app i mobilen, visar han.

I ett annat andetag säger han att pengarna inte är viktigast. Inte nu åtminstone, mitt i livet när den jättestora teven är inköpt, barnen börjar bli stora och boendet är på plats.

Foto: Roland Cox

– Män är raka, kvinnor pratar mer ”runt”, tycker Janne Eliasson som ändå föredrar en viss kvinnlig övervikt för att män inte ska dominera för mycket.

Blandad arbetsplats är bäst, tycker han, men överraskar med att föreslå proportionerna fyra kvinnor och två män.

”Han känner sig uppskattad, aldrig dissad på grund av sitt kön.”

– Jag tror inte det ska vara för många män. Annars kan de gå ihop och dominera mer, säger han.

Sofia Levin har gjort samma resa som han, från en manlig miljö på ett lager till kvinnodominerat i vården.

Hon ser killar som går omvårdnadsprogrammet på gymnasiet och kommer på praktik.

– De tycker att det är roligt och de trivs. Men de vill ändå bli brandmän eller ambulanssjukvårdare.

Petra Gillberg är chef på ett annat äldreboende i Halmstad, Kattegatt. Av 61 fast anställda är en (1) man.

– Kommunen har nyligen annonserat efter personal till äldreomsorgen. Det hade ju kunnat stå i annonsen att ”vi ser det som en fördel om män söker”. Sen vid intervjun är det kompetens och lämplighet som gäller.

Segt få in män i kvinnojobb

Att blandat ger bästa arbetsmiljön, tycker även Åsa Löfström, forskare och veteran inom jämställdhet i arbetslivet. Självklart kanske, men det går segt – särskilt att få in män i traditionella kvinnojobb.

Några nycklar hon ser: Mäns deltagande i hemarbetet. Och en modernisering av vårdjobben.

Visst har det hänt en hel del sedan hon började intressera sig för frågorna på 60-talet. Hon minns pinupbilderna som försvann.

– Studier visade att inte heller alla män uppskattade de nakna flickorna och ordvalet. När kvinnor kom in i de där fikarummen rensade de upp, och det är många män tacksamma för, säger hon.

Men bland annat metoo-debatten visar att det fortfarande behövs förändring, menar hon.

Olika sätt att prata

Det har gått 15 år sedan hon lämnade ifrån sig den statliga utredningen ”Det könsuppdelade arbetslivet”. I dag håller nationalekonomen Löfström på att runda av sitt yrkesliv, hon står som ”anknuten som universitetslektor” på Handelshögskolan vid Umeå universitet, hon föreläser och sitter bland annat i Sveriges A-kassors forskningsråd.

Hon tycker att samtalen i fikarummet blir annorlunda när kvinnor kommer in bland män, och vice versa.

– Män kanske pratar mer strukturerat, pratar mer om jobbet. Det finns kvinnor som tycker att det blir ett bättre pratklimat när män kommer in.

Utifrån de traditionella könsrollerna kan kvinnor mer lyfta frågor om

familj, barn eller skolan. Män å sin sida kanske pratar mer om intressen som kvinnor inte alltid delar, som idrott, teknik och byggande.

–Livet är väldigt komplext. Det är urtråkigt när kvinnor säger att de inte vill prata om idrott. Sen kanske de har barnbarn som är intresserade av sport!

–Samma sak med män som inte vill prata om vad man ska äta till middag. ”Det sköter frugan.”

Med en blandning breddas pratområdet på arbetsplatsen, resonerar hon. Och alla lär sig därmed nya saker.

I takt med att daghemmen kom och reformer gjorde det möjligt för kvinnor att med sina goda betyg konkurrera om utbildningsjobben blev det allt fler kvinnliga advokater, läkare och journalister.

–Motsvarande revolution för män fanns inte. De hade inte vant sig vid att vara med barnen, att jobba i köket eller ta hand om gamlingar. Där var kvinnor inskolade. De hade ett försprång.

–Den uppluckring som skett av en hårt uppdelad arbetsmarknad är det i stort sett kvinnorna som har stått för.

Minus och plus för män

Kvinnorna stimulerades av chans till bättre betalda jobb i traditionellt manliga branscher. Män som funderade på vårdbiträde eller barnskötare måste acceptera att tjäna mindre pengar.

Foto: Privat

Åsa Löfström

–En del män blev förskollärare. Det var enstaka män, de fick byta glödlampor och snickra med barnen.

–Män som ville bli undersköterskor hade det också tungt. Det sas förklenande saker om dem, att de var misslyckade läkarstudenter.

På plussidan finns att män ofta blir väl mottagna bland kvinnor. De kan få fackliga uppdrag och göra karriär. Kvinnorna kan se att män drar upp lönerna.

–Fler män inom skola och förskola är bra för barnen, som förebilder för nästa generation.

På motsvarande sätt behövs fler män inom äldreomsorgen, menar Åsa Löfström.

Foto: Roland Cox

Egna tavlor och bilder på make, barn och barnbarn finns med i rummet.

–Dels för att prata med äldre män, men också med äldre kvinnor som är vana vid att prata med män, säger hon.

Den allra mesta forskningen om jämställdhet i arbetslivet handlar om kvinnors underordning, om vad de får kämpa med som ”brytare”, om glastak och sexuella trakasserier. Det visar sig svårare att hitta forskning som handlar om män i kvinnoyrken, och hur fördelningen av hemarbetet påverkar kvinnors möjligheter.

”Med en blandning breddas pratområdet på arbetsplatsen.”

Förödande uppdelning

Åsa Löfström låter hoppfull när hon jämför med 60-talet. Hon ser allt fler pappalediga män, en trend som kan minska kvinnors oavlönade hemarbete och underlätta för deras yrkesliv.

–Plötsligen hör man att det är han som sköter all matlagning. Hon sköter tvätten.

–Båda måste inte stå halva tiden var vid spisen och tvättmaskinen, men det ska inte vara så hård uppdelning som när våra far- och morföräldrar var unga.

–Uppdelningen har varit förödande för många familjer, där pappor inte lärde känna sina barn och mammor satt fast i den ekonomiska fällan och inte får en vettig pension. Vi ser konsekvenserna i dag.

–För många unga pojkar som fostras nu blir det fullt naturligt med vård och omsorg, de kommer att bli mer villiga att jobba med barn och gamla. Men det tar ju sin tid. Det är sega strukturer.

Åsa Löfström tycker att var och en ska få välja yrke efter intresse, och att utrymmet för det har ökat en hel del. Även om både hem- och arbetslivet fortfarande är könsuppdelat, 15 år efter hennes utredning.

Där föreslog hon bland annat att män skulle uppmuntras att prova andra yrken. Det låter inte på Åsa Löfström som om det skett så mycket på det området.

–De yngre måste lotsas in så att de får se att vårdjobben är otroligt mångfacetterade. Man måste göra om de gamla jobben, göra dem moderna och mer attraktiva.

När dagens pensionärer flyttar in på äldreboende kommer sköterskan att behöva hjälpa till att uppdatera appar och program, och skajpa med barnbarnen, menar hon.

–Om man gjorde undersköterskejobben mer moderna skulle man kunna locka mer pojkar.

Roland Cox