CHANSER TILL UTVECKLING

En rapport från Jämställdhetskommittén

SOU 1979:87

Ref

CHANSER TILL UTVECKLING

En rapport från Jämställdhetskommittén

SOU 1979:87

Statens offentliga utredningar
1979:87
Arbetsmarknadsdepartementet

Chanser till utveckling

En rapport från ett forskningsprojekt med kvinnor i verkstadsindustri

av Gunnela Westlander och Bergliot Lundberg

Jämställdhetskommittén
Stockholm 1979

Omslag Kurt Simons
Jernström Offsettryck AB

ISBN 91-38-05198-2
ISSN 0375-250X
Gotab, Stockholm 1979

Förord

Arbetet med att skapa jämställdhet mellan kvinnor och män måste spänna över många samhällsområden. Arbetslivet är ett av de områden där konkreta insatser har avgörande betydelse. Att ge förebilder och modeller för hur detta arbete kan bedrivas ser Jämställdhetskommittén därför som särskilt angeläget.

Jämställdhetskommittén tog 1977 initiativ till en försöksverksamhet vid Volvo Bergslagsverken i Köping.[1] Projektet kan betraktas som en uppföljning och utvidgning av det tidigare projektet i Kristianstads län, initierat av Jämställdhetsdelegationen 1973, för att bana väg för kvinnor till mansdominerade arbetsområden i industrin. Vid företaget i Köping fanns redan en stor andel kvinnor anställda som verkstadsarbetare. Här var det viktigt att ge kvinnorna bättre chanser att gå vidare och utvecklas i yrket.

Till skillnad mot män stannar kvinnor ofta vid de första rutinbetonade uppgifterna på en arbetsplats. Detta framkom bland annat i Kristianstadsprojektet. Det är således inte tillräckligt att bryta den traditionella könsuppdelningen på yrken och branscher. Det är minst lika viktigt att ge reella möjligheter för både kvinnor och män att utvecklas i arbetet. Försöket i Köping fick mot den bakgrunden karaktären av ett extra stöd till kvinnor som var intresserade av att vidareutbilda sig.

Försöksverksamheten i Köping avslutades i september 1978. Då hade sjutton kvinnor genomgått såväl praktisk som teoretisk utbildning för att kunna söka mer kvalificerade arbeten. Det stod tidigt klart att resultaten av försöket måste ge uppslag för det vidare jämställdhetsarbetet. Docent Gunnela Westlander ombads utvärdera verksamheten och denna första sammanfattande rapport bygger på den beteendevetenskapliga undersökning som under hennes ledning utfördes våren 1979 med hjälp av medel från Riksbankens Jubileumsfond. Rapporten pekar på många faktorer som både främjar och försvårar det praktiska arbetet för jämställdhet på ett företag. Jämställdhetskommittén vill understryka att författarna ensamma är ansvariga för de värderingar och förslag som framkommer i rapporten. Jämställdhetskommittén kommer även i fortsättningen att noga följa jämställdhetsarbetets utveckling vid företaget, och får anledning att delge ytterligare erfarenheter från Köpingprojektet längre fram.

Kommittén vill tacka för företagets goda stöd i alla skeden av arbetet liksom för de fackliga organisationernas, länsarbetsnämndens och gymnasieskolans värdefulla bidrag till projektets förverkligande.

[1] Företaget heter nu: Volvo Komponenter AB Transmissionsdivisionen.

Jämställdhetsavtal, lagstiftning och andra åtgärder på senare år bildar utgångspunkt för ett konkret jämställdhetsarbete i arbetslivet. Det är kommitténs förhoppning att rapporten från Köpingsprojektet ska vara värdefull i det planmässiga och konstruktiva arbete som är nödvändigt för att jämställdhet i arbetslivet ska kunna realiseras.

Stockholm i december 1979

Karin Ahrland
Jämställdhetskommitténs ordförande

Innehåll

Inledning

Denna rapport sammanfattar resultaten från ett antal delstudier genomförda under 1979 inom projektet "En utbildningssatsning av kvinnliga fabriksarbetare inom Volvo Bergslagsverken."

Utbildningsprojektet initierades 1977 av Jämställdhetskommittén, som också tog initiativ till forskningsprojektet 1978. Riksbankens Jubileumsfond finansierade forskningsprojektet med ett anslag beviljat i november 1978. Jämställdhetskommittén har även ekonomiskt bidragit till att forskningsarbetet kunnat genomföras.

Forskningsarbetet har vetenskapligt letts av Gunnela Westlander, arbetspsykologiska forskningsenheten vid Arbetarskyddsstyrelsen, och de praktiskt organisatoriska uppgifterna har letts av Bergliot Lundberg, Jämställdhetskommittén. En naturlig ansvarsuppdelning av rapportens innehåll har därmed kunnat göras.

Rapporten behandlar sådana resultat som kan betraktas som viktiga handlingsunderlag i ett verkstadsföretag där strävan har varit att befrämja den kvinnliga arbetskraftens möjligheter till yrkesutveckling. Branschen är ju av tradition mansdominerad. Teoretiska resonemang och jämförelser med andra forskningsresultat har sparats till en annan rapport inom projektet.

I forskningsarbetet har många deltagit och utfört värdefulla insatser i form av delstudier, statistisk konsultation och administrativt arbete.

I olika delstudier har följande personer medverkat: Gudrun Johansson, Birgitta Maltesson, Vilja Uustal, Anita Hagéus, Astrid Nilsson, Birgit Pingel, Ulla Roxby, Elisabet Broborg, Eva Johansson, Anita Persson, Ann-Charlotte Spegel, Eleonore Heidenberg, Kattrin Slater och Lena Smed – samtliga knutna till olika utbildningslinjer inom Stockholms universitets psykologiska institution. Erik Söderman, Arbetarskyddsstyrelsens arbetspsykologiska enhet, har varit statistisk konsult. Margaretha Öhberg har skött det administrativa arbetet under forskningsperioden och Yvonne Lindholm har ombesörjt utskrifterna av delstudierapporter och av manuskriptet till föreliggande rapport.

Tjänstemän inom företagets personalfunktion samt förmän inom verkstadssidan har medverkat till att undersökningarna skulle kunna sättas i verket.

Många kategorier av anställda i företaget har medverkat i de olika undersökningarna. Särskilt bör nämnas de sjutton kvinnor som satsat på

vidareutbildning och som personligen stått till förfogande i forskningsprojektet och givit en del av sin fritid.

Vår förhoppning är att denna rapport skall vara till nytta i arbetet för förbättringar av kvinnans villkor på arbetsmarknaden.

Stockholm i oktober 1979

Gunnela Westlander
Arbetarskyddsstyrelsen

Bergliot Lundberg
Jämställdhetskommittén

1 Bakgrunden

1.1 Ett verkstadsföretag satsar på jämställdhet mellan män och kvinnor

Inom verkstadsföretaget i Köping togs i början av 1977 ett initiativ som skulle utvecklas till ett försök att satsa på jämställdhet mellan män och kvinnor i produktionen.

En fjärdedel av de anställda på verkstadsgolvet var kvinnor. Andelen kvinnor var i och för sig ganska stor jämfört med i andra svenska verkstadsföretag. Men i jämförelse med de manliga anställda förekom kvinnorna på ett begränsat antal av befattningarna. De allra flesta kvinnor utförde arbeten som fordrade ringa förkunskaper och teknisk utbildning, kort inträningsperiod och utpräglad ensidighet. De manliga verkstadsarbetarna spred sig över en större variation av jobb, somliga hade samma typ av arbeten som kvinnorna men avsevärt fler hade arbeten som krävde mer yrkeskunskaper.

Situationen beträffande mäns och kvinnors arbeten på verkstadsföretaget som den såg ut i början av 1977 antyds i följande tabell.

Tabell 1 Könsfördelning på olika arbetsvärderingsgrupper

Arbetsvärderingsgrupp (mått på kvalificerad nivå på arbetsuppgifterna)	Män		Kvinnor	
	antal	%	antal	%
2	230	17	4	1
3	405	31	89	18
4	246	19	336	66
Övriga (ej arbetsvärderade, vanligen över genomsnittet kval, arbete och grupp 1 och 5)	33		15	
		100		100

(Källa: Personalstruktur 770707 Volvo Bergslagsverken)

Denna situation upplevdes som otillfredsställande av företagsledningen. Samtidigt som det fanns en önskan att bibehålla andelen kvinnliga verk-

stadsarbetare, förelåg ett missnöje med att kvinnorna så snävt avgränsats till vissa arbeten av mindre kvalificerat slag.

Mot bakgrund av dessa förhållanden uppkom idéerna om särskild vidareutbildning för kvinnliga anställda.

Även om företaget från början inte såg den planerade vidareutbildningen som en entydig satsning på jämställdhet mellan könen utan hade flerfaldiga motiv bakom, kom idéerna om vidareutbildning undan för undan att inriktas mot mål som hade med jämställdhet att göra. En bidragande faktor till detta var engagemanget från Jämställdhetskommittén.

Bergliot Lundberg, sekreterare i Jämställdhetskommittén, som medverkade i planerna för utbildningssatsningen blev medlem i den styrkommitté, som bildades för att under 1977 förbereda vidareutbildningen.

Kommittén kom att bestå av nio ledamöter. Sammansättningen var följande:

- en av företagets produktionschefer
- företagets rekryteringschef
- en personalassistent vid företaget
- en SALF-representant
- två LO-representanter (Metallindustriarbetareförbundet)
- en utbildningsrepresentant (studierektor för gymnasieskolan)
- en representant från länsarbetsnämnden

samt

- en representant för Jämställdhetskommittén.

Denna styrkommitté delades i två arbetsgrupper:

En "utbildningsgrupp" vars uppgift var att lägga upp utbildningen, utlysa densamma och ta ställning till vilka som skulle uttagas till utbildningen.

En "attitydgrupp" som hade till uppgift att påverka berörda kategorier i företaget i positiv riktning. Detta skedde genom arbetsledarträffar, utställningar, artiklar i personaltidning och temakväll.

I ett protokoll från styrkommittén finner man följande målformulering:

"kvinnor skall i högre utsträckning än i dag inneha och eftersträva kvalificerade befattningar. Detta skall ske genom att kvinnor skall beredas kunskap, erfarenhet och ökad konkurrenskraft samt genom att negativa attityder, rollförväntningar och praktiska hinder påverkas."

Man kom också överens om en tidsplan med ett något mer konkret formulerat mål:

"Antalet kvinnor med arbetsvärderingsgrupp 3 och över skall ha ökat med 50 procent fram till 1980. Antalet kvinnor med arbetsvärderingsgrupp 2 skall ha ökat med 400 procent fram till 1980." (Se tabell 1.)

Detta mål var ur jämställdhetssynpunkt modest. Men att uppnå samma spridning av kvinnliga anställda på olika kvalifikationsnivåer som den som förelåg bland männen ansågs orealistiskt med tanke på det låga utbudet av kvinnlig tekniskt skolad arbetskraft inom området och med hänsyn till att männen i antal är tre gånger så många som kvinnorna och slutligen med hänsyn till den låga avgången på grund av det då rådande konjunkturläget.

Vidareutbildningen utformades i en *teoretisk* och en *praktisk* del. Under första halvåret 1978 skulle utbildning ske i följande ämnen:

- svenska
- engelska
- arbetslivsorientering
- matematik
- teknologi
- psykologi
- företagsekonomi

Under andra halvåret 1978 skulle praktiktjänstgöring ordnas på företaget. Praktiken skulle vara upplagd så att en prövotid erbjöds på två olika jobb under överinseende och handledning av avdelningschef och förman. Vid årsskiftet 1978/79 skulle hela utbildningssatsningen vara genomförd.

Vidareutbildningen utlystes internt i företaget (på anslagstavlor, i personaltidningen och vid informationsmöten). Sammanlagt 39 kvinnor sökte komma med i utbildningen.

Uttagning av de sökande till utbildningen (ansökningstiden utgick 1977-12-01) skedde av en särskild uttagningsgrupp om sex personer.

Följande principer fastställdes för val bland de sökande:

1. Kvinnor med förhållandevis högre utbildning skulle ej komma i fråga.
2. Kvinnor med låg utbildning skulle prioriteras.
3. Äldre kvinnor skulle prioriteras framför yngre.
4. Anställningstidens längd skulle beaktas.
5. Den uttagna gruppen borde sprida sig på de olika verkstadsområdena.
6. Bristande förutsättningar hos sökande borde beaktas.

Bland de sökande antogs sjutton kvinnor till utbildningen. De återstående delade sig i två grupper, en grupp på åtta kvinnor som på grund av för HÖG yrkesutbildning (de var gymnasieutbildade) ej antogs och en grupp på 14 kvinnor som ej antogs på grund av att de ej uppfyllde de uppställda villkoren.

De icke antagna skulle emellertid erbjudas andra alternativ. För de åtta kvinnor som var för överkvalificerade för utbildningen planerades ett organiserat byte av arbetsuppgifter enligt aspirantingenjörsmodell samt dessutom teknologiutbildning på fritid. De 14 kvinnor som ej uppfyllde de uppställda antagningsvillkoren skulle respektive arbetsledare ägna särskilt intresse och diskutera fram hur yrkesutveckling skulle kunna ske.

Vid årsskiftet 1978/79 var vidareutbildningen genomförd. De sjutton kvinnliga verkstadsarbetarna fullgjorde sin utbildning under dagtid. Full ersättning utgick från företaget.

Två av dem genomgick ej praktiktjänstgöringen efter den teoretiska utbildningen. Sex av de femton kvinnor som deltog i praktiktjänstgöringen prövade på jobb som tidigare enbart utförts av män.

Denna utbildningssatsning gällde sjutton av företagets ca 480 kvinnliga verkstadsarbetare. På ett sätt kan man säga att det därför var en ganska anspråkslös satsning på den kvinnliga arbetskraften. Men ur en annan synvinkel var satsningen ganska unik. Kvinnor hade utvalts till vidareutbildning på grund av att de var kvinnor och utbildningen hade planerats och

genomförts med omsorg och engagemang från personer som representerade företag, fackliga organisationer samt samhällets utbildnings- och arbetsmarknadsmyndigheter.

Det mest näraliggande målet med de sjutton kvinnornas vidareutbildning var att de skulle förvärva nya kunskaper och erfarenheter så att de i fortsättningen var rustade att på egen hand söka arbetsuppgifter som var mer sammansatta och rent tekniskt mer krävande än tidigare och som kunde ge större tillfredsställelse. Men dessutom var denna speciella utbildningssatsning insatt i en vidare målsättning som i styrkommitténs sätt att formulera sig var tvåfaldig:

- dels att bereda kvinnliga verkstadsarbetare över huvud taget möjlighet att få mer kvalificerade uppgifter
- dels att förändra de kvinnliga verkstadsarbetarnas spridning på olika kvalifikationsnivåer i riktning mot männens även om olika fördelning av män och kvinnor skulle vara omöjligt att uppnå på grund av det olika utgångsläget.

Utbildningssatsningen var ett steg på vägen mot att ge ett större utrymme för den kvinnliga arbetskraftens behov. Utbildningssatsningen var också ett experiment. Var den verkligen ett medel att "bereda kvinnor möjlighet att få mer kvalificerade uppgifter" och därmed öka spridningen av kvinnliga verkstadsarbetare över flera befattningar i företaget? Svaret på denna fråga låter sig inte formuleras förrän en längre tid passerat sedan vidareutbildningen avslutats.

1.2 Tankar väcks på forskning kring intressanta jämställdhetsproblem i verkstadsföretaget

Vidareutbildningen av de sjutton kvinnliga verkstadsarbetarna var ett försök till social förändring: att skapa en mer likvärdig yrkeskompetens hos män och kvinnor på verkstadssidan inom företaget. Det var en händelse som direkt eller indirekt berörde många. Företaget blev ett intressant fält för arbetslivsforskning. På ett eller annat sätt var företaget i sin helhet berört av utbildningssatsningen. Direkt inblandade var förutom de sjutton kvinnorna deras arbetsledare, lärare, handledare och de personalfunktionärer som hade ansvar för vidareutbildningens utformning.

Indirekt berörda var först och främst de 22 kvinnor som sökte men ej antogs till utbildningen och deras arbetsledare som uppmanats att på annat sätt tillmötesgå deras behov av yrkesutveckling. Eftersom informationen kring utbildningserbjudandet gått ut brett i företaget kan man utgå från att de flesta anställda kände till den. Som indirekt berörda kan man därför räkna samtliga kvinnliga och manliga verkstadsanställda samt arbetsledarna på verkstadssidan. Man kan också förutsätta att en rad avdelningar inom företaget "dragits" in mer eller mindre påtagligt i vidareutbildningen liksom att de fackliga klubbarna engagerat sig.

Om man önskar svar på frågan om vilka "verkningar" utbildningssatsningen haft måste alltså nyfikenheten stillas inte bara beträffande de sjutton

kvinnliga verkstadsarbetarna. Man måste också skaffa kunskap om verkningarna för övriga, direkt eller indirekt, inblandade.

Utifrån dessa tankegångar växte planerna fram på ett forskningsprojekt som utifrån olika perspektiv skulle bygga upp en helhetsbild av hur en "jämställdhetsåtgärd" påverkar berörda inom ett företag. Det stod från början klart att den kunskap som skulle hämtas fram borde vara nyttig för jämställdhetsarbetet. Forskningsmaterialet skulle belysa positiva och negativa konsekvenser av utbildningssatsningen, motstånd, konflikter, likgiltighet och framgångar.

De sjutton kvinnorna som utbildats borde självfallet ägnas en intensiv uppmärksamhet. Många frågor var viktiga att få besvarade, till exempel:

- Vilka motiv och omständigheter i kvinnornas arbete och aktuella livssituation i övrigt föranledde dem att söka till utbildningen?
- Vilket utbyte har de haft av olika delar av utbildningen?
- På vilket sätt har deras kolleger bemött dem när de "särbehandlades" i form av att erhålla utbildning och hur har kvinnorna svarat på dessa reaktioner?
- På vilket sätt har deras primärgrupp (familj eller nära anhöriga) reagerat på deras förändrade arbetssituation och hur har kvinnorna svarat på dessa reaktioner?
- Vilka förväntningar föreligger inför perioden efter utbildningen på arbetsvillkor (typ av arbete, bemötande från arbetsomgivningen)?
- Vilket urval av företagets arbetsuppgifter blir erbjudna dem efter utbildningen?
- Hur ter sig den ömsesidiga anpassningsprocessen mellan respektive kvinnor och deras närmaste arbetsomgivning?

Med andra ord, hur har den genomgångna vidareutbildningen ingripit i deras arbets- och livssituation?

När det gäller de 22 kvinnor som ej antogs till vidareutbildningen ställs man inför andra viktiga frågor:

- Hur har uttagningsresultatet påverkat självkänslan i arbetet, inställningen till företaget och till den egna arbetssituationen, hur har arbetsmotivationen utvecklats och vad innehåller framtidsplanerna efter uttagningsbeslutet?
- Vilka kompenserande åtgärder för deras yrkesmässiga utveckling vidtog företaget?

Uppfattningarna bland kvinnorna totalt inom företagets verkstadssida är väsentliga att komma åt eftersom den allmänna målsättningen faktiskt gäller samtliga kvinnliga verkstadsarbetare i företaget. Hur är kvinnornas upplevelser av sin situation som arbetande kvinnor i företaget? Vilka utvecklingsmöjligheter anser de att de erbjuds? Hur betraktas de som "resurs" av företagsledningen? Hur ställer de sig till utbildningssatsningen som en kvinnosatsning?

Argument mot att öka kvalifikationsnivån hos de kvinnliga verkstadsarbetarna kan komma från deras manliga kolleger. Det är inte alldeles givet att utbildningssatsningen från männens sida ansetts vara rättvis. Även antalet män i monotona arbetsuppgifter är ju avsevärt. Borde detta ha berättigat

männen till ett erbjudande från företaget om vidareutbildning?

Det vore intressant att veta hur männen betraktar utbildningssatsningen och även hur de ser på en ökning av yrkeskompetensen inom den kvinnliga arbetskraften.

Det är känt att de flesta argument mot ett ökande antal kvinnor inom verkstadsindustrin kommer från kategorin arbetsledare. Dessa har de praktiska och direkta erfarenheterna av personalen i produktion och motståndet mot kvinnlig arbetskraft uttalas ofta med argument i form av exempel ur den vardagliga arbetssituationen. Arbetsledarna blir i det här fallet, vare sig de vill eller inte, tvungna att inta en någorlunda välvillig inställning till vidareutbildning av kvinnorna.

Arbetsledarna spelade en viss roll under utbildningssatsningen och de kommer framför allt framdeles att vara nyckelpersoner för kvinnornas möjligheter att skaffa sig nya arbetsuppgifter. Det finns många skäl att ägna uppmärksamhet åt vilka problem, svårigheter och positiva erfarenheter arbetsledarna erfarit i samband med de kvinnliga anställda.

Utgår man slutligen från att företagets olika verksamheter varit inblandade i utbildningssatsningen uppstår frågor som:

- Hur tidskrävande, viktigt och prioriterat har arbetet med utbildningen för kvinnorna varit?
- Vilka effekter har utbildningssatsningen haft på andra uppgifter inom olika enheter?
- Vilka åsiktsolikheter har uppstått och vilka värde-kollisioner har blottats?

Tillgången på kunskap är hittills obetydlig om hur företag påverkas och "bemöter" initiativ och åtgärder av det slag som denna jämställdhetsåtgärd representerar. I detta fall kan man anta att personalavdelning och teknisk avdelning påverkats liksom de fackliga klubbarnas (SALF och Metallarbetareförbundet) verksamhet.

Om man så vill kan företaget betraktas som den scen där ett händelseförlopp utspelas kring sjutton kvinnor som sökt sig ur sin arbetsvardag för att pröva sina inneboende anlag på något nytt. I detta händelseförlopp finns olika aktörer med skiftande handlingsmöjligheter för att hjälpa eller stjälpa den ovanliga aktivitetens yttersta syfte. Att tydliggöra detta händelseförlopp skulle vara forskarnas uppgift!

1.3 Verkstadsföretaget

1.3.1 *Produktion, personal, organisation*

Verkstadsföretaget ingår som en enhet, division, i ett av Volvo-koncernens flera bolag. Hela koncernen hade 1978 59 800 anställda, varav 43 800 i Sverige. Det Volvo-bolag som verkstadsföretaget ingår i hade vid årsskiftet 1978/79 ca 7 600 anställda. Av dessa arbetar ca 2 200 i verkstadsföretaget i Köping där utbildningssatsningen av de sjutton kvinnorna ägde rum.

Köping-företaget tillverkar växellådor, fram- och bakaxlar och reservdelar

för bilar samt drevsatser för båtmotorer. Det finns tre stora produktionsavdelningar och vid sidan av dessa fem stabsavdelningar. Denna inre organisation av Köping-företagets verksamhet har gällt under de senaste åren, med tillägg för att även två produktionsavdelningar på andra orter intill årsskiftet hörde ihop med företaget.

Från och med årsskiftet 1978/79 hör Köping-företaget som en division ihop med ett annat Volvo-företag på annan ort. För den som är intresserad finns i bilaga 1 en plan som anger hur Köping-företaget är placerat i det större bolagets organisation. Konsekvenserna av denna yttre omorganisation för de verkstadsanställda i Köping går ej att yttra sig om ännu.

1.3.2 *Köping-företaget har gamla anor*

Företaget startade 1856 som mekanisk verkstad. Tillverkningen inriktades på maskinskurna kugghjul och mot slutet av 1800-talet specialiserade sig företaget på verktygsmaskiner. Det blev internationellt känt i början av 1900-talet för den höga kvaliteten på sina produkter. Fram till första världskriget befann sig företaget i ett alltmer gynnsamt läge. En lågkonjunktur efter kriget följde men i mitten på 1920-talet startades en tillverkning av växellådor för Volvo som skulle bli början till en ny period i företagets historia. Växellådorna blev så småningom en av de huvudsakliga produkterna. Under 1930-talet växte företaget ut. Det övertogs av Volvo 1942 och har alltsedan dess expanderat. Dess gamla namn Köpings mekaniska verkstad försvann 1969 och därefter har företaget gått under tre olika beteckningar som samtliga angett att det är ett Volvo-företag. (Uppgifterna är hämtade ur personaltidningen Kuggtrycket 1977:3)

1.3.3 *Det omgivande samhället*

Företaget ligger i centralorten Köping som innefattas i kommunen med samma namn. Ytterligare två tätorter och dessutom landsbygd ingår i kommunen. Dess invånarantal var vid årsskiftet 1978/79 27 426 personer varav 13 892 män och 13 534 kvinnor. Befolkningen har genom utflyttning minskat med några hundra personer.

Företaget är den största industrin inom kommunen vad beträffar behovet av arbetskraft. Om man tar den arbetsföra befolkningen (20–64 år) som utgångspunkt tar företaget fjorton procent av denna i anspråk. Det är endast landstingssektorn som behöver mera folk. Köpingföretaget är med andra ord en betydelsefull arbetsgivare ur samhällets synpunkt.

Undervisning och social service tar i anspråk var sin fjärdedel av kommunens budget. Eftersom barnomsorg och familjeansvar är speciellt intressant ur jämställdhetssynpunkt återges i bilaga 2 kommunens utbud på tjänster därvidlag.

1.3.4 *Vilka arbetar inom Köping-företaget?*

Den 1 januari 1979, när forskningsprojektet just påbörjats, fanns 2 218 anställda i företaget. Av dessa var 1 784 verkstadsarbetare och 434 tjänstemän. Det betyder att endast nitton procent av de anställda hade "skrivbords-

jobb" och att den betydande delen av de anställda återfanns på verkstadssidan.

Bland tjänstemännen var femton procent kvinnor medan andelen kvinnor bland verkstadsarbetarna uppgick till 28 procent. Eftersom företaget hör hemma inom en av tradition mansdominerad bransch där tekniskt intresse och teknisk utbildning fordras var proportionen manliga–kvinnliga anställda vad man kunde förvänta.

De flesta hade de senare åren – förmodligen beroende på lågkonjunkturen – hållit sig kvar på företaget. Personalomsättningen var osedvanligt låg, det sistlidna året endast tre procent om man tar med dem som slutat "på egen begäran", och fem procent om man innefattar samtliga.

Anställningsstopp hade rått intill andra halvårets början 1978. Då började konjunkturen sakta stiga och nyanställningar fordrades. Sammanlagt nyanställdes under detta andra halvår 109 personer varav sjutton procent var kvinnor. Kvinnokvoten hölls således ej om man tänker på att andelen kvinnor bland de kollektivanställda hade varit 28 procent!

Så här såg könsfördelningen bland verkstadsarbetarna ut vid ingången av 1979:

	Antal	%
Män	1 293	72
Kvinnor	491	28
Summa	1 784	100

Förmännen hade följande könsfördelning:

	Antal	%
Manliga förmän	82	100
Kvinnliga förmän	0	0
Summa	82	100

(en kvinnlig förman hade arbetat på företaget tidigare)

Manliga och kvinnliga verkstadsarbetare[1] samt förmän fördelade sig på de olika produktions- och stabsavdelningarna som hörde till verkstadssidan på följande sätt:

	Män	Kvinnor	Förmän
Produktionsavdelningar			
Personvagnar	444	261	25
Tunga fordon	385	70	28
Aquamaticdrev	69	25	3
Stabsavdelningar			
Kvalitet	140	90	9
Anläggning	221	42	15

[1] (tills vidare anställda).

1.3.5 *De manliga och kvinnliga verkstadsarbetarna*

Här ges några möjligheter att jämföra männen och kvinnorna på verkstadssidan.

Åldersfördelningen

Om man gör en uppdelning i fyra åldersklasser kan man konstatera att det finns något fler män under 30 år än i övriga åldrar. Bland kvinnorna finns det något fler i åldern 30–39 år än i övriga åldrar. Alla åldrar är representerade inom båda könen.

Ålder	Män (n= 1 293) %	Kvinnor (n= 491) %
–29 år	34	27
30–39 år	28	33
40–49 år	18	27
50 år och över	20	13
Summa %	100	100

Medborgarskap

Majoriteten av de anställda har svenskt medborgarskap (vilket dock kan betyda annan nationalitet). Andelen med utländskt medborgarskap är dock relativt stort bland de kvinnliga verkstadsarbetarna.

Medborgarskap	Män (n= 1 293) %	Kvinnor (n= 491) %
Svenskt	71	55
Finskt	21	32
Jugoslaviskt	5	12
Övrigt	3	1
Summa %	100	100

Anställningstid i företaget

De flesta har arbetat mer än fem år i företaget. Den långa anställningstiden är särskilt påfallande bland de manliga verkstadsarbetarna. Bland kvinnorna har 40 procent anställts mellan två och fem år tidigare då företaget medvetet satsade på att utöka den kvinnliga arbetskraften.

Anställningstidens längd	Män (n = 1 293) %	Kvinnor (n = 491) %
Mindre än 1 år	8	4
1– 2 år	1	1
2– 5 år	20	40
5–10 år	35	40
mer än 10 år	36	15
Summa %	100	100

Den tekniska yrkesutbildningen

Uppgifterna om teknisk yrkesutbildning är hämtade från en enkät som en tredjedel av de anställda på verkstadssidan fick besvara. I enkätformuläret skulle den som svarade välja det högsta av följande alternativ som stämde in på honom/henne själv. (Resultatet anges till höger.)

Teknisk utbildning	Män (n = 441) %	Kvinnor (n = 187) %
Teknisk utbildning av kortare karaktär (veckokurs, t ex mätkurs, svetskurs)	40	52
Yrkesutbildning 1– eller 2-årig (t ex Köpings stads yrkesskola, Ullviskolan, AMU-kurs eller motsvarande)	29	44
Volvos industriskola eller motsvarande 3-årig verkstadsmekanisk utbildning)	21	4
Genomgången teknisk ingenjörsutbildning	10	0
Summa %	100	100

Här skiljer sig den manliga och kvinnliga gruppen påtagligt. 31 procent av männen men blott fyra procent av kvinnorna har *mer* än bara 1–2-årig teknisk yrkesutbildning.

1.3.6 *Hur långa är arbetstiderna och hur är de placerade under dygnet?*

Variationen på olika arbetstider är ganska stor inom företaget. Det är särskilt kvinnorna som utnyttjar det varierade utbudet medan drygt hälften av de manliga verkstadsarbetarna har åttatimmars pass på dagtid. De flesta övriga män arbetar i skiftgång åtta timmar. Sex timmars arbetsdag är en inte ovanlig arbetsform, men det är få män – endast två procent – som utnyttjar den. Av uppställningen nedan framgår att halva den kvinnliga arbetsstyrkan arbetar i 6-timmarspass.

Arbetstidens längd och förläggning	Män (n= 1 293) %	Kvinnor (n= 491) %
Dagtid, 8 timmar	51	22
Tvåskift, 8 timmar	40	26
Treskift, 8 timmar	3	0
Förskjuten arbetstid, 8 timmar	0	0
Avkortat tvåskift, 6 tim	2	31
Tredelat tvåskift, 6 tim	0	18
Ständig natt, 8 tim	2	0
Deltid, 4 timmar	2	3
Summa %	100	100

1.3.7 *Hur är sammansättningen av män och kvinnor på de olika verkstadsenheterna i företaget?*

Inom de olika verkstadsenheterna arbetar både män och kvinnor. Andelen kvinnor varierar dock från över hälften (inom enheten Personvagnar) till mindre än en femtedel (inom enheten Anläggning).

Varje verkstadsenhet är indelad i ett antal förmansområden. Om man granskar könsproportionen inom respektive 80 förmansområden finner man att tjugo områden har endast manlig personal, 34 områden har övervägande manlig personal, 22 områden har en jämnare könsproportion och endast i fyra områden är det kvinnodominans. Några verkstadsenheter har nästan bara mansdominerade förmansområden.

Tabell 2 ger detaljerad information om könssammansättningen inom verkstadsenheter och förmansområden. Det kan också vara intressant att veta hur många personer av respektive kön som arbetar ihop inom samma förmansområde. Självfallet varierar detta men det vanligaste är att männen arbetar i områden med ca tjugo män. Kvinnor däremot arbetar vanligen i områden med ca fem kvinnor. Kvinnorna är alltså vanligen rätt få när de arbetar på samma område medan männen är betydligt flera. Tilläggas bör att företaget dock har ett förmansområde där 81 kvinnor arbetar. (Se bilaga 3 för detaljerad redovisning.)

1.4 Uppläggning och genomförande av forskningsplanen

1.4.1 *Forskningsplanen i stora drag*

Det fanns några viktiga faktorer kring den gjorda utbildningssatsningen som syntes värda att tillvarata vid forskningsuppläggningen. För det första fanns en målsättning om att främja jämställdhet i arbetslivet och som här handlade om att förbättra förutsättningarna för den kvinnliga arbetskraften. För det andra fanns en viss ram fastställd för att uppnå målsättningen. Förhoppningen var att en del av målsättningen skulle vara förverkligad efter 1980. För det tredje hade olika delar av företagets organisation berörts av utbildningssatsningen liksom olika kategorier anställda. Det betyder att företaget som

Tabell 2. Könsfördelningen bland de kollektivanställda per verkstadsenhet och förmansområde

		Antal av de 80 förmansområdena med			
		enbart män	mer än 70 % män	blandat män och kvinnor	mer än 70 % kvinnor
PRODUKTIONSENHETER					
Personvagnar					
Kollektivanställda					
män	n = 444				
kvinnor	n = 261	3	8	12	2
Förmän	n = 25				
Tunga fordon					
Kollektivanställda					
män	n = 385				
kvinnor	n = 70	10	14	4	0
Förmän	n = 28				
Aquamatiqdrev					
Kollektivanställda					
män	n = 69				
kvinnor	n = 25	0	3	0	0
Förmän	n = 3				
STABSENHETER					
Kvalitet					
Kollektivanställda					
män	n = 140				
kvinnor	n = 90	1	2	5	1
Förmän	n = 9				
Anläggning					
Kollektivanställda					
män	n = 221				
kvinnor	n = 42	6	7	1	1
Förmän	n = 15				

helhet erbjuder ett intressant studium.

Dessa faktorer ledde in tanken på att göra uppläggningen longitudinell över en treårsperiod med början när utbildningssatsningen formellt var avslutad – vid årsskiftet 1978/79 – och med avslutning månaderna efter 1980 års ingång då målet för satsningen på den kvinnliga arbetskraften på företaget skulle vara uppnått.

Denna treårsperiod borde indelas i tre faser. Den första skulle ägnas analys åt vilket utbyte utbildningssatsningen givit ur olika pespektiv. De två efterföljande faserna skulle ägnas att följa förloppet då de nyutbildade kvinnliga verkstadsarbetarna skulle "ta sig fram i företaget" och då andra åtgärder eventuellt skulle vidtas för att uppnå målsättningen. I bilaga 4 presenteras den tidsplan som gjordes.

Denna långsiktiga uppläggning var befogad av flera skäl. Dels skulle kvinnorna ha tid för att förkovra sig på nya befattningar och bli redo för att

söka nya. Dels sker många verkningar genom förändringar av attityder, något som ej går att forcera fram utan måste ges rimlig tid.

För att få en helhetsbild av företaget måste analyser göras ur flera olika perspektiv. Dessa var inte så svåra att bestämma för den första kartläggande forskningsfasen men kan bli besvärligare att ringa in för tidpunkter längre fram i tiden när mycket kan ha ändrat sig.

Med utgångspunkt i huvudfrågan "Hur förverkligas jämställdhet mellan män och kvinnor inom företaget" gällde det alltså att bestämma vilka perspektiv som skulle kunna ge den mest värdefulla och användbara kunskapen. Beslutet fattades om att följande analyser var givna:

1. Att studera utbildningssatsningens verkningar utifrån de sjutton utbildade kvinnornas perspektiv.
2. Att studera utbildningssatsningen utifrån de 22 icke antagna kvinnornas perspektiv.
3. Att studera satsning på kvinnlig arbetskraft på verkstadssidan utifrån de kvinnliga verkstadsarbetarnas horisont.
4. Att studera satsningen på kvinnlig arbetskraft utifrån de manliga verkstadsarbetarnas horisont.
5. Att studera kvinnlig arbetskraft utifrån arbetsledarnas erfarenheter och perspektiv.
6. Att studera den omgivande organisationens delaktighet i utbildningssatsningen och i personalbehandlingen när det gäller kvinnlig arbetskraft.

Dessa sex perspektiv betraktades som "fasta punkter" i forskningsuppläggningen och resulterade i ett antal delstudier som genomfördes under våren 1978.

Man kunde emellertid räkna med att händelser skulle inträffa som var av avgörande betydelse för att förstå situationen i företaget. Forskningsplanen inrymde därför resurser för att studera så kallade kritiska händelser, dels sådana som var av direkt betydelse för utbildningssatsningen och dess verkningar och dels sådana som var av mer allmän betydelse för att driva jämställdhetsfrågan i företaget.

Grundinställningen under denna första forskningsfas skulle vara att kartlägga, retrospektivt, nuläget och framtidsförutsättningarna. Det gällde att samla in ett forskningsmaterial som skulle utgöra en plattform för en mer åtgärdsinriktad så kallad aktionsforskning under de två kommande åren.

1.4.2 *En beskrivning av forskningsarbetets organisation, förberedelserna och genomförandet*

Tiden mellan december 1978 och juni 1979 var den arbetsintensiva fasen i projektet. Händelseförloppet under denna period har mot den bakgrunden fått det största utrymmet i den här beskrivningen.

Jämställdhetskommittén som varit starkt involverad i projektet från början tog initiativet till den beteendevetenskapliga uppföljningen.

Förberedelser

I juni 1978 sammanträffade representanter för Jämställdhetskommittén med representanter för företaget och den av Jämställdhetskommittén föreslagna

forskningsledaren, docent Gunnela Westlander vid Arbetarskyddsstyrelsen.

Ingående diskussioner fördes om projektets utformning och om de eventuella störningar som företaget och dess anställda, i synnerhet de sjutton kvinnorna, kunde bli utsatta för. Formen för publicering och presentation av projektet var en annan fråga som togs upp till diskussion. Överenskommelse träffades om

att forskningsledaren skulle utarbeta ett förslag till projektplan samt
att denna plan i första hand skulle presenteras för Jämställdhetskommittén.

Projektplan

Projektplanen utarbetades under sommaren 1978. Efter överläggningar mellan Jämställdhetskommitténs ordförande och forskningsledaren beslöts att forskningsledaren skulle ansöka om anslag till projektet hos Riksbankens Jubileumsfond.

Projektet skulle ledas av en projektledning, bestående av en vetenskaplig projektledare, Gunnela Westlander, samt en projektorganisatör, Bergliot Lundberg, anställd vid Jämställdhetskommitténs sekretariat.

Forskningsarbetets organisation och forskningspersonalens kvalifikationer kan beskrivas genom följande citat ur projektbeskrivningen:

"Hela projektet kan med fördel drivas genom ett delat huvudansvar mellan en vetenskaplig projektledare och en organisatör för projektet. Den vetenskapliga projektledaren har det övergripande ansvaret.

Den vetenskapliga projektledaren ansvarar för en teoretisk förankring av forskningsmaterialet, för utformningen av undersökningsinstrument, för datainsamlingsmetod, data-analys och rapporternas utformning och innehåll.

Projektorganisatören medverkar i ovanstående arbete, förbereder det praktiska genomförandet av studien i företaget, ansvarar för datainsamlingens genomförande och för data-analysens genomförande.

Forskningsassistenter, tillfälligt och periodiskt engagerade i projektet, genomför datainsamling (i form av enkäter och intervjuer) samt medverkar till rapporternas utformning och innehåll.

Adjungerade till forskningsprojektet bör vara: en företagsrepresentant, en kvinnlig LO-anställd-representant, en SALF-representant, en SIF-representant och en representant för Jämställdhetskommittén. En kontinuerlig dialog bör föras mellan de adjungerade och "projektarbetarna".

Expertutlåtanden

Riksbanksfonden sände ansökan på remiss för experters bedömning. Här följer några citat ur de olika uttalandena:

Professor Bertil Gardell, Stockholms Universitet:

"Vad gäller arbetsledare som står nära de sjutton kvinnorna som genomgått den ettåriga utbildningen, som handlett deras praktik, som har deltagit i förarbetena, som på olika sätt kommer att vara berörda av hela utbildningssatsningen i framtiden; för dessa kan jag se att det vore mycket värdefullt att skaffa en relativt djupgående och detaljerad information om hur de ser på den här typen av åtgärder. Inte minst är väl detta av intresse mot bakgrund av den allmänna erfarenheten av att förmän traditionellt ställer sig skeptiska och delvis motarbetat jämställdhetssträvanden."

Professor Harriet Holter, Oslo Universitet:

"Saerlig ved å drøfte utdanningstiltakene med de berørte kvinnelige og mannlige ansatte vil hun kunne stimulere til mer bevissthet om problemene blant de ansatte ved bedriften. Opplegget gir også gode sjanser for at resultatene kan virke på andre nivåer og styrende organer i bedriften."

Docent Rita Liljeström, Göteborgs Universitet:

"För det praktiska jämställdhetsarbetet bör det vara väsentligt att man i högre grad än tidigare angriper omgivningsbetingelser i stället för att koncentrera sig på att ändra på kvinnornas attityder."

Avdelningsdirektör Berit Rollén, Arbetsmarknadsstyrelsen:

"Ett allmänt problem när kvinnor går in i traditionellt manliga jobb på arbetsmarknaden är att de kommer in på de mest okvalificerade jobben och *stannar* där. Vi vet mycket litet om vilka faktorer som är avgörande för detta beteende. Vi vet också väldigt litet om vilka faktorer som skulle kunna få en förändring till stånd, dvs. stimulera kvinnorna att utbilda sig och söka mer kvalificerade jobb. Därför kan en undersökning som denna förhoppningsvis ge oss nyttig kunskap om hinder för jämställdhet i företagen, hos kvinnorna själva och deras omgivning. Denna kunskap kan sedan användas för jämställdhetsåtgärder i företag där kvinnorna redan kommit in och i företag där man planerar introduktion av kvinnor. Praktiskt användbart vore det också om denna undersökning kunde ge oss litet kunskap om vad som skiljer de kvinnor som är beredda att satsa på utveckling från dem som inte vill göra det – i fråga om utbildning, bakgrund, värderingar.

Från dessa utgångspunkter tycker jag att det vore mycket värdefullt om projektet kunde genomföras."

Professor Bengt Abrahamsson, Arbetslivscentrum:

"Företaget har genomfört utbildningsprogrammet, Jämställdhetskommittén har medverkat: detta är de huvudsakliga motiven. Såväl företaget som kommittén vill nu ha hjälp med utvärdering av de anställdas synpunkter. Men vilken kunskap till nytta för framtida jämställdhetssatsningar ger oss detta? Låt mig exemplifiera.

Projektets originalitet: bristfällig.
Tillskott av ny kunskap: måttlig eller ringa.
Den praktiska betydelsen av förväntade resultat: begränsad.
Projektplanens genomförbarhet: Projektet är genomförbart i praktisk mening; jag menar emellertid att projektet som helhet är av tvivelaktigt värde".

Projektets administrering

Den 23 november 1978 beviljade Riksbankens Jubileumsfond anslag till projektet. Anslaget skulle täcka det första årets kostnader. Lön till den

vetenskapliga projektledaren och till projektorganisatören skulle betalas av Arbetarskyddsstyrelsen respektive Jämställdhetskommittén.

Vid ett sammanträffande med Jämställdhetskommitténs ordförande och huvudsekreterare i december 1978 diskuterades arbets- och ansvarsfördelning inom projektledningen (projektledaren och projektorganisatören). Vidare diskuterades administrativa frågor; kontakter mellan projektledningen och Jämställdhetskommittén, intern och extern information, anställning av assistenter och medarbetare samt uppläggning av de olika delstudierna.

Jämställdhetskommittén skulle därjämte stå för kostnaderna för tryckning av den första delrapporten.

I december 1978 presenterades projektplanen för företagets styrkommitté, företagets chef och fackförbunden.

Samma dag hölls ett möte med de sjutton kvinnorna, som hela tiden skulle stå i centrum för projektet.

Vid sammankomsterna presenterades projektets plan enligt utformningen i ansökan till Riksbanksfonden och därefter diskuterades värdet av de olika delstudierna.

Båda grupperna ansåg att de olika studiernas syfte och uppläggning var tillfredsställande för att ge en heltäckande bild av utbildningssatsningen och dess följder.

De sjutton kvinnorna diskuterade sin egen roll i projektet – hela studien baseras ju på dem. Alla var överens om att de också i fortsättningen ville bidraga med sina erfarenheter och på ett positivt sätt ställa tid till projektets förfogande. De lovade också projektledaren tid till förintervjuer. De allra flesta blev också intervjuade under julledigheten i sina hem.

Informationen omkring projektet

I den grupp som bestod av styrkommitté, företagets chef och fackförbund dryftades ingående den externa informationen omkring projektet.

Frågorna omkring djupet och bredden på forskningsansatsen var många, likaså bekymren över att de anställda skulle störas eller oroas alltför mycket.

Såväl företaget som de fackliga organisationerna uttryckte önskemål om återhållsam publicitet, något som också forskningsledningen var helt överens med dem om.

Företagets utgångspunkt var att driften inte fick störas, ej heller de anställda; dessutom kan en forskning av den här arten ställa alltför stora förhoppningar på företaget och detta skulle naturligtvis bli svårt att bära om det i en framtid skulle visa sig att företaget och de anställda inte kan eller orkar med en sådan här satsning.

Från projektledningens sida var huvudmotivet att *skydda* de människor som utsätts för denna ingående forskning. Man måste vara medveten om att de stora intervjuerna och de långa enkäterna kan bli påfrestande – alltför mycket "press' kan då påverka intervjupersonerna och störa forskningsansatsen.

Jämställdhetskommittén arbetar med opinionsbildning och har till uppgift att föra ut nya idéer och således var Jämställdhetskommittén intresserad av att informera pressen så långt som möjligt, men hade i det här läget full

förståelse för företagets och projektledningens synpunkter.

Pressinformation skulle ske enligt den föreslagna ordningen i projektplanen. Det innebar bland annat att information om projektet skulle ske reguljärt, förslagsvis en gång varje halvår fram till 1980. Informationen utformas som en skriftlig bulletin som beskriver hur långt projektet hunnit rent procedurmässigt.

Information på detta sätt skall motiveras med *vetenskapliga* (icke politiska eller företagsspecifika) argument. Varje ingrepp av typen massmediadiskussion under ett projekts pågående fältfas påverkar de undersökta och gör undersökningsmaterialet otillförlitligt eller sänker dess värde.

Inom företaget fanns en arbetsgrupp, den tidigare styrkommittén utökad med företagets VD. Arbetsgruppen skulle hålla sig underrättad om forskningslagets arbete. Projektledningen skulle underrätta Jämställdhetskommittén om arbetets framskridande.

I januari 1979 arrangerade Jämställdhetskommittén en presskonferens i Stockholm där Köping-projektet var huvudpunkten. Två representanter för de sjutton kvinnorna deltog. Projektet rönte uppmärksamhet i såväl orts- som huvudstadspress samt i lokalradion för Örebrodistriktet. Efter denna presskonferens satte projektledningen punkt för vidare extern information under den första planerade forskningsperioden.

Arbetets praktiska uppläggning

Varje ny fas av studiearbetet och varje nytt "forskarlag" introducerades av projektledningen till berörda parter och på företaget genom brev men också genom personliga kontakter.

Varje forskarlag fick en grundlig information från projektorganisatören med de praktiska detaljerna i arbetet och om det jämställdhetsarbete som pågår i landet samt projektets inplacerande i detta arbete. Direktbakgrund i forskningsprojektet lämnades samtidigt.

Forskarlagen fick handledning av projektledaren beträffande det vetenskapliga innehållet, undersökningens uppläggning och slutlig utformning av rapporterna.

Arbetet har inneburit att projektledningen och de olika forskarlagen under hela forskningsperioden haft täta kontakter och diskussioner.

Under våren arbetade arton personer med projektarbetet. Med undantag för statistikern Erik Söderman var samtliga medarbetare kvinnor. Att enbart kvinnor valde att arbeta i projektet kan ju tydas så att kvinnor känner ett större engagemang för dessa frågor.

De olika delstudierna utlystes som möjliga examensarbeten vid olika kurser inom Psykologiska Institutionen, Stockholms universitet.

Projektorganisatören ansvarade för de rent praktiska detaljerna i forskningsarbetet, t. ex. bostadsfrågan i Köping för forskningsassistenterna, lokalfrågor för intervjuer, grupparbeten och det löpande arbete, som utfördes på orten. Förmännen och tjänstemännen på personalredovisningsavdelningen och kontorsservice engagerades i det praktiska arbetet.

Tidplan för de olika delstudiernas genomförande

Arbetet med de olika delstudierna	–78 December	–79 Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Beräknas klart	Utförda av:
Förstudien 17–22 gruppen företagets avd.	Intervjuer 17			Intervjuer 19						Gunnela Westlander
Delstudie I en intensivstudie 17+22-gruppen		Intervjuer		Bearbetning		Rapportering				Gudrun Johansson Birgitta Maltesson Vilja Uustal
Delstudie II Nyanställnings-undersökning		Intervjuer		Bearbetning		Rapportering				Anita Hagéus
Delstudie III Enkätstudien		Förbered.		Genomför.	Bearbetning		Rapportering			Gunnela Westlander Bergliot Lundberg Margaretha Öhberg Anita Hagéus
Delstudie IV Intern arbetsför-medling					Bearbetning		Rapportering			Astrid Nilsson Birgit Pingel Ulla Roxby
Delstudie V Teknologikurs					Intervju	Bearbetning		Rapportering		Bergliot Lundberg
Delstudie VI Arbetsledarunder-sökning				Förberedelser,	Diskussion,		Bearbetning,		Rapportering	Gunnela Westlander Bergliot Lundberg Margareta Öhberg
Delstudie VII Arbetsmarknadens parter					Intervjuer,		Bearbetning,		Rapportering	Eva Johansson Anita Persson Elisabeth Broborg Anncharlotte Spegel

Delstudie VIII Ersättarna för 17-gruppen		Kattrin Slater Eleonore Heidenberg Lena Smed
Delstudie IX Analys av personalenheten		Gunnela Westlander
Sammanträden		Medverkande
17-gruppen	12,1 3,4 15,5	Gunnela Westlander Bergliot Lundberg Margaretha Öhberg Gudrun Johansson Birgitta Maltesson Vilja Uustal
Företagets styrkommité m. fl.	12,12 6,6	Gunnela Westlander Bergliot Lundberg Margaretha Öhberg
Jämställdhetskommittén	6,2 25,6	Gunnela Westlander Bergliot Lundberg
Jämställdhetskommittén + referensgrupp	4,5	Bergliot Lundberg
Jämställdhetskommittén	17,4	Gunnela Westlander Bergliot Lundberg
SALF-klubbens styrelse	20,3	Gunnela Westlander Bergliot Lundberg Anita Hagéus
Presskonferens	15,1	Projektgruppen Jämställdhetskommittén anställda på Volvo

Arbetets tidsmässiga uppläggning och kommentarer till tidplan för de olika delstudierna

Delstudie I

I januari hölls ett sammanträffande med de sjutton kvinnorna och några av forskarlagets medarbetare. Syftet med detta möte var att sätta de sjutton kvinnorna in i forskningsprojektet i dess helhet och i synnerhet de studier som rörde dem.

Tre psykologer skulle genomföra delstudie I som omfattade de sjutton kvinnorna samt den del av studien som berörde de tjugotvå kvinnor som sökt till utbildningen men ej kommit med. Studierna skulle ske i form av intervjuer. Frågeställningarna i dessa intervjuer skulle röra olika perioder och förhållanden i kvinnornas liv.

Frågeställningarna diskuterades i grupper under kvällen. I dessa gruppsamtal deltog psykologerna. Gruppdiskussionerna gav vid handen att innehållet och omfattningen stämde väl överens med kvinnornas egna funderingar.

Förutom huvudstudiens innehåll diskuterades också några andra problemområden och följande synpunkter kom fram: De flesta kvinnor var mycket positivt inställda till forskningsprojektet och trodde att denna forskning skulle kunna återuppliva gemenskapen inom sjutton-gruppen och skapa förutsättningar för att nå det mera långsiktiga målet med utbildningen.

Kvinnornas anonymitetsskydd

Lojaliteten gentemot företaget diskuterades. Alla ansåg att lojalitetsbegreppet finns inbyggt och att "man säger inte vad som helst" och att "det är viktigt för alla att företaget går bra" – därför behövdes inga ytterligare precisioner omkring lojaliteten. (Citat ur protokoll fört vid kvällens sammanträde.)

Frågan om eventuella sekretessproblem diskuterades också. Samtliga ansåg dock att alla i sjutton-gruppen redan kände till så mycket om varandra, så att den inbördes sekretessen inte skulle bli något problem.

Det bestämdes också vid detta möte att alla kvinnor skulle föra dagbok över sina upplevelser, arbetsbyten med mera. Mötet präglades av en avspänd och förväntansfull stämning.

Psykologerna startade sitt arbete i januari med att genomföra intervjuerna med de sjutton kvinnorna. De tre delade upp sjutton-gruppen sinsemellan. I de flesta fall gick intervjuerna att genomföra under arbetstid, i ett par fall fick de ske i hemmet. Intervjupersonerna var lätta att komma till tals med och de var mycket öppna i sina svar.

Psykologerna gjorde en övergripande bearbetning av materialet och avstämde sina resultat och intryck med projektledningens uppfattning av förstudierna från de preliminära intervjuerna.

Efter detta började psykologerna intervjua den andra kvinnogruppen. Även med dessa kvinnor hade projektledaren haft förintervjuer och även här gjordes en avstämning av de övergripande intrycken.

Avstämningarna visade att uppfattningarna stämde väl överens och arbetet kunde således fortsätta med ett stabilt intervjuunderlag.

I maj samlades återigen sjutton-gruppen tillsammans med psykologerna

och projektledningen för att ta del av resultaten och de slutsatser som intervjuerna givit underlag för. Vid detta möte skulle också beslut fattas om öppenheten vid den slutgiltiga rapportsammanställningen – hur mycket var man beredd att lämna ut av sig själv?

Vid det här mötet var inte alla sjutton kvinnorna närvarande. Mötet kolliderade nämligen med ett fackligt möte och ett par av de sjutton kvinnorna hade under det senaste året blivit fackligt aktiva och valde att gå på fackmöte.

Diskussionerna under skolpsykologernas ledning var mycket livliga och öppna. Alla tyckte resultaten var intressanta och alla gav sitt tillstånd till publicering.

Flera av kvinnorna kände sig oerhört uttröttade på jämställdhetsfrågan, eftersom de så att säga under hela våren indirekt fått ta sitt ansvar för de olika aktiviteterna som förknippats med forskningsprojektet. Som ett tecken på trötthet hos kvinnorna kan man också tolka det faktum att de under våren röjt ett bristande intresse för att söka upp projektledningen, till exempel genom att inte göra sällskap i personalmatsalen som tidigare. På en kallelse till förberedande arbete till arbetsledarstudien kom enbart tre kvinnor.

Majsammanträdet var den sista möjligheten för kvinnorna att påverka rapportinnehållet och därför blev detta sammanträde mycket långt och tröttande.

Rapportsammanställningen från skolpsykologerna beräknas färdig till månadsskiftet, september–oktober, då ett nytt möte med kvinnogruppen skall äga rum.

Delstudie II

Under januari månad startade Anita Hagéus sin undersökning om anställningsförfarandet vid företaget. Anledningen till detta var, att företaget gjort ett 100-tal nyanställningar under hösten 1978 men bland dessa fanns endast ett fåtal kvinnor.

Via det personalstatistiska material som företaget kunde tillhandahålla specialstuderade Anita Hagéus åtta förmansområden. Hagéus intervjuade förmännen om deras syn på sin avdelning, krav på de anställda m. m.

Denna rapport färdigställdes i juni 1979.

Delstudie III

Tidigt i januari började förberedelserna till den stora enkätundersökningen (delstudie III). Projektorganisatören introducerade Anita Hagéus på företagets personalavdelning och förberedelserna till stickprovsanalysen vidtog.

Det var mödosamt att ur befintliga redovisningslängder göra ett underlag som senare skulle kunna användas till denna undersökning.

Stickprovet drogs slumpmässigt bland män och kvinnor var för sig inom tre olika åldersgrupper (för att få alla åldrar väl representerade). Drygt 700 personer kom att ingå.

Brev och enkätformulär distribuerades via kontorsservice och förmännen till de ca 700 utvalda den 28 februari.

Insamlingen av enkätsvaren började tio dagar senare. Förmännen gav värdefull hjälp genom att samla in svarsformulären och noggrant anteckna bortfall och i möjligaste mån anledning till bortfallet. Denna undersökning krävde en stor arbetsinsats. Bortfallet "pressades" vid tre tillfällen. I detta arbete deltog projektledaren, organisatören och Margaretha Öhberg. När slutligen dead-line sattes för insamlingen var bortfallet 18 %, 10 % hade legitima skäl.

Sorteringen av de inkomna enkätformulären skedde under tre dagar av de tre psykologistuderande, Astrid Nilsson, Birgit Pingel och Ulla Roxby.

Den statistiska analysen planerades av projektledaren och genomfördes av Erik Söderman.

Rapporten beräknas färdigställd under hösten 1979 och kommer att publiceras som en undersökningsrapport i Arbetarskyddsstyrelsens skriftserie.

Delstudie IV

Samtliga avdelningar inom företaget erbjöds på förberedande stadium att ställa frågor i den stora enkäten (delstudie III).

Tjänstemännen på rekryteringsavdelningen ansåg det intressant att få veta hur den interna arbetsförmedlingen fungerade. Detta var också av intresse för projektet som helhet, varför några frågor omkring "internannonseringen" formulerades.

Dessa frågor plockades ur enkäten och tre studerande vid Stockholms universitet, Astrid Nilsson, Birgit Pingel och Ulla Roxby, bearbetade svaren och dessa frågor. De sammanställde resultatet av sina iakttagelser i delstudierapport nr 4. De arbetade under tiden maj och juni och genomförde sitt arbete i arbetarskyddsstyrelsens lokaler.

Delstudie V

Under våren startade en vidareutbildning i teknologi inom företaget som även erbjöds de sjutton kvinnorna. Händelserna före och under utbildningens gång betraktades av projektledningen som en av de kritiska händelserna som omtalats i projektbeskrivningen. Projektledningen visste nämligen om denna utbildning och väntade med intresse på initiativtagande och genomförande. Projektorganisatören gjorde under juni och juli en uppföljning av kursen från dess förberedelse och till vårterminens slut. Uppföljningen redovisas i delstudie 5.

Delstudie VI

Studien av arbetsledarna/förmännen skulle genomföras av projektledningen med bistånd av projektets sekreterare.

Innehållet i och uppläggningen av studien ville projektledningen diskutera dels med de sjutton kvinnorna och dels med arbetsledarnas fackklubbsstyrelse, SALF. Diskussioner genomfördes med fackklubbsstyrelsen vid ett sammanträffande i mars och med de sjutton kvinnorna under en så kallad öppet-hus-dag i april.

Inom projektledningen var förväntningarna på kvinnornas synpunkter stora, men det kom inte mer än tre kvinnor till mötet och de gav inte så många synpunkter. Resultatet av diskussionerna med klubbstyrelsen var däremot livliga och blev mycket värdefulla.

Mot bakgrund av diskussionsresultaten beslöts att genomföra arbetsledarstudien i form av gruppsamtal samt att dessa samtal skulle styras av i förväg utarbetade grupparbetsfrågor omkring fem olika teman.

Efter förhandsdiskussioner mellan personalchefen och projektorganisatören samt överläggningar mellan klubbstyrelsen och företaget beslöts att arbetsledarna kunde deltaga i gruppdiskussionerna på fritid och vid lämpligt tillfälle kompensera denna fritid genom ledighet från sitt arbete.

Arbetsledarna inbjöds till frivilligt deltagande i gruppdiskussionerna och fick fyra olika tidpunkter att välja mellan, både på dag- och kvällstid.

Vid det första tillfället kom inte någon arbetsledare. Projektledningen skrev en påminnelse till arbetsledarna och påpekade vikten av deras deltagande för projektet som helhet.

Femton arbetsledare kom till den andra träffen och fjorton till den tredje. Diskussionerna var mycket fina och aktiviteten var under hela tiden mycket hög i de olika grupperna.

Men fortfarande var antalet deltagare för litet. Projektledningen beslöt att göra en "extra" träff. Projektorganisatören tog telefonkontakt med alla arbetsledare som gick att nå under en dag – så gott som samtliga. Telefonsamtalen berörde nödvändigheten av att deltaga i gruppdiskussionerna, anledningen till uteblivandet samt en förfrågan om bästa möjliga tidpunkt för ett ytterligare möte.

Många svarade att de glömt bort mötet eller inte haft tid. Flera sade dock att de inte hade intresse och att det fanns viktigare saker att göra än att syssla med kvinnor och jämställdhet. Många svarade att de ändock var intresserade och lovade att komma till ett nytt sammanträffande.

Till yttermera visso sändes en skriftlig kallelse. Sammanlagt kom 49 arbetsledare till gruppdiskussionerna.

Utvärderingen publiceras som projektrapport under hösten 1979.

Delstudie VII

1977 slöts avtal om jämställdhet mellan arbetsmarknadens parter (SAF-LO och SAF-PTK). 1979 fattade riksdagen ett beslut om lagstiftning om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Projektledningen bedömde det som intressant att närmare utröna vilka effekter dessa båda händelser kunde ha eller ha haft för en jämställdhetsåtgärd av den art som bedrevs inom företaget.

Studien beslöts ske i form av intervjuer med "nyckelpersoner" inom arbetsmarknadens parter och företaget. I samband med denna studie hade också projektledaren ett samtal med den stabsperson vid Volvos huvudkontor som ansvarar för jämställdhetsfrågorna. Under maj och juni utfördes studier som nr 7 i projektet.

Delstudie VIII

En faktor som hade stor betydelse för att utbildningssatsningen kunde genomföras var den överenskommelse mellan företaget och Länsarbetsnämnden som träffades om bidrag för ersättare till de sjutton kvinnorna under utbildningstiden 1978. Även om det var perifert ur jämställdhetssynpunkt var det lockande att försöka utröna vad som hänt med dessa ersättare.

Återigen gavs tre universitetsstuderande möjlighet att göra en specialstudie. Tyvärr visade det sig mycket svårt att genomföra denna studie eftersom berörda ersättningsanställda hade skingrats inom företaget eller slutat. Den knappa tidsmarginalen för forskningslaget gjorde också sitt till för att studien inte kunde genomföras efter den ursprungliga dispositionen.

Delstudie IX

Delstudie nio är gjord av projektledaren.

Arbetsorganisationen är en oerhört viktig del av företaget. Mot denna bakgrund gjorde projektledaren en rad intervjuer med ansvariga personer inom de olika personalavdelningarna. En delstudierapport kommer under hösten 1979.

Nedan återfinns en uppställning av de olika delstudierapporterna.

Förteckning av delstudierapporter inom Köping-projektet 1979

Delstudie-rapport nr	Titel	Publiceringsform	Utförda och författade av
1	Kvinnor i ett verkstadsföretag erbjuds vidareutbildning	Examensarbete inom högre psykologutbildningen (PEG)	Gudrun Johansson Birgitta Maltesson Vilja Uustal
2	Nyanställningsundersökningen	Examensarbete, CDI-uppsats inom lägre psykologiutbildningen (TIG)	Anita Hagéus
3	Åsikter om kvinnlig arbetskraft och jämställdhetsåtgärder i ett verkstadsföretag	Undersökningsrapport Arbetarskyddsstyrelsen	Gunnela Westlander Bergliot Lundberg Anita Hagéus Erik Söderman Margaretha Öhberg
4	Reaktioner bland verkstadsarbetare på den interna arbetsförmedlingens insatser	Fältarbetsuppsats inom organisationspsykologi inom högre psykologiutbildningen (PEG)	Astrid Nilsson Birgit Pingel Ulla Roxby
5	Teknologikursen	Projektrapport	Bergliot Lundberg
6	Att vara arbetsledare på ett verkstadsföretag	Projektrapport	Gunnela Westlander Bergliot Lundberg Margaretha Öhberg

Delstudie-rapport nr	Titel	Publiceringsform	Utförda och författade av
7	Om jämställdhet mellan könen och arbetsmarknadens parter	Specialarbete inom arbetsmiljö och personaladministration, beteendevetarlinjen	Elisabeth Broberg Eva Johansson Anita Persson Ann-Charlotte Spegel
8	De lediga platserna efter 17 kvinnliga verkstadsarbetare	–"–	Elenore Heidenberg Kattrin Slater Lena Smed
9	Utredning av personalenhetens beröring med utbildningssatsningen	Projektrapport	Gunnela Westlander

Personalförändringar

Under tiden från utbildningssatsningens början har några personbyten inträffat som haft stor betydelse för hela projektet.

Svenska Arbetsledarförbundets representant, tillika företagets enda kvinnliga förman, beviljades tjänstledighet för studier från januari 1979.

Svenska Metallindustriarbetareförbundets representant övergick till dess förbundskontor i Stockholm.

Rekryteringsavdelningens chef övergick till annan privat tjänst. Han var tidigare sekreterare i utbildningssatsningens styrkommitté och mycket engagerad i frågorna om den kvinnliga arbetskraften.

Rapportresultaten

Vid ett sammanträde med företagsledningen och styrkommittén i juni 1979 presenterade projektledningen preliminära sammanställningar över resultaten från de olika delstudierna.

Volvoföretagets ledningsgrupp hade på förmiddagen samma dag som presentationen skulle äga rum, haft besök av länsarbetsnämnden i Västerås tillsammans med landshövdingen i länet.

Vid detta besök hade bl. a. påpekats nödvändigheten av att företaget såsom varande ortens största arbetsgivare näst efter landstinget verkligen tog sitt ansvar för de kvinnor som står till arbetsmarknadens förfogande på orten. Jordmånen var därför god när presentationen av projektresultaten gjordes.

Efter en grundlig föredragning och diskussion beslöts att företaget så snart som möjligt efter sommaruppehållet skulle ta ställning till projektledningens förslag.

De sjutton kvinnorna underrättades om detta sammanträde och om vad som sades genom brev från projektledningen.

Förslag till åtgärdsprogram

Mot bakgrund av de resultat som framkommit i de olika delstudierna förelade projektledningen företaget fem olika insatser i ett åtgärdsprogram att fundera över under sommaren (Se kap. 8.1 och bilaga 12).

2 Hur skall det insamlade forskningsmaterialet sammanfattas?

2.1 Delstudierna som en bas för att sammanfatta resultaten

Detta kapitel inleds med en översiktig idémässig beskrivning av de olika delstudier som gjordes i projektet. Delstudierna har givit material som gör det möjligt att från olika synvinklar sammanfatta förutsättningarna för den kvinnliga arbetskraftens förbättrade arbetsvillkor i Köping-företaget. Kanske är en del resultat allmängiltiga och därmed överförbara på andra arbetsorganisationer, men detta har inte varit angeläget att få bevisat efter det första stadium som forskningsprojektet passerat. (En förteckning över delstudierna är redan presenterad i avsnitt 1.4.2).

En förorienterande studie av de sjutton kvinnliga verkstadsarbetarna som genomgått vidareutbildning[1]

Åtminstone i inledningsskedet av forskningsprojektet var de sjutton kvinnorna i centrum. De utgjorde "inkörsporten" till den större problematik som gällde hur den kvinnliga arbetskraften på verkstadssidan skulle kunna beredas möjligheter till förbättrade arbetsvillkor.

Syftet med en förorienterande undersökning var att få en grov uppfattning om hur var och en av de sjutton betraktade utbildningssatsningen ur sitt eget personliga perspektiv på sin arbets- och livssituation. Vilken funktion har vidareutbildningen fyllt i deras eget liv, på vilket sätt kan den "användas" i fortsättningen, hur betydelsefullt är jämställdhet mellan könen för dem själva och vad innebär detta?

Ett andra syfte var att få fram hur de sjutton kvinnorna uppfattade det nystartade forskningsprojektet. Vilket värde tillmätte de att forskare skulle följa händelserna i fortsättningen och avge vissa synpunkter?

Denna förorienterande studie genomfördes mestadels under hembesök och i form av informellt upplagda intervjuer med projektledaren.

En intensivstudie av de berörda kvinnliga verkstadsarbetarna av vidareutbildningen – de som antogs och de som ej antogs[2]

Denna studie var inriktad på dels de 17 kvinnor som antogs och genomgick vidareutbildningen och de 22 kvinnor som ej blev antagna.

Liksom i den förorienterande studien var syftet att försöka få beskrivet vad utbildningssatsningen betytt för kvinnorna, vilken roll den spelat i deras egen livssituation.

[1] Materialet är sammanställt men kommer inte att publiceras. Det har använts bland annat för att få kontroll på tillförlitligheten i nästföljande studie.

[2] Studien har genomförts av de tre nämnda psykologerna, som hade ett flertal års yrkesverksamhet bakom sig, i form av examensarbete inom den högre psykologutbildningen (PEG) under handledning av projektledaren.

Undersökningen lades upp som en djupgående intervjustudie där såväl arbets- som familjesituation skulle belysas. Strävan var att nå insikt i vilka förhållanden under uppväxt och nusituation som motiverar respektive bromsar kvinnorna att fullfölja de mål som utbildningen var avsedd att leda till. Studien är ett försök att ställa kvinnornas egna värden och livsmål i relation till de livsvärden som ligger bakom projektet – att främja jämställdhet mellan könen genom att förbättra yrkeskvalifikationen hos kvinnliga anställda på ett verkstadsföretag.

En beskrivande studie av åsikter om yrkesutveckling, kvinnlig arbetskraft i verkstadsarbete och särskild satsning på den kvinnliga arbetskraften bland kollektivanställda män och kvinnor på verkstadssidan[1]

Här undersöktes genom en enkät attityderna bland de manliga och kvinnliga anställda över huvud taget. Särskilt angeläget att få klarhet i var i vilken utsträckning de anställda var positiva till en ökning av kvinnlig arbetskraft och till att särskild omsorg ägnades denna yrkesutveckling. I detta första forskningsskede sågs åsikter om detta som uttryck för den attitydbildning hos de manliga och kvinnliga arbetarna som omgav de sjutton nyutbildade kvinnorna och de 22 som ej antagits. Attitydbildningen kunde med andra ord tjäna som en "omgivningsbeskrivning" för de få kvinnor som visat intresse för att öka sitt yrkeskunnande. Omgivningens attityder speglar i vilken mån deras intresse var tämligen unikt eller stämde överens med de anställdas inställning över huvud taget.

Ur en annan synvinkel borde de attitydresultat som kom fram återspegla den dominerande inställningen bland männen och kvinnorna på verkstadssidan och därför ge deras perspektiv på problematiken, dock med det förbehållet att enkätmetoden endast kan ge en ytlig bild.

En pilotstudie av förmän[2]

Arbetsledarnas uppfattningar om de praktiska möjligheterna att nå den beslutade målsättningen för den kvinnliga arbetskraften var synnerligen viktiga att identifiera. Vissa arbetsledare spelade som redan nämnts en roll i samband med utbildningssatsningen. Om målsättningen beträffande den kvinnliga arbetskraften kommer att tas på allvar blir arbetsledarna på företaget en "nyckelkategori" även i fortsättningen.

Att ägna en analys åt de arbetsledare som handlett enbart de berörda kvinnorna framstod efter en del överväganden som etiskt sett tveksamt. Det bedömdes som svårt att få fram tillförlitligt material som skulle röra samspelet mellan två icke anonyma personer (arbetsledare och kvinna under och efter provtjänstgöring). Av detta skäl samt också på grund av att tidsutrymmet var begränsat valdes att under denna första forskningsfas göra en pilotstudie med alla förmän på företaget. Avsikten var dels "att samla synpunkter" kring för jämställdheten viktiga områden där de själva hade erfarenheter, och dels att få fram deras syn på sin egen roll som arbetsledare och konsekvenserna för deras egen arbetssituation av önskade jämställdhetsåtgärder.

[1] Enkätstudien genomfördes av projektledningen och publiceras i form av en delstudierapport inom projektet.

[2] Arbetsledarstudien genomfördes av projektledningen och publiceras i form av en delstudierapport inom projektet.

Förmännen erbjöds tre tillfällen att komma samman och i gruppdiskussionens form ge sina uppfattningar.

Gruppdiskussionerna var tämligen strikt strukturerade. Förmännen hade att följa samtalspunkter i fyra olika formulär, vart och ett med ett samtalstema:

I Utbildningssatsningen av de kvinnliga verkstadsarbetarna 1978
II Utökning av kvinnlig arbetskraft på företagets verkstadssida
III Arbetsmiljö, produktion, personal
IV Förmannens egen arbetssituation och de anställdas krav på yrkesutveckling

Medverkan i dessa förmansträffar var frivillig. Drygt hälften av förmännen deltog. En bortfallsanalys talar för att det var de som ansåg att problematiken med jämställdhet i arbetslivet berör företaget som deltog medan övriga avstod att medverka.

En analys av personalenhetens beröring med utbildningssatsningen och dess engagemang i den kvinnliga arbetskraftens arbetsvillkor[1]

Ursprungligen var avsikten att göra en systematisk genomgång av företagets olika enheter med avseende på hur de berörts av utbildningssatsningen. Arbetet begränsades till en genomgång av personalenheten och dess olika avdelningar (rekryteringsavdelning, personalredovisning, lönekontor, skyddstjänst, företagshälsovård, information).

Förutom att få en kartläggning av de olika avdelningarnas verksamhet var syftet att komma till klarhet om varje avdelnings hittillsvarande insats och funktion i utbildningssatsningen och om det eventuellt planerade fortsatta engagemanget.

Utredningen genomfördes av projektledaren i form av intervjuer med personalfunktionärer (inklusive företagsläkare) och i form av genomgång av skriftliga dokument som återgav avdelningarnas verksamhet.

Ovanstående delstudier utgör de "fasta punkterna" i projektet. Genom dem har gjorts ett försök att analysera utbildningssatsningen för de sjutton kvinnorna och målsättningen beträffande den kvinnliga arbetskraften på verkstadssidan utifrån olika perspektiv. Därmed skulle det bli möjligt att beskriva det komplexa sammanhanget av positiva och negativa förutsättningar liksom de olika intressen som kommer in i bilden.

Att göra en noggrann systematisk bevakning av tillfälliga händelser av betydelse för utbildningssatsningen kräver resurser större än projektet förfogade över. Några händelser kunde dock identifieras som bedömdes ha en ovedersäglig betydelse. Dessa blev föremål för ett antal delstudier som motiveras i det följande.

En kartläggning av teknologikursen, dess planering, tillblivelse och genomförande[2]

Teknologikursen var namnet på en fortsättning på vidareutbildningen som blivit utlovad de sjutton kvinnliga verkstadsarbetarna för att öka deras

[1] Publicering har skett i form av en delstudierapport inom projektet.

[2] Kartläggningen finns redovisad av projektorganisatören i en delstudierapport.

tekniska kunskaper.

Syftet med att göra teknologikursen till föremål för en delstudie var att utröna hur planering och utformning skett, vilka värderingar på kursen som anlagts av olika personer, hur stort intresset varit från kursansvariga, och hur många kursdeltagare som anmälde sig och fullföljde. Intervjuer genomfördes med inblandade personer.

En studie av nyanställningarna efter anställningsstoppets hävande i augusti 1978[1]

Som nämndes i kap. 1.3.4 nyanställdes 109 personer under hösten 1978 – parallellt med att de sjutton kvinnorna gick sin provtjänstgöring inom utbildningen. Nyanställningarna startade efter ett långt uppehåll då rekryteringsavdelningen varit engagerad bland annat i utbildningssatsningen och övriga möjligheter för den kvinnliga arbetskraften. Det var naturligt att fråga vilken politik som låg bakom valet av sökande. Hade jämställdhetssträvandena någon genomslagskraft här?

En undersökning av nyanställningarna lades upp efter tre linjer. Dels gjordes analyser av den personalstatistik som regelmässigt uppräknades. Dels kartlades anställningsproceduren alltifrån "rekvisition" av ny personal ute på verkstaden till själva anställningsbeslutet. Dels studerades motiven bakom anställningsbeslutet genom ingående intervjuer med ett antal förmän som gjort särskilt många nyanställningar under perioden i fråga.

En studie av reaktioner på den interna arbetsförmedlingens verksamhet[2]

Den interna arbetsförmedlingen inom Köping-företaget är inte en egentlig "kritisk händelse" men dess verksamhet är ändå speciellt viktig i samband med utbildningsprojektet. Syftet med att specialstudera den interna arbetsförmedlingen var att utröna hur de anställda ansåg att den avdelning fungerade som skulle ge "service" beträffande yrkesutvecklingsmöjligheter.

En delstudie lades upp på basis av enkätsvar om de kollektivanställdas uppfattning om annonseringsformer, kontaktmän, intresset att bevaka vakanser och liknande.

Slutligen skall nämnas en delstudie som bara delvis rörde de inre förhållandena i Köping-företaget. Inom metallindustriarbetareförbundet hade under hösten 1978 inrättats en befattning som jämställdhetsombud. Det betydde att det fackliga systemet förstärktes i mellanledet när det gällde att bevaka hur jämställdhetsavtalen mellan parterna förverkligades. Detta var bakgrunden till delstudien om *jämställdhet och arbetsmarknadens parter*. Med studien avsågs att utforska hur samarbetet tedde sig mellan de olika nivåerna, central, förbunds- och lokal nivå, *inom* arbetsgivar- respektive arbetstagarsidan, och vilka kontakter som fanns *mellan* arbetsgivar- och arbetstagarsidan. Den lokala nivån av intresse var självfallet Köping-företaget. Studien lades upp i form av intervjuer med nyckelpersoner.

[1] Studien genomfördes i form av ett examensarbete inom det tredje årets universitetsstudier i psykologi (med tillämpningsinriktning) under handledning av projektledaren.

[2] Fyra studerande från beteendevetarlinjens andra läsår genomförde under projektledningens överinseende intervjuarbetet som de redovisade i uppsatsform inom ämnet arbetsmiljö och personaladministration.

2.2 Viktiga förhållanden att belysa i en sammanfattande resultatsanalys

Avsikten med den första forskningsfasen under 1979 var som redan nämnts att skaffa fram ett forskningsmaterial som skulle kunna fylla funktionen av en plattform för en mera handlingsorienterad forskning under de efterföljande åren.

De olika delstudierna kan nu utnyttjas till den sammanfattande analys som behövs för att kunna avgöra vilken inriktning arbetet skall ta fortsättningsvis.

En sammanfattning av ett så brett material kan onekligen ske genom flera olika "grepp". Det mest angelägna förefaller emellertid vara att utgå från frågan' *Vilka förutsättningar fordras i Köping-företaget för att nå den allmänna målsättning som formulerades i samband med att utbildningssatsningen lades upp för de kvinnliga verkstadsarbetarna?*

Med ledning av målsättningen som bestod i 1) att bereda kvinnor möjlighet att få mer kvalificerade uppgifter samt 2) att förändra spridningen av de kvinnliga kollektivanställda mot ett ökat antal på högre kvalifikationsnivåer, kan man identifiera ett antal viktiga förutsättningar:

1. Själva utbildningssatsningen som ett medel för att uppnå målsättningen.
2. Möjligheterna i Köping-företaget till utveckling av yrkeskunnandet, för män – men kanske framför allt för kvinnor.
3. Önskemålen bland de anställda inom Köping-företaget att utöka yrkeskunnandet.
4. De anställdas attityder till kvinnlig arbetskraft inom verkstadsindustrin.
5. Familjesituationen och dess betydelse för åsikter som har att göra med jämställdhet i arbetslivet.

De följande kapitlen tar upp var och en av dessa förutsättningar till belysning genom bidrag från de olika delstudierna. Är förutsättningarna gynnsamma eller ej? Vad skulle behövas för att öka förutsättningarna?

3 Var utbildningen "lyckad" eller ej?

3.1 Inledning

Med begreppet utbildningssatsning åsyftas här den vidareutbildning som planerades och genomfördes för de sjutton kvinnorna. Begreppet skulle kunna haft en bredare anknytning nämligen till olika försök till organiserad yrkesutveckling för att nå den fastställda målsättningen för den kvinnliga arbetskraften på företaget. Då emellertid inga ytterligare försök kom igång under det år de sjutton vidareutbildades låter vi här utbildningssatsning stå för vidareutbildningen av de sjutton.

Var utbildningssatsningen ett lyckat steg på vägen att uppnå den mer allmänna målsättningen beträffande den kvinnliga arbetskraften i Köpingföretaget?

Det insamlade forskningsmaterialet ger möjlighet att besvara frågan ur några olika perspektiv:

1. Var utbildningssatsningen "lyckad" för de 17 kvinnorna?
2. Vilket mottagande fick den bland de anställda?
3. Vilka delar av företagets organisation engagerades i utbildningssatsningen?

Ur dessa tre aspekter belyses framgången med utbildningssatsningen (se avsnitt 3.2, 3.3 resp. 3.4).

3.2 Var utbildningssatsningen "lyckad" för de sjutton kvinnorna?

3.2.1 *Kriterier för en lyckad utbildningssatsning*

I detta avsnitt skall utbildningssatsningen diskuteras om den var lyckad utifrån de 17 kvinnornas perspektiv. Vi sätter här upp ett antal kriterier på en lyckad utbildningssatsning. Utfallet beskrivs sedan i de olika underavsnitten genomgående med stöd och direkta citat från delstudierapport 1.

Kriterierna är följande:

- de sjutton kvinnorna har haft ett positivt utbyte av själva utbildningsperioden
- har fått bättre arbetsuppgifter efter vidareutbildningen
- har fått en större motivation att söka sig till mer kvalifikationskrävande jobb

- har klarat ut problemet att fördela hemarbete/yrkesarbete så att familjen inte utgör ett hinder för dem i arbetet.[1]

3.2.2 *Arbetserfarenheten före vidareutbildningen*

När de sjutton kvinnorna började vidareutbildningen hade de flesta varit anställda länge i företaget. Dessförinnan hade många haft olika arbeten inom främst vård- och serviceområdet, på kontor och i fabrik, alltigenom på kvinnodominerade arbetsplatser.

Anställningstidens längd bland de sjutton kvinnorna framgår nedan.

Anställningstid på företaget	Antal kvinnor
4 år	1
5 år	10
7 år	1
9–10 år	5

Så här beskrivs tiden i företaget (se delstudierapport 1):

"Tio av kvinnorna började på Volvo 1974, i samband med att företaget gjorde en drive för att rekrytera kvinnlig arbetskraft till verkstaden. Att knyta såväl mannen som hustrun i en familj till Volvo, var en bland flera åtgärder från företagets sida för att få ner den höga personalomsättningen. "Företaget har länge bett maken att jag skall börja." Bland annat öppnades en ny avdelning, fjäderbenstillverkning, som byggdes upp kring 6 timmars arbetsdag (8–14, 14–20).

Sju kvinnor började på fjäderbenstillverkningen i samband med starten 1974. Den första tiden på fjäderbenstillverkningen upplevdes på varierande sätt. Övervägande var man dock positiv. Det kändes meningsfullt att få vara med och bygga upp en helt ny avdelning och att besluta om ackordsättning och annat. Arbetsgemenskapen upplevdes mycket positivt, alla var nya och man behövde inte anstränga sig för att komma in i en etablerad grupp. Inte någon av de sju kvinnorna har upplevt själva arbetsuppgifterna som positiva, dem tycks man bortse ifrån och tar i stället fasta på förhållandena i arbetet som tillfredsställer andra behov.

En av kvinnorna upplevde den första tiden på fjäderben mycket negativt. Hon hade lämnat ett arbete hon trivts med för att få bättre arbetstider. "Hemskt. Jag var trött, fast jag bara jobbade sex timmar per dag. Jag lär mig aldrig det här med skruvar och muttrar och plocka ihop. Det var så olikt sjukvården."

De övriga tio kvinnorna anställdes på andra avdelningar. Här framkom den första tiden ungefär lika många positiva som negativa reaktioner. Endast en av kvinnorna poängterade det positiva i själva arbetsuppgifterna, men hon var också den enda, som direkt fick ett självständigt arbete. Hälften av kvinnorna reagerade i början mot den hårda och tuffa jargongen bland

[1] Av de fjorton som var gifta eller samboende hade tio sina män anställda på företaget.

arbetskamraterna – "Härifrån skall jag snarast möjligt. Fruktansvärt. Alla killar visslade." "Man kände sig helt främmande, så grovt snack här."

Hur den första tiden upplevdes och vilka anspråk man hade på sitt arbete beror till stor del på de tidigare erfarenheter av arbetslivet man hade att jämföra med. Tre kvinnor kom från arbeten de trivdes med och tvingats lämna. För dem var anpassningen svår. De var vana att känna trivsel och arbetsglädje, och för dem var det stor skillnad mellan vad Volvo-jobbet gav, och vad de tidigare upplevt att arbetsdagen kunde ge dem i form av arbetstillfredsställelse.

"Det var förskräckligt. Smutsigt, oljigt och monotont."

"För mig var jobbet en stor besvikelse. Jag grinade jämt, jag orkade inte med."

För de kvinnor som kom från ett arbete som de vantrivts med, utföll jämförelsen däremot oftast till det nya arbetets fördel. Det verkar som att man i början är benägen att bortse från de negativa sidorna i arbetet och istället överbetona de positiva:

"Stormlycklig, det bästa jobb jag haft. Atmosfären så fin."

"Rena drömmen jämfört med syfabrik."

"Man rår sig själv mer nu."

Efter en tid förändrades emellertid inställningen till fabriksarbetet. De resultat vi fått fram talar för att de kvinnor som den första tiden upplevde fabriksarbetet negativt, sedan anpassade sig, genom att försöka ta fasta på faktorer i arbetssituationen som de upplevde positivt eller genom att sänka sina anspråk på meningsfulla arbetsuppgifter.

"Bara man har bra arbetskamrater kan man tolerera nästan vilket jobb som helst."

"Jag anpassade mig, hade inget annat att välja på."

"Det har gått lätt – jag är anpassningsbar."

De kvinnor som först anställdes vid monteringsbanor och som till en början var positiva, uppvisade ett år senare en negativ inställning, där stressen, monotonin och de enformiga rörelserna tagit överhand.

Trots de negativa upplevelserna av arbetet har kvinnorna ofta stannat kvar på sin befattning, och många kvinnor har haft samma arbete under fyra till åtta år. Vid ansökningstillfället hade sex kvinnor fortfarande samma arbete, som när de anställdes. De övriga har haft två eller tre arbeten.

3.2.3 *Vad blev behållningen av utbildningstiden*

Vidareutbildningen var som tidigare nämnts indelad i ett halvårs teori i form av skolgång och studier på dagtid och ett halvårs praktik bestående av ett antal provtjänstgöringar på olika befattningar på verkstaden.

Teori-delen

Anpassningen till en stillasittande tillvaro var besvärlig för de allra flesta både psykiskt och fysiskt under den första tiden.

Stillasittandet och läsandet var ovant. De flesta anser dock att studietiden varit stimulerande och omväxlande, även om flera tyckte att det var för många ämnen på en så kort tid (matematik, teknologi, svenska, engelska, företagsekonomi, psykologi, arbetslivsorientering).

Studietiden medförde många diskussioner under lektioner och raster; de flesta upplevde en fin sammanhållning, stark kvinnogemenskap och ömsesidigt stöd som de sedan kom att sakna.

Praktik-delen

Provtjänstgöringarna på verkstaden utföll olika. Några av de sjutton kvinnorna var inte nöjda med hur de placerats. Antal tjänstgöringsplatser varierade för var och en. Sju kvinnor fick pröva tre olika jobb, tre kvinnor prövade två jobb, tre kvinnor prövade ett jobb. Två kvinnor var av olika anledningar förhindrade att gå provtjänstgöringar.

Elva upplevde praktiktiden övervägande positivt och tyckte de fick mer krävande, tekniskt svårare uppgifter. De fem övriga har fått ett likvärdigt arbete eller sämre.

Totalt var nio av kvinnorna mycket missnöjda med någon av sina praktikplatser på grund av något av följande skäl: "För enkelt", "För tungt", "Dåliga arbetstider", "Dålig kontakt med kamrater och arbetsledning." Fem av dessa kvinnor reagerade genom att säga ifrån och fick då byta praktikplats. En av dessa försökte först påverka förhållandena på sin arbetsplats, men bytte då hon inte fick något stöd.

Två av kvinnorna agerade inte på något sätt trots att de var mycket missnöjda. Att man inte gör något för att ändra sin situation kan bero på flera faktorer. En förklaring kan vara, att man mött så mycket motstånd under årens lopp att man resignerat. Eller också ytterligare en erfarenhet för de sjutton kvinnorna var arbetskamraternas reaktioner när de kom tillbaka till arbetet efter den teoretiska utbildningen. Bemötandet varierade från stöd, uppmuntran, aktivt intresse till negativa kommentarer. Likgiltighet och inga kommentarer alls förekom också.

Den psykiska hälsan varierade under perioden för vidareutbildningen.

Det går knappast att svara på om kvinnorna generellt mådde bättre eller sämre än tidigare. Positiva och negativa erfarenheter växlade. De individuella stressymtom som en del kvinnor redan hade, som t. ex. magkatarr, huvudvärk, sömnsvårigheter, förvärrades i speciellt påfrestande perioder.

De flesta kvinnorna stötte åtminstone någon gång under sin praktiktid på problem. Orsakerna kunde vara för stora och tunga maskiner, bristfällig instruktion, brist på stöd från de nya arbetskamraterna. Man kände också en stark press på sig från folk utifrån att avancera till en högre befattning efter utbildningen. Beskrivningen av utbildningssatsningen i massmedia gjorde här sitt till. Svårigheter att klara av det nya arbetet skapade i några fall oro, depression eller trötthet. Arbetsmiljön i sig gjorde också att en del kvinnor råkade ut för besvär av typen infektioner och eksem.

Men trots svårigheterna upplevde de flesta dock att det var spännande och intressant att pröva på nya typer av arbetsuppgifter och få chansen att se sig runt inom olika avdelningar på företaget.

3.2.4 *Erhölls ett bättre jobb efter den genomgångna vidareutbildningen?*

Det mest näraliggande syftet med vidareutbildningen var att bereda möjligheter för deltagarna att få ett mer kvalifikationskrävande arbete. Har detta mål uppnåtts?

Elva kvinnor har efter utbildningsperiodens utgång arbetsuppgifter som de anser är mindre enformiga, mindre stressande och mer stimulerande.

Tre har erhållit ett arbete som de anser är likvärdigt det gamla.

Två har som de bedömde fått ett sämre arbete efter utbildningsperioden.

Bland de som anser sig ha fått bättre arbetsuppgifter har tre sådana jobb som tidigare enbart utförts av män.

Efter utbildningsperiodens utgång såg de sjutton kvinnornas befattningar (och andra sysselsättningar) ut enligt följande:

Befattning	Antal kvinnor
Avbytare	2
Avsynare	1
Borrare	1
Bänkarbetare	1
Instruktör	1
Maskinvårdare	1
Operatör	2
Provkörare av växellådor	2
Slipare	2
Stickprovare	1
Vice fackklubbsordförande	1
Tjänstledig, barnledig	2

3.2.5 *Har motivationen ökat efter utbildningstiden att söka sig till mer kvalifikationskrävande arbetsuppgifter*

Ett någorlunda gott självförtroende är en grundförutsättning för att av egen drift söka sig fram till mer krävande arbetsuppgifter i ett mansdominerat företag. Så här beskrivs i delstudierapport 1 de sjutton kvinnorna efter utbildningsperiodens slut:

> De flesta tycker att självförtroendet i arbetssammanhang i och med utbildningen har ökat och att de fått större anspråk på arbetets innehåll.
>
> "Jag vet att jag kan om jag får chansen. Det var jag inte säker på tidigare." "Jag har blivit friare, pratar mer, kan säga ifrån bättre." "Jag har fått mera självförtroende, en puff och kanske mer råg i ryggen."

Flera förklaringar kan finnas till det ökade självförtroendet:

- ökade kunskaper, både teoretiskt och praktiskt
- större inblick i olika typer av arbetsmoment
- bevis att man klarat ett arbete, man ej vågat hoppas på tidigare
- gruppgemenskapen och stödet man fick från varandra under utbildningstiden.

Hur är då framtidsplanerna?

Fyra kvinnor planerar på sikt att stanna kvar i Köping-företaget, utbilda sig vidare och eventuellt få ett bättre jobb.

Nio kvinnor uttrycker sig mera vagt, de tror, att de kommer att vara kvar på företaget, åtminstone tills vidare, trots mer eller mindre god trivsel.

Tre kvinnor är ovissa om hur de kommer att göra den närmsta framtiden.

En kvinna har tagit tjänstledigt från företaget och startat en ny yrkesutbildning.

Fyra kvinnor uppger något tekniskt jobb som "idealjobb". Dessa kvinnor upplever sig för närvarande ha meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter, där de får vara med att påverka och ta ansvar. De tycker sig i arbetet också få utlopp för behov av gemenskap och personlig utveckling. Det sistnämnda är däremot icke fallet med åtta andra kvinnor som skulle önska att de hade ett arbete, som förutom yrkesskicklighet ger rika möjligheter till kontakt med människor och/eller djur. För dem finns säkerligen viktiga behov, som nuvarande arbete ej kan tillfredsställa. Kontaktyrkena kan sägas vara en symbol för samhörighet och medmänsklighet i kontrast till industriyrkena med dess tvångsstyrning, sitt produktivitets-, effektivitets- och lönsamhetstänkande.

Det är således fyra kvinnor som trivs bra med sina arbetsuppgifter och som är alldeles bestämda på att hålla sig kvar i företaget och skapa sig en meningsfull yrkesbana där.

Dock önskar alla de sjutton kvinnorna meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter. Eftersom de flesta är – genom arbetsmarknad och familjehänsyn – ganska bundna till företaget skulle troligen även många av de tveksamma stanna kvar vid företaget om deras önskemål på arbetsuppgifter blev hörsammade.

Ambitionen att avancera till förman eller instruktör!

En av de sjutton kvinnorna arbetar redan som instruktör och tretton av dem skulle kunna tänka sig den uppgiften medan tre är tveksamma på grund av de stressmoment det innebär.

Förmansrollen vill betydligt färre ta – endast fyra kvinnor. Alla påpekar den erforderliga utbildning och praktik som behövs liksom den svåra mellanställningen som en förman har.

Följande citat illustrerar den osäkerhet och de höga krav på sig själva kvinnor ofta har, när högre befattningar kommer på tal. "Nej, förman kan jag inte bli. Då måste man ha pondus, vara psykolog, pedagog och tekniskt kunnig".

Mannen spelar också en viss roll för kvinnornas inställning till att avancera alltför långt. Visserligen tror åtta kvinnor

att männen skulle stödja dem i ett ev. beslut att avancera. "Han tycker nog det skulle vara roligt." "Vill jag själv och orkar är inte han emot det." "Vi är inte prestigebundna. Det är familjens totala ekonomi det handlar om."

En kvinna vars man har helt annan typ av arbetsuppgifter samt högre befattning säger: "Han behöver inte känna sig hotad och skulle därför inte ha något emot det."

Men sex av kvinnorna tror att deras män är emot ett avancemang för kvinnans del. De tror att mannen skulle uppleva det som ett hot mot sin självkänsla och reagera med avundsjuka eller nedstämdhet. De säger t. ex.: "Jag har känslan att han är orolig att jag skulle bli lika duktig som han." "Han kanske är rädd för min framgång." Kommer man in på något som ett förmansjobb är det emellertid fler som är pessimistiska till mannens reaktioner.

Åtta kvinnor tror att mannen skulle reagera negativt om de sökte arbete som förman. "Är du verkligen säker på att du klarar av det?" "Då får du stå ditt kast själv." "Blev jag förman skulle han kasta ut mig." Men sex kvinnor tror att deras män skulle tycka det var positivt om de sökte förmansarbete, en del (2 st) dock med en viss reservation. "Bara jag inte blev förman över honom."

Vidareutbildningen förefaller dock ha medfört en mera målmedveten inställning hos de flesta av kvinnorna jämfört med tidpunkten när de sökte till utbildningen drygt ett år tidigare. Så här beskrivs deras överväganden vid den tidpunkt de skulle bestämma sig för att söka till vidareutbildningen.

Hälften av kvinnorna bestämde sig för att söka så snart de fått kännedom om att möjligheten fanns. För de övriga blev beslutsprocessen längre och kan beskrivas ungefär så här.

"Först slår man ifrån sig, är inte intresserad, tror inte man har chans få komma med. Tanken dyker upp igen och man börjar tänka mer på vad utbildningen kan innebära. Man drar fram fördelarna – t. ex. möjlighet att lära något nytt och kanske få ett intressantare arbete – och nackdelarna t. ex. rädsla för att få ett sämre arbete och att inte klara teoridelen. Nu börjar man diskutera med arbetskamrater, förmannen, verkstadsingenjören och anhöriga och sedan man fått stöd från något av dessa håll har man sökt."

De flesta har upplevt stöd till att söka utbildningen från sin omgivning, både familj och arbetskamrater.

"Jag var osäker själv, men min man stöttade mig." – "Pappa var emot det, men jag fick stöd av förman."

Några mötte motstånd av nära anhörig.

"Min man undrade vad jag skulle ha för nytta av det, eftersom jag hade jobb. Men jag sökte med en arbetskamrat och tänkte, jag ska nog visa . . ."

Som svar på frågan "Vad sa folk i allmänhet om utbildningen?" framkom följande synpunkter:

"En del tyckte det var orättvist. Varför bara tjejer."
"Många trodde det var en PR-grej av Volvo."

"Dom var skeptiska. Tror du det blir något bättre."
"Några skrattade, jasså, du ska bli skolflicka."

Ungefär hälften av kvinnorna såg utbildningen som *ett medel* att föränd ra sin arbetssituation. För dem var det fråga om en målmedveten strävan till personlig utveckling och större arbetstillfredsställelse.

"Jag ville ha ett mera kvalificerat jobb." – "Jag tvekade inte. Jag hade länge haft planer på att vidareutbilda mig." – "Jag trodde jag skulle få ett toppenjobb." – "Jag lärde mig mitt jobb på ett år. Man stagnerar när man inte lär sig något nytt."

Den andra hälften kvinnor såg utbildningen mer som ett sätt att komma ifrån en otillfredsställande arbetssituation och en möjlighet till omväxling. För dem var det inte fråga om långsiktig planering, utan mer en slags flykt undan en pressande arbetssituation med en vag förhoppning om att få det bättre.

"Jag vantrivdes så med mitt jobb, och ville pröva något annat."

"Jag ville testa hur det skulle gå att plugga."

"Jag är nyfiken på allt . . ."

3.2.6 *Hur klarade man upp fördelningen av hemarbete/förvärvsarbete?*

Hemarbetsfördelningen är viktig för kvinnornas möjligheter att få kraft över till förvärvsarbetet.

Fjorton av de sjutton kvinnorna var gifta eller samboende. De övriga tre var ensamstående men två av dessa tre hade hemmavarande barn (i skolåldern). Barnen hade i regel kommit litet upp i åldern. Ingen av kvinnorna hade mer än ett förskolebarn. De flesta barn som fanns var antingen i skolåldern, eller över skolåldern.

Åldern på kvinnorna varierade mellan 22–45 år med en jämn spridning däremellan.

Bland de fjorton samboende kvinnorna såg hemarbetsfördelningen ut enligt följande:

En jämn hemarbetsfördelning i familjen	8 kvinnor
Kvinnan sköter större delen av hemarbetet	6 kvinnor

Fem kvinnor tycker det går bra att kombinera hem- och yrkesarbete. De är samtliga heltidsarbetande och har en jämn hemarbetsfördelning i familjen.

Fyra kvinnor tycker det går bra delvis på grund av att de sänkt sina krav på hur hemmet skall skötas. Dessa fyra kvinnor arbetar deltid.

Fem kvinnor tycker att det är svårt att kombinera hem- och förvärvsarbete. De arbetar, samtliga förutom en, heltid.

De flesta män, gifta eller samboende med kvinnorna, är positivt inställda till att kvinnan förvärvsarbetar.

Ekonomin kräver det – antingen är man tvungen att jobba båda två för försörjningen eller så vill man höja sin levnadsstandard. En av männen tycker

dock att hans fru skulle jobba deltid i stället för heltid.

Arbetstidens längd för kvinnorna var:

Heltid, dagtid	5 kvinnor
Heltid, skift	4 kvinnor
Deltid, skift	6 kvinnor
Barnledigt/tjänstledigt	2 kvinnor

Utbildningssatsningen har påverkat arbetsfördelningen i hemmet. I fyra familjer har mannen tagit större del i hemarbetet än tidigare. I de andra åtta familjerna har kvinnans totala arbetsbelastning blivit större.

Några kvinnor fick dåligt samvete för att mannen varit tvungen att ta en större del av hemarbetet.

Fyra kvinnor sänkte delvis i samband med utbildningstiden, sina krav på hur hemmet ska skötas.

I några familjer har det under utbildningstiden förekommit konflikter rörande hemarbetsfördelningen. I de fall där det varit konflikter har de flesta, i och med att kvinnan ställt ökade krav, lett till en något jämnare arbetsfördelning – även om kvinnan fortfarande gör mer än mannen.

Rent praktiskt uppstod följande förändringar i familjen i samband med vidareutbildningen.

Ändrade arbetstider

Kvinnan arbetade dagtid under teoridelen samt hade läxläsning på kvällarna. Under praktiktiden var det vanligt att man både fick byta skift och arbeta längre tid per dag.

Ändrad barntillsynsform

Två av kvinnorna var tvungna att ändra på barntillsynsformen – mer tid hos dagmamma eller nyanlitad dagmamma i stället för skiftavlösning. Barntillsynen innebar problem i ett fall, vilket gjorde att kvinnan måste byta praktikplats.

Läxläsning på kvällarna

Som tidigare framkommit utgjorde läxläsningen problem för tre kvinnor, och de upplevde att familjen ej tog hänsyn till deras behov av läsro. För de övriga innebar läxläsningen ej något större problem, familjen anpassade sig till de ändrade förhållandena eller man läste när barnen lagt sig.

Utbildningssatsningen har ej medfört någon större kollision mellan mannens och kvinnans fritidsintressen, och i de fall tiderna kolliderat är det på kvinnans fritid den inkräktat.

För sex kvinnor har familjen fungerat som ett stöd. Mannen ställde helhjärtat upp på kvinnans sida och tyckte det var bra att hon utbildade sig.

Åtta kvinnor har känt ett mer eller mindre uttalat motstånd från mannen.

Kvinnorna har reagerat på olika sätt på motståndet från mannen. Ett fåtal

(två) har blivit sporrade. En kvinna säger; "Det gjorde bara att jag ville kämpa ändå mer." De övriga kvinnorna reagerade med irritation eller man blev ledsen och "tappade gnistan".

2.2.7 *En summering av resultatet*

För att avgöra om utbildningssatsningen var lyckad för de sjutton kvinnorna har effekten beskrivits ur en rad olika aspekter. Både positiva och negativa drag framträder.

Själva utbildningsperioden gav onekligen övervägande positiva erfarenheter även om den var förenad med en hel del påfrestningar. Kanske bidrog dessa till att viljan och målmedvetenheten stärktes alldeles tydligt.

En majoritet av de femton som kvarstod efter praktikperiodens slut ansåg att de fått mer stimulerande arbetsuppgifter som krävde något mer tekniskt kunnande än förut.

Motivationen att söka sig till kvalifikationskrävande jobb hade alldeles klart stigit och också tagit form av mer precisa föreställningar om vilka mål man ville nå.

När det gäller hemarbetsfördelningen hade denna för mer än hälften inte blivit löst på ett tillfredsställande sätt.

En knapp tredjedel av kvinnorna som var samboende eller hade make hade lyckats med att jämna ut hemarbetet på familjens vuxna, men de övriga hade mött motstånd, hade fått en ökad total arbetsbörda och hemarbetet hade stannat vid den traditionella fördelningen.

Förhållandet mellan förvärvsarbete och familjeuppgifter har inte överlag lösts på ett sätt så att man i detta avseende kan påstå att utbildningssatsningen lyckats.

3.3 Hur var reaktionerna inför utbildningssatsningen bland olika kategorier anställda på verkstadssidan?

3.3.1 *Inledning*

En annan förutsättning för att utbildningssatsningen skall bli bedömd som "lyckad" bör vara att den blivit betraktad som en positiv åtgärd av övriga anställda, män och kvinnor, på verkstadssidan. Det är väl snarast en ambitionsfråga hur denna reaktion närmare bestämt bör se ut! Det handlar emellertid om den sociala omgivningens bemötande på en åtgärd som gynnar en utvald grupp – hur en särbehandling tas emot bland dessa som icke fått bli föremål för särbehandlingen.

De kriterier på en lyckad utbildningssatsning som här ställs upp är följande:

- reaktionerna bör vara positiva hos de arbetskamrater som de sjutton kvinnorna mötte vid återkomst till verkstaden
- den allmänna opinionen bland manliga och kvinnliga verkstadsarbetare bör vara *för* utbildningssatsningen som åtgärd
- arbetsledarna bör ha en positiv och konstruktiv inställning
- de 22 kvinnor som ej antogs till vidareutbildningen bör ej ha resignerat på grund av detta.

3.3.2 *Inställningen hos de anställda som de sjutton kvinnorna i vidareutbildning mötte*

Via kvinnorna i vidareutbildningen förmedlades en del intryck av hur utbildningssatsningen var sedd bland de anställda på verkstadsgolvet över huvud taget. De sjutton kunde självfallet endast återge sina egna direkta erfarenheter vid återgången till arbetsplatsen efter det första halvårets teoretiska utbildning. De fick olika bemötande – negativa och positiva – av arbetskamrater och förmän. Bemötanden som de vanligen tolkade som en reaktion inför själva utbildningssatsningen även om de personligen fick stå för denna reaktion.

Vad som här återges är alltså de sjuttons subjektiva bild av hur män och kvinnor på verkstadsgolvet reagerat på den gjorda utbildningssatsningen. Resultaten är hämtade ur delstudierapport 1.

Hur har kvinnorna blivit bemötta?

Det kändes för flera av kvinnorna litet nervöst att gå till praktikplatserna. I allmänhet oroade man sig för hur arbetskamraterna skulle reagera. Så här berättar en kvinna:

"Jag bytte skift för jag vågade inte möta de gamla arbetskamraterna, men det blev inte som jag oroade mig. Dom har bara varit nyfikna och allt är som vanligt, utom att dom frågar mig mer nu, för dom tycker jag kan mer."

Arbetskamraternas bemötande varierade. En del har visat intresse och uppmuntrat kvinnorna, och det underlättade kvinnornas anpassning till arbetet.

Jargongen på verkstadsgolvet är ganska hård, en kvinna beskriver den så här: "Tonen här är rå men hjärtlig. Det blir lättare att stå ut med jobbet då. Man skämtar och driver med varandra för att få tiden att gå."

De kommentarer kvinnorna fick höra var både ironiska, skadeglada och spydiga. Till en som upplevde jobbet som allt för tungt och påfrestande sa man: "Nu har du ju fått ett mer krävande jobb." En kvinna som fått ett i hennes tycke allt för monotont arbete fick höra: "Var det här förmansjobbet det." En annan kvinna berättar: "Jag kände mig knäckt och bad om hjälp, men förmannen hade inte tid med mig. 'Du har ju gått i skola du', tyckte han."

Hur reagerade kvinnorna på arbetskamraternas bemötande?

Kvinnornas sätt att tackla gliringarna har varierat. Vi ser här olika reaktioner beroende på kvinnans personlighet. Kvinnans reaktioner påverkade i sin tur arbetskamraternas fortsatta agerande, vilket sedan delvis avgjorde hur väl kvinnan fann sig tillrätta på praktikplatsen.

Först beskriver vi de reaktionssätt, som gjorde att kvinnorna blev accepterade. Det tycks vara *viktigt* att falla in i arbetskamraternas jargong och vara fräck och spydig tillbaka. Det kan också vara bra att tala om sig själv i skämtsamma ordalag som denna kvinna gjorde: "Hur kommer man med på utbildningen?" "Bara man är gammal och dum så."

Så här beskriver två andra kvinnor sitt sätt att vara för att accepteras och slippa spydigheter:

"Jag är rakt på sak. Härjar, busar, spelar kort och är fräck tillbaka." "Dom vet att jag kan fräsa ifrån. Så dom säger inte så mycket till mig."

Kommentar kring att bli förman fick alla höra någon gång under praktiktiden. "Hur länge dröjer det innan du får på dig gulrocken då?" "Snart" svarade en kvinna och slapp sedan höra fler kommentarer.

En annan kvinna accepterades sedan hon visat sin kunnighet. Hon berättar så här: "Kamraterna sade: "Varför skulle du gå kursen för, det blev ju inte bättre?" Det kändes träffande. Jag var ju själv osäker. Jag kände att jag måste hålla masken och hävda mig på något sätt. "Jag har lärt mig en del i alla fall" sade jag, och frågade om de visste hur en maskin fungerade. Det gjorde dom inte, så jag förklarade."

Några kvinnor har haft svårare att tackla gliringarna. De visste inte vad de skulle svara utan reagerade i stället genom att bli ledsna. Detta kan inte ha gjort självkänslan bättre, lika lite som det avväpnat arbetskamraterna.

Dessa kvinnor kände sig också mindre nöjda med praktiktiden.

3.3.3 *De manliga och kvinnliga verkstadsarbetarnas åsikter om utbildningssatsningen*

I en enkät som gick ut till ett representativt stickprov om 765 verkstadsarbetare (535 män och 230 kvinnor) ställdes följande frågor rörande utbildningssatsningen:

1978 antogs sjutton kvinnliga verkstadsarbetare på Volvo i Köping till en teoretisk och praktisk vidareutbildning som företaget anordnade och bekostade under våren 1978.

27 Känner du till denna utbildningssatsning?
(1) ja, mycket väl
(2) ja, men endast i stora drag
(3) nej.

28 Anser du att det var riktigt att en sådan utbildning vände sig till endast kvinnliga anställda?
(1) ja, absolut
(2) ja, men med viss tveksamhet
(3) nej.

29 Anser du att en liknande vidareutbildning bör upprepas för endast kvinnliga anställda inom företaget?
(1) ja, absolut
(2) ja, med viss tveksamhet
(3) nej.

30 Vad bedömer du att företaget hade för motiv till att ordna denna vidareutbildning? (Markera endast *ett* svar nedan – det du tror är det riktigaste).
(1) företaget ville ge en liten extra uppmuntran till kvinnor inom verkstaden
(2) företaget behöver öka yrkesskickligheten hos de kvinnliga verkstadsarbetarna
(3) företaget betraktar kvinnorna på verkstaden som en värdefull arbetskraftstillgång.

31 Har du varit intresserad av att följa vad som hänt med utbildningen av de 17 kvinnliga verkstadsarbetarna under året som gått?
(1) ja, i hög grad
(2) ja, ganska
(3) nej, knappast.

Enkäten distribuerades till de anställda med hjälp av förmännen på resp. avdelningar. Den besvarades individuellt antingen under pauser i arbetet eller efter arbetstidens slut. Omständigheterna kring besvarandet var alltså okontrollerade och tillförlitligheten i resultaten bygger på en förhoppning att trots allt varje svarande har övervägt och gett sitt uppriktiga svar.

Med dessa reservationer sagda presenteras här resultatet på ovanstående frågor.

Enkäten besvarades av 82 procent av de tillfrågade (8,3 procent hade legitim bortfallsorsak såsom militärtjänst, tjänstledighet, sjukdom, medan 9,6 procent utgjorde ett bortfall som kunde tolkas som vägran att besvara enkäten). Deltagarantalet var lika stort bland de manliga och kvinnliga verkstadsarbetarna och mönstret för bortfall ungefär detsamma (se delstudierapport nr 3 för närmare beskrivning av bortfallsorsakerna).

Svaren på de första och sista av frågorna är avsedda att återspegla hur spridd kännedomen är på verkstadssidan om utbildningssatsningen.

Den andra och tredje enkätfrågan söker utröna hur accepterad utbildningssatsningen är som åtgärd. Den fjärde frågan utgör ett försök att komma åt uppfattningen bland anställda om företagsledningens "syn" på den kvinnliga arbetskraften.

Tabell 3. Kännedom om utbildningssatsningen

	Bortfall n	Ja, mycket väl %	Ja, men endast i stora drag %	Nej %
Män (n = 441)	5	10	65	25
Kvinnor (n = 187)	5	32	51	17
Totalt (n = 628)	10	17	61	22

Tabell 4. Intresse att följa utbildningssatsningen

	Bortfall n	Ja, i hög grad %	Ja, ganska %	Nej, knappast %
Män (n = 441)	18	8	29	63
Kvinnor (n = 187)	5	16	41	43
Totalt (n = 628)	23	10	32	58

Resultatet presenteras för män och kvinnor var för sig och sammanlagt (se tabellerna 3 och 4). Vilka bakgrundsfaktorer som är mest betydelsefulla bakom svaren kommer också att beskrivas.[1]

Accepteras utbildningssatsningen

En tredjedel av de tillfrågade ansåg att utbildningssatsningen ej var rättvis genom att den vände sig till kvinnor. Närmare hälften av kvinnorna var absolut övertygade om att den var riktig men endast en fjärdel av männen (se tabell 5).

Är utbildningssatsningen känd bland verkstadsarbetarna?

Drygt en femtedel av de tillfrågade kände ej till utbildningssatsningen, medan den för övriga var mer eller mindre välkänd. Kvinnliga verkstadsarbetare hade något större kännedom än manliga (se tabell 3).

Knappt hälften av de tillfrågade hade följt vad som hänt med utbildningen av de kvinnliga arbetskamraterna. Intresset var mer utbrett bland kvinnorna (se tabell 4).

Av bakgrundsförhållandena är könsfaktorn av störst betydelse för i vilken mån man *känner till* utbildningssatsningen och i vilken mån man *haft intresse att följa* vidareutbildningen. Bland männen betyder därefter medborgarskap en del, för kännedom om utbildningssatsningen. Svenska män har bättre kännedom än utländska. Bland männen har de äldre varit mer intresserade än de yngre att följa utbildningen.

Bland kvinnorna är det mest utslagsgivande bakgrundsförhållandet om de arbetar på mans- eller kvinnodominerade avdelningar. *Kännedomen* är större inom de senare. *Intresset att följa* utbildningssatsningen är större bland de kvinnor som ej har arbetstider avpassade till familjeuppgifterna.

Motståndet var ännu något mer utbrett till att upprepa en liknande utbildning endast för kvinnor. En fjärdedel ansåg det vara önskvärt och då avsevärt fler kvinnor än män (se tabell 6).

Även när det gäller svaren på dessa frågor var kön det mest avgörande av bakgrundsfaktorerna för svarsmönstret. Kvinnor såg i förhållandevis större antal mer positivt på utbildningssatsningen än män.

Bland männen ansåg de som hade ett mer eller lika krävande förvärvsarbete som hustrun att utbildningen var en rättvis åtgärd. En lång anställningstid betydde bland männen att man ej vill ha utbildningen upprepad.

Bland kvinnorna ansåg de svenska mer än de utländska att utbildningssatsningen var rättvis. De kvinnor som hade sin man som anställd i företaget ansåg i högre utsträckning att en upprepning borde göras.

[1] Statistiskt har detta analyserats genom s. k. trädanalys vilka av följande bakgrundsvariabler som mest påverkar svarsmönstret: ålder, kön, medborgarskap, civilstånd, barn, make/maka i förvärvsarbete, make/maka på samma företag, hemarbetsfördelning, makarnas förvärvsarbete – jämförelse, anställningstidens längd, arbetstidens längd, könsproportion på arbetsplatsen, arbetstidernas anpassning till familjen.

Tabell 5. Är det riktigt att en sådan utbildning vände sig endast till kvinnliga anställda?

	Bortfall n	Ja, absolut %	Ja, men med viss tvekan %	Nej %
Män (n=441)	12	24	37	39
Kvinnor (n=187)	10	40	35	25
Totalt (n=628)	22	29	36	35

Tabell 6. Bör liknande vidareutbildning upprepas?

	Bortfall n	Ja, absolut %	Ja, men med viss tveckan %	Nej %
Män (n=441)	16	20	36	44
Kvinnor (n=187)	9	37	38	25
Totalt (n=628)	25	25	37	38

Vad tror man företaget främst haft för syfte med de kvinnliga anställda?

Nära hälften av de tillfrågade ansåg att syftet med utbildningssatsningen främst var att öka skickligheten hos de kvinnliga verkstadsarbetarna och en dryg fjärdedel trodde att kvinnorna av företaget sågs som värdefull arbetskraft.

Tabell 7. Vad bedömer du att företaget hade för motiv till vidareutbildning?

	Bortfall n	Extra uppmuntran %	Öka yrkesskickl. heten %	Värdefull arbetskraft %
Män (n=441)	22	23	25	18
Kvinnor (n=187)	14	18	57	25
Totalt (n=628)	36	23	49	28

Denna sista uppfattning var mera utbredd bland männen än bland kvinnorna själva (se tabell 7).

Hur länge man har varit anställd var den mest utslagsgivande faktorn för detta svar. De som hade lång anställningstid trodde mindre på det sista motivet än de som hade kortare anställningstid. Kön hade ingen betydelse för det allmänna svarsmönstret på denna fråga.

En utvärdering av resultatet

Svaren på de olika frågorna om utbildningssatsningen tyder på att denna fått ett blandat bemötande. Helhetsintrycket är dock relativt positivt. Mer än hälften av de anställda känner till den, anser att det har varit rättvist att enbart kvinnor kommit i fråga och anser att den vore värd en upprepning. Mer än hälften av kvinnorna har med intresse följt utbildningssatsningen men mindre än 50 procent av männen.

Dessa positiva attityder kan visserligen inge en viss optimism men denna fördunklas dock av att det är så pass många som har en negativ inställning eller ett ointresse (se tabellerna 3–7). Dessutom att så få som 23 procent av männen och arton procent av kvinnorna tror att motiven bakom utbildningssatsningen från företagsledningens sida handlar om att den kvinnliga arbetskraften är värdefull. Männen bjuder dessutom mer motstånd än kvinnorna. Men en intressant iakttagelse är att detta motstånd är mindre bland de gifta männen, och framför allt de som har en förvärvsarbetande hustru i företaget. Män med relativt sett lägre teknisk utbildning är också mindre negativa, vilket bör vara en tillgång i samband med försök att öka yrkeskunnandet bland kvinnorna.

I jämförelse med de sjutton kvinnornas erfarenheter av arbetskamraternas inställning är bilden som enkätresultaten frammanar något ljusare. Detta kan bero på flera orsaker. De angivna attityderna via enkätfrågorna är mer allmänna, och de föpliktigar inte till ett beteende i överensstämmelse med attityden. En viss tendens att svara "i efterfrågad önskvärd riktning" kan också ha förelegat bland en del som svarat.

De sjutton kvinnorna har erfarenheter av beteenden som avslöjar attityder under ytplanet. Deras erfarenheter är också selektiva det vill säga gäller ett färre antal anställda som de kommit i direkt kontakt med. Deras erfarenheter är dessutom formade av ett samspel mellan dem och arbetskamraterna där deras egen otrygghet i den nya situationen säkerligen spelat en viss roll för hur man tolkat omgivningens reaktioner (se kap. 3.3.2).

3.3.4 *Arbetsledarnas syn på utbildningssatsningen*

Under de förmansträffar som arbetsledarna inbjöds till för att bidra till forskningsprojektet (se kap. 1.4) fick de i grupparbetets form ge synpunkter på bl. a. utbildningssatsningen och hur de bemött denna satsning i planeringsskedet och i genomförandeskedet.

Inför redovisningen av resultaten är det viktigt att erinra om att drygt hälften av samtliga arbetsledare deltog i dessa förmansträffar och att man har fog för att anta att dessa är om inte mer positiva så åtminstone mer engagerade i problemet med den kvinnliga arbetskraften än övriga.

Arbetsledarna angav sina synpunkter efter gruppdiskussion. Möjligheten att bestämma hur många som företräder olika synpunkter är därför begränsad. De olika attityder som framkom beskrivs därför här utan anspråk på vare sig att ge en heltäckande bild av hela arbetsledarkåren eller att kunna ange exakt hur spridda de olika åsikterna är inom det antal arbetsledare som deltagit.

Vilket förhållningssätt bedömde arbetsledarna vara lämpligast att inta inför den planerade utbildningssatsningen?

Inga svar framkommer här som tyder på en negativ hållning. Det har varit lämpligast att inta

- en positiv inställning
- en aktivt stödjande inställning
- en solidaritet gentemot företaget
- en avvaktande inställning.

Det sista svaret är mera ovanligt.

Hur har utbildningssatsningen betraktats under själva genomförandet?

Här framkommer såväl positiva som negativa reaktioner. Många har varit besvikna därför att de själva fått för litet information, ej varit engagerade från början, ej fått följa upp vidareutbildningen eller fått besked om hur det går för "deras flickor" som de lämnat ifrån sig. Många har också sett positiva sidor. Satsningen är banbrytande, det har förekommit ett visst samarbete med berörda arbetsledare, att de mansdominerade områdena bryts är en framgång, utbildning är alltid något positivt i sig.

Många framförda åsikter tyder på att arbetsledarna saknat att de inte var mer eftersökta i samband med utbildningssatsningen. Förutom att många ville ha mer information, finns en viss besvikelse av att ej ha fått medverka vid urvalet till utbildningssatsningen eller vid utplacering till provtjänstgöringarna eller under de föregående diskussionerna.

Den kvinnliga arbetskraften ses som en arbetskraftsreserv som är värd att satsa på. Som sådan bör kvinnorna skaffa sig en ökad medvetenhet. Då är utbildning ett bra medel.

En utvärdering av resultatet

Helhetsintrycket är att det halva antal arbetsledare som deltog i undersökningen har en övervägande positiv och lojal attityd till själva utbildningssatsningen men att de samtidigt har saknat en mer aktiv egen roll i det hela. Denna saknad är i och för sig något positivt ur målsättningens synpunkt och borde kunna tillvaratas och omvandlas till konstruktivt arbete för jämställdhet på företaget.

Det är inte lätt att dra någon slutsats om attityderna hos dem som inte deltog. Man har att lita sig till uppgifter som insamlades om skäl till icke-deltagande. Det framkom att femton personer avstod av brist på intresse för problemet, och övriga av bristande tidsutrymme. Detta tyder på att arbetsledarkåren på företaget företräder skiftande uppfattningar och har bemött utbildningssatsningen på olika sätt.

3.3.5 *Reaktionerna hos de 22 kvinnor som inte antogs till vidareutbildningen*

Eftersom utbildningssatsningen är ett led i att väcka intresset hos de kvinnliga anställda överlag för att öka sina yrkeskvalifikationer är det intressant att ta reda på hur den grupp kvinnor reagerade som sökte utbildningen men ej antogs.

Av dessa 22 kvinnor har nitton nåtts för medverkan i den undersökning som gällde de sökande kvinnorna och som finns beskriven i delstudierapport 1. Därifrån hämtas beskrivningen i detta avsnitt.

I kap 1.1 uppges att planer fanns från företagets sida även för sökande som ej skulle kunna få gå vidareutbildningen. Åtta av dem skulle erbjudas en aspirantingenjörsutbildning och de övriga skulle tillsammans med sina respektive arbetsledare diskutera fram individuella lösningar (genom s. k. utvecklingssamtal).

Under intervjuerna redogjorde kvinnorna för vad som i själva verket skett.

Åtta kvinnor hade ej haft någon form av utvecklingssamtal med sin förman.

Nio kvinnor hade samtalat med sin förman men detta hade inte lett till någon förändring i deras arbetssituation.

Två kvinnor hade som resultat av utvecklingssamtal med förmannen fått mer kvalificerat arbete.

När det gäller de återstående tre kvinnorna som ej deltog i undersökningen finns inga uppgifter på denna punkt.

I de åtta kända fall där ingenting skett åberopar kvinnorna bristande kännedom eller bristande intresse hos förmännen.

Vad som är intressant att få reda på är hur de icke-antagna kvinnornas reaktioner varit dels inför att de ej kom med och dels inför utbildningssatsningen som sådan.

Enligt egen utsago meddelades de per brev att de ej kommit med. De som ej antagits av skälet att de hade för hög utbildning fick meddelande om att det var av just detta skäl de ej kommit med. De övriga fick inget klart skäl till avslaget och de uppger att de fortfarande funderar över vad anledningen kan ha varit. Det ger utrymme för gissningar och spekulationer.

De flesta blev öppet ledsna och besvikna över att ej ha antagits, några har haft svårare att erkänna sin besvikelse och sökt hitta förnuftiga förklaringar.

Tolv av de nitton hörda kvinnorna uppger att de skulle söka igen om vidareutbildningen upprepades, medan de övriga sju nu intar en mer försiktig hållning och vill veta om utbildningen verkligen ger något positivt.

Resultaten tyder på att trots motgången för dessa icke-antagna kvinnor är inställningen till utbildningssatsningen övervägande positiv när ett år gått efter själva ansökningstillfället.

3.4 Vilken uppmärksamhet har utbildningssatsningen väckt inom företagets olika avdelningar?

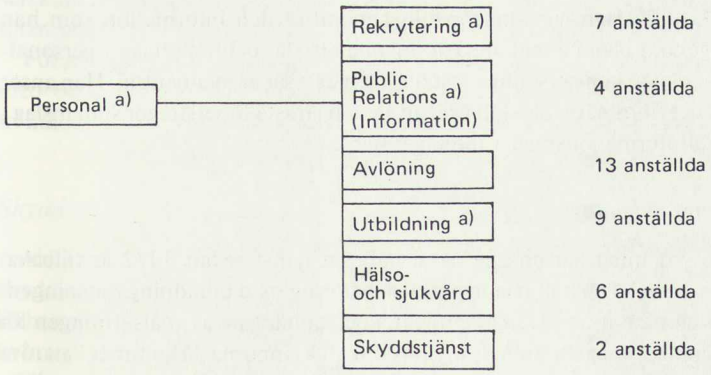
En viktig förutsättning för att målsättningen för den kvinnliga arbetskraften skall uppnås är att olika funktioner inom företaget med intresse bevakar utbildningssatsningen. Om vidareutbildningen betraktas endast som en tillfällig punktinsats och ej som ett eventuellt medel att komma vidare torde den i mycket förfelat sin verkan.

Men det är å andra sidan knappast att förvänta att utbildningssatsningen tagit i anspråk särskilt många anställdas tid och kraft på företagets olika avdelningar. Detta antagande kan man göra med ledning av två förhållanden. Dels att den hittills bedrivits i projektform vilket i sig innebär en tillfällig verksamhet förlagd utanför den regelrätta produktionen. Dels tyder sammansättningen av ledamöter i den styrkommitté som låg bakom projektet (se kap. 1.1.3) på att en hel del problem skulle lösas utan inblandning från företagets etablerade avdelningar. Utbildningen skulle utformas med kommunens resurser som medverkande. Länsarbetsnämnden skulle ge synpunkter på rekryteringsproblem. Företagets funktioner som var representerade var personalenheten och en teknisk enhet. Dessutom hade de fackliga organisationerna representanter.

Frågan om hur aktivt inblandade de olika företagsenheterna hittills hade varit förefaller därför inte helt väsentlig att ställa på nuvarande stadium.

Eftersom utbildningssatsningen innebär en radikal förändring i hanteringen av rekryterings-, anställnings- och utbildningsfrågor inom företaget låg det i stället närmast till hands att rikta in sig på personalenhetens olika avdelningar. En systematisk genomgång gjordes av dessa avdelningar, bl. a. ur sådana aspekter som belyser hur utbildningssatsningen bevakas, arbetas med och betraktas inom avdelningen.

Intervjuer genomfördes med varje avdelningschef (i ett fall en ersättare för denne). Dokument för avdelningens verksamhet insamlades och analyserades. Vilka avdelningar som ingår i personalenheten framgår nedan.



a) Avdelningen har på ett eller annat sätt deltagit i utbildningssatsningen (planering och/eller genomförande)

Personalenhetens chef

Under tjugo år i företaget som personalansvarig har han byggt upp personalfunktionen till dess nuvarande omfång. Han är ledamot i styrkommittén bakom utbildningssatsningen och en av dess drivande krafter. Han ser projektet som ett viktigt försök och har en inväntande attityd till vilka effekter vidareutbildningen har för de sjutton kvinnliga kursdeltagarna. En rad olika personalmässiga angelägenheter har han att ombesörja inom vilka målsättningen för den kvinnliga arbetskraften skall inrymmas som en del.

Rekryteringsavdelningen

Den tidigare chefen för denna avdelning var inspiratör till utbildningssatsningen. Nuvarande chef som tillträdde vid årsskiftet har under sina få tjänstgöringsmånader hunnit med att endast i stora drag sätta sig in i styrkommitténs arbete med utbildningssatsningen. Han betraktar projektet som lovvärt, är positivt inställd till de sjutton kvinnornas ansträngningar men vill ej uttala sig mer i detalj annat än deklarera att projektet måste få en realistisk utformning i fortsättningen.

En tjänsteman på denna avdelning har haft det praktiska ansvaret för de sjutton kvinnliga verkstadsarbetarnas provtjänstgöring, dvs. praktik-delen i vidareutbildningen. Denna har tagit en stor del av hans arbetstid i anspråk (genomsnittligt tre timmar i veckan under perioden maj–december 1978).

En annan av tjänstemännen har medverkat i förmansträffar med information om utbildningssatsningen.

Båda dessa tjänstemän har en engagerad inställning men förhåller sig nu avvaktande för att se effekterna av den vidareutbildning som genomförts.

Informationsavdelningen

Chefen för informationsavdelningen som sedan tio år tillbaka innehar denna post har haft styrkommitténs uppdrag att driva en ganska riklig informationsverksamhet under det år vidareutbildningen pågått. Likaså att under det påföljande året "ligga lågt" för att dämpa den uppmärksamhet som riktats mot de sjutton kvinnorna och som för dem varit något påfrestande.

Hans hållning till utbildningssatsningen skulle kunna karaktäriseras som "respektfull". Han har omsorgsfullt genomfört den information som han ålagts genom bland annat återkommande artiklar och reportage i personaltidningen men den personliga inställning han visar är mer neutral. Han anser inte att det finns något särskilt skäl att föra in jämställdhetsfrågor som inslag i de olika informationsmedia företaget har.

Avlöningsavdelningen

Denna avdelning har en chef som haft sin tjänst sedan 3 1/2 år tillbaka. Avdelningen har ej haft någon praktisk beröring med utbildningssatsningen. Han är allmänt intresserad av projektet och anhängare av målsättningen för den kvinnliga arbetskraften. Inte minst för att kvinnorna då kommer "att röra på sig och lämna plats för handikappade och andra som kan behöva de enkla jobben".

Utbildningsavdelningen

Denna avdelning har ej haft med vidareutbildningens utformning att göra. Endast ett par dagars heltidsinsats för en man har utbildningssatsningen tagit i anspråk. Detta skedde i samband med urvalet av sökande.

Inom avdelningen är man positiv till idéerna bakom utbildningssatsningen men eftersom inga direktiv kommit från styrkommittén om engagemang i denna har heller inte något mera aktivt intresse kunnat väckas.

Den tjänsteman som i stället för avdelningschefen representerade avdelningen under intervjun förordade ett försiktigt, långsamt framåtskridande när det gäller den kvinnliga arbetskraftens inträde i mansdominerade branscher.

Hälso- och sjukvård

Icke heller denna avdelning har varit direkt inkopplad i utbildningssatsningen annat än att företagsläkaren deltagit i några kommitté-sammanträden. Företagsläkaren som är chef för denna avdelning tillträdde sin tjänst under den period vidareutbildningen pågick. Han uttrycker sig positivt till idén bakom. Även ur fysisk-medicinsk synpunkt är det klokt att öka yrkeskvalifikationerna hos kvinnor. De skulle då kunna undvika de arbeten som de nu huvudsakligen innehar vilka ur medicinsk synpunkt är ohälsosamma. (Påfrestande kroppsställningar, rörelsemönster och ensidigt muskelutnyttjande, särskilt sett i kombination med hemarbete.)

Företagsläkaren har utarbetat en långtidsplan för företagshälsovården vid företaget. Den huvudsakliga inriktningen de två kommande åren sammanfattas i följande mening:

"Det synes självklart att företagshälsovårdens huvudsakliga resurser bör inriktas på ett försök att lösa de oerhört komplicerade problem som finns inom det arbetsfysiologiska området."

En uppdelning görs i individinriktad verksamhet och arbetsmiljöinriktad verksamhet.

Dessa verksamheter specificeras i sexton punkter. Olika kategorier av arbetstagare anges, dock ej de kvinnliga verkstadsarbetarna som någon särskild grupp. En rad punkter är emellertid formulerade så att de är tillämpbara på utbildningssatsningens syften.

Företagsläkarens attityd tyder på att han har en viss beredskap att ta itu med de problem som fordrar lösning för att förbättra arbetsvillkoren för kvinnorna på verkstadssidan.

Skyddstjänst

Avdelningen är ett nytillskott inom personalenheten sedan två år tillbaka då skyddsingenjören tillträdde som dess chef. Den har ej varit inkopplad i förberedelser eller genomförande av vidareutbildningen för de sjutton kvinnorna. Skyddsingenjören uttrycker en allmänt positiv inställning till utbildningssatsningen, särskilt till den vidare målsättningen.

En egen kartläggning av förekomsten av belastningar på olika tillverkningsområden ger skyddsingenjören en hel del insikter i kvinnornas arbetssituationer på företaget. Hindren för kvinnor att klara arbetsuppgifterna ligger ej i den lägre muskelstyrkan utan fastmer i anatomiska skillnader där arbetsplatsutformning är boven i dramat.

Arbetsrotation och pausgymnastik är viktiga åtgärder för att klara de ergonomiska problemen.

Utvärdering av resultatet

Sammanfattar man vad denna genomgång av personalenheten givit kan man för det första konstatera att endast tre av enhetens sex avdelningar varit direkt inblandade förutom personalchefen själv. Intrycket är att inställningen till själva utbildningssatsningen är välvilligt avvaktande. Någon vilja att handla mer offensivt för att den i någon mening skulle ha goda effekter spårar man ej.

En större variation av åsikter kommer fram när man kommer in på frågan om den kvinnliga arbetskraftens ställning och framtid inom företaget. Vissa av de intervjuade, såsom företagsläkare och skyddsingenjör, visar sig mer engagerade i att lösa de nuvarande problemen som hänger samman med att uppnå målsättningen medan andra förefaller vara mer resignerade inför dem, några till och med uttröttade!

På nuvarande stadium gör personalenheten som helhet en låg arbetsinsats visavi utbildningssatsningen. Det hade varit av nytta att koppla in såväl skyddsingenjör som hälso- och sjukvårdsavdelning i samband med praktiktjänstgöringen för de sjutton kvinnorna.

Frånvaron av rejäl insats från utbildningsavdelningen kan förstås utifrån att teori-delen i vidareutbildningen ombesörjes utanför företaget (av den kommunala yrkesutbildningen). Men i det långa loppet måste utbildningsavdelningens bristande delaktighet i åtgärder att främja den kvinnliga arbetskraftens arbetsvillkor vara ett stort hinder.

4 Möjligheterna till utveckling av yrkeskunnandet inom Köping-företaget

4.1 En inledning om Volvokoncernens personalpolitik

Utvecklingen av de anställdas yrkeskunnande spelar en stor roll i den skriftliga personalpolitik som Volvokoncernen fastställde år 1974 (se Volvos personalpolitik 1974 där det också betonas att programmet är långsiktigt).

En av de åtta grundläggande värderingar som inleder texten är:

"Volvo skall aktivt stödja medarbetarnas utveckling inom företaget."

Förutom att ett särskilt underavsnitt behandlar personlig utveckling finns inom praktiskt taget samtliga underavsnitt[1] i denna skriftliga personalpolitik utvecklingen av yrkeskunnandet nämnt som en viktig aspekt.

När det gäller arbetsutformningen framhålls att den bör göras så att krav ställs på den anställdas kunnande och initiativförmåga. Arbetsutformningen bör skapa tillfälle till inflytande och ansvarstagande genom medverkan i planering, organisering och uppföljning av arbetet samt bör tillgodose den anställdes behov av att lära och utvecklas. (op cit sid. 11).

I personalplaneringen bör bl. a. ingå "åtgärder för ökad motivation, planering och personlig utveckling". Planering av personal bör ske så att "de anställdas förmåga och ambition skall komma till sin rätt".

"Systematiska insatser för personlig utveckling skall genomföras för att tillgodose Volvos kommande behov av kunskap och erfarenhet."

Syftet med att betona vikten av personlig utveckling i arbetet röjer en kombination av arbetsgivar- och arbetstagarintresse. Ingressen till underavsnittet Personlig utveckling talar för detta:

"För att tillgodose de anställdas intresse och behov av egen utveckling och tillförsäkra Volvo dugande medarbetare behöver såväl enskildas kunskaper och färdigheter som samarbetet mellan de anställda utvecklas.
Denna utveckling skall vara målinriktad och ske såväl genom planerade åtgärder i det dagliga arbetet, t. ex. särskilda arbetsuppgifter, befattningsväxling, som genom speciella utbildningsinsatser."

För den som vill ta del av hela texten till detta underavsnitt hänvisas till bilaga 5.

En skriftlig personalpolitik är en viljeyttring för vissa värderingar och mål som rör personalen. Detta framhålles också i skriften (op cit sid 7). Volvos personalpolitik är dessutom skapad för att vara giltig för hela koncernen med

[1] Arbete, organisation och miljö
Personalplanering
Personlig utveckling
Löner och allmänna anställningsvillkor
Samverkan
Företagshälsovård med arbetarskydd
Personalsociala åtgärder

dess olika företag. Det betyder att företagsspecifika villkor gör personalpolitiken mer eller mindre realiserbar.

Det har sagts att en skriftlig personalpolitiks funktion är att vara ett stöd i ryggen vid genomförandet av förändringar för personalen. En sådan funktion för Köping-företagets målsättning med den kvinnliga arbetskraften skulle formuleringarna rörande utvecklingen av yrkeskunnandet tänkas ha. Även om icke någonstans i den skriftliga personalpolitiken nämns den kvinnliga arbetskraften finns könsaspekten dock beaktad i följande:

> "Planering och val av åtgärder skall inriktas på att styra en personalsammansättning med hänsyn bl. a. till ålder, kön, utbildning och arbetsförmåga som tryggar företagets utveckling och konkurrenskraft och speglar samhällets arbetskraftsresurser."

Om man nu ser speciellt till Köping-företaget finns genom den skriftliga personalpolitiken en värdemässig grund för att anordna möjligheter till yrkesutveckling.

I följande avsnitt skall tas upp ett antal förhållanden som belyser yrkesutvecklingsmöjligheterna för de anställda inom företagets verkstadssida. De olika delstudierna har givit bidrag som beskriver:

- arbetsledarnas syn på sina möjligheter att bidra till ökningen av de anställdas yrkesskicklighet,
- utbildningsavdelningens roll för yrkesutvecklingen av de anställda,
- rekryteringsavdelningens aktiviteter i samma syfte

och slutligen

- verkstadsarbetarnas uppfattningar om företagets erbjudanden till ökat yrkeskunnande.

Den första aspekten beskriver villkoren för yrkesutveckling i den dagliga arbetssituationen såsom de uppfattas av den ytterst produktionsansvarige. De två följande aspekterna är att rubricera som inbyggda organisatoriska åtgärder avsedda för de anställdas yrkesutveckling.

Den fjärde utgörs av de anställdas egen varseblivning av företagets betingelser när det gäller yrkesutveckling.

4.2 Arbetsledarnas roll i de anställdas möjligheter till yrkesutveckling

Arbetsledarens önskvärda roll när det gäller de anställdas ökade yrkeskunnande framhålles i koncernens skriftliga personalpolitik. "Ledarskapet skall inriktas på att medverka till personlig utveckling" (op cit sid 12–13) är en formulering av arbetsledarens uppgift; en annan är "Det är varje chefs uppgift att i samverkan med medarbetaren initiera och planera dennes utveckling och sörja för att den kommer till nytta" (op cit sid 22).

Hur arbetsledarna själva inom Köping-företaget ser på denna sin uppgift har varit ett av de problem som de ombads diskutera under förmansträffarna anordnade inom forskningsprojektets ram. De 49 förmän som deltog i dessa träffar står bakom synpunkterna som kom fram. (Se delstudierapport nr 6.)

Ett av de samtalsteman de hade att ta upp i grupparbetets form hette "Förmannens arbetssituation och de anställdas krav på yrkesutveckling". Då det hade framkommit vid informella samtal på verkstaden mellan forskarna och arbetsledare att produktionsansvar och utvecklingsansvar för de anställda många gånger var två oförenliga uppgifter var det angeläget att få denna fråga mera belyst. Förmansträffarna var ett bra tillfälle.

Förmännen fick bedöma hur stor del av deras arbetstid som kunde nyttjas för de anställdas behov av yrkesutveckling. Uppskattningsvis mellan 2–20 procent var vanliga svar, men många ansåg att det var svårbestämbart hur lång tid man hade för detta.

Det var tydligt att det fanns en konflikt eller åtminstone svårigheter i att förena produktivitet och yrkesutveckling. Den senare får ofta ge vika av olika skäl, t. ex. på grund av brist på möjlighet att ersätta arbetskraft som "går på utbildning", svårigheter att planera. Förmansområdena var ibland för stora för att man skulle hinna med utveckling av de anställda, tidsbrist förelåg och brist på assistans från utbildningsavdelning eller från samhällets utbildningsinstitutioner.

I intensivintervjuer med åtta förmän som gjort de flesta nyanställningarna under hösten 1978 (se Hagéus A, delstudierapport nr 2) togs också upp problemen sammanhängande med yrkesutveckling av de anställda:

> "Frågorna rörande, om förmannen anser att det är bra/dåligt att de anställda stannar kvar länge inom samma arbetsuppgift, var svåra att få svar på. Svaren avspeglar en ambivalens hos förmännen, för man vill gärna behålla arbetarna för att hålla produktionen i gång utan störningar samtidigt som man för de anställdas skull önskar att de vidareutvecklas. För att avancera till t. ex. avbytare tar man stor hänsyn till närvaron och ingen hänsyn alls till extrakurser o. dyl. Stor vikt läggs också på den anställdes egna intresse för arbetet."

Det var dock få förmän i den större arbetsledarstudien som ansåg att utveckling av yrkeskunnandet kunde förbises. De allra flesta ansåg det vara en ytterst viktig uppgift inte minst för produktionen på lång sikt. Ett samarbete mellan instruktörer – förmän och utbildningsavdelning efterlystes.

De teser om ledarskapet som finns formulerade i den skriftliga personalpolitiken förefaller alltså inte vara lätta att förverkliga inom verkstadsproduktionen. Det bör också observeras att synpunkterna som kom fram gällde yrkesutveckling principiellt och inte avgränsat till kvinnlig arbetskraft. Oavsett om de anställda var män eller kvinnor fanns således ovannämnda problem i samband med att kombinera produktivitetsansvar med ansvar för de anställdas yrkesutveckling.

4.3 Organisatoriska åtgärder för att bibringa de anställda utveckling av yrkeskunnande

4.3.1 *Den interna arbetsförmedlingen*

Under avsnittet Personalplanering i koncernens skriftliga personalpolitik påträffas följande rekommendation:

Placering och personlig utveckling

För att de anställdas förmåga och ambition skall komma till sin rätt inom företaget skall åtgärder vidtagas, som befrämjar den enskildes utveckling och bidrar till en lämplig placering.

Möjligheterna att byta arbete inom Volvo skall vara ett konkurrenskraftigt alternativ till anställning utanför företaget. Detta kan ske t. ex. genom intern arbetsförmedling.

I Köping-företaget finns inom Personalenhetens rekryteringsavdelning en sådan intern arbetsförmedling. Denna ingår som ett led i den interna rekryteringsverksamheten som är utformad i en "uppsökande" del (internannonsering ute på arbetsplatserna) och en informerande del, (den interna arbetsförmedlingen). Den interna arbetsförmedlingen har till uppgift att ta emot anställda som av eget initiativ söker arbetsbyte av olika skäl och informera dem om möjligheter till arbetsbyten. Den kan därmed utgöra ett medel eller en kanal för anställdas yrkesutveckling.

Två tjänstemän, rekryterare, sköter den interna arbetsförmedlingen, förutom annan rekryteringsverksamhet som krävs.

Tillströmningen till den interna arbetsförmedlingen är mycket ojämn. En del anställda utnyttjar den med täta mellanrum, andra mycket sällan eller aldrig. Detta är iakttagelser som de två tjänstemännen gjort.

Besöken vid den interna arbetsförmedlingen är delvis beroende av hur internannonseringen sköts. Varje ledigförklarat jobb utlyses först inom företaget genom information på anslagstavlan vid stämpelklockorna. Annonserna är därmed, enligt tjänstemännen, omöjliga att undgå med ögat. I vilken mån de observeras och läses har man däremot ingen kontroll på.

Den interna arbetsförmedlingen kan ur de anställdas synvinkel utgöra en möjlighet till yrkesutveckling. Hur den är betraktad och värderad av de anställda är därför en intressant kunskap som vid den tid forskningsarbetet bedrevs var tämligen ringa.

Det föreföll därför motiverat att via den enkät som gick ut till de manliga och kvinnliga verkstadsarbetarna få deras bedömning av verksamheten. I samråd med rekryteringsavdelningen beslöts att några frågor skulle ställas rörande de anställdas "läsvanor", när det gäller internannonserna, annonsernas utformning och kontaktvägarna med den interna arbetsförmedlingen. Enkätfrågorna skulle vara få och ta ett begränsat utrymme i formuläret. De presenteras nedan och i samband med det resultat som erhölls. Mycket få personer lämnade dessa frågor obesvarade (högst 5 procent av de 628 personer som svarat). Man kan tolka det som att frågorna är konkreta och handlar om välbekanta företeelser.

Uppfattningarna om den interna arbetsförmedlingens insatser varierade emellertid. En majoritet både män och kvinnor läser annonserna mer eller mindre regelbundet. Men det finns en hel del som upplever brister i annonsutformningen. En tredjedel av de tillfrågade anser sig inte heller ha tillfredsställande möjlighet att nå ombuden för förmedlingen ute på arbetsplatserna.[1]

[1] I delstudierapport 4 som gjordes på basis av detta material (Reaktioner bland verkstadsarbetare på den interna arbetsförmedlingens insatser, Nilsson, Pingel och Roxby) presenteras mera ingående analyser av direkt nytta för den interna arbetsförmedlingen i företaget.

	Totalt %	Män %	Kvinnor %
Tycker du att de lediga jobben som annonseras på anslagstavlorna är tillräckligt iögonfallande?			
(1) ☐ Ja	58	59	56
(2) ☐ Nej	42	41	44
	100	100	100
Läser du själv internannonserna om lediga jobb?			
(1) ☐ Ja, regelbundet	48	49	43
(2) ☐ Ja, men endast periodvis	44	43	47
(3) ☐ Nej	8	8	10
	100	100	100
Kan annonsering om lediga jobb inom företaget förbättras, t ex genom			
(1) ☐ Annonsbyte på viss bestämd dag i veckan	25	25	25
(2) ☐ Varierande färger på annonserna	13	13	12
(3) ☐ Annorlunda textutformning	5	5	4
(4) ☐ Mer detaljerad upplysning om vad jobbet gäller	63	62	65
	100	100	100
Hur bedömer du din möjlighet rent praktiskt att *få kontakt med ombuden* (kontaktmännen) för den interna arbetsförmedlingen?			
(1) ☐ har tillfredsställande möjlighet att få kontakt med ombud	67	69	61
(2) ☐ Möjligheten att få kontakt med ombud för den interna arbetsförmedlingen borde förbättras	33	31	39
	100	100	100

Man kan se av ovanstående resultat att skillnaderna mellan männens och kvinnornas svarsbild är mycket små. Det visar sig i stället vara åldern som är den utslagsgivande faktorn:

- fler äldre än yngre anser annonserna tillräckligt iögonfallande,
- fler äldre än yngre läser internannonserna regelbundet,
- fler äldre än yngre är nöjda med kontakten med ombuden.

Att åldern spelar roll kan bottna i behovet att bibehålla sin anställning som torde vara starkare vid högre ålder medan yngre är mer intresserade att se sig om efter arbete på annat företag och därför kanske inte är lika angelägna om vad den interna arbetsförmedlingen uträttar.

4.3.2 *Personalenhetens utbildningsavdelning*

Vad gör utbildningsavdelningen för att bidra till utveckling av de anställdas yrkeskunnande?

Utbildningsavdelningen i Köping-företaget är uppbyggd med fyra sektioner:

		Antal anställda
1)	Introduktion	1
2)	Yrkesteknik och industriskola	3
3)	Produktionsteknik	2 (halvtid)
4)	Ekonomi/teknik/administration/ ledarskap	1

Utbildningsavdelningens policy är bl. a. att tillhandahålla möjligheter för personlig utveckling. Riktlinjerna i koncernens personalpolitik åberopas.

Det praktiska tillvägagångssättet är att redan uppgjorda utbildningsprogram serveras olika enheter på företaget. En behovsinventering görs och man erhåller en uppfattning om antal intresserade. Utbildningen genomförs internt eller externt i företagets eller koncernens regi. Som framgår av beteckningen på de olika sektionerna omfattar utbildningen ett brett register.

Utbildningsavdelningen har utvecklat ett kartläggningssystem som ger bedömningsgrund för vilken utbildning – kortare eller längre – som de anställda genomgått. Genom utsedda kontaktmän på de olika företagsenheterna inhämtas uppgifter för varje anställd om genomgången utbildning som kan sägas vara "företagsrelevant". Någon exakt definition av vad som är företagsrelevant finns dock icke. Uppgifterna förs upp på registerkort – ett för varje anställd. Korten förs i tre exemplar, varav ett för kontaktmannen, ett för närmaste arbetsledare, ett för utbildningsavdelningen. Den anställdes närmaste arbetsledare har även skyldighet att följa upp att registreringen hålls aktuell. Avrapporterad eller på annat sätt känd utbildning skall anges på kortet.

Från utbildningsavdelningens sida menar man sig genom detta system ha praktiskt taget full kontroll över den utbildning de anställda har som är av värde för företaget. Genom att all slags vidareutbildning den anställde har genomgått på detta sätt kommer till företagets kännedom blir det möjligt för utbildningsavdelningen att bedöma var och vilken utbildning som skall sättas in liksom vilka utbildningsmeriter de anställda har.

En diskussion av kartläggningssystemet

Registreringen av genomgången företagsrelevant utbildning är viktig att diskutera utifrån om den verkligen innebär en möjlighet för de anställda att utveckla yrkeskunnandet.

Eftersom registreringen bygger på att inte bara arbetsledare och kontaktmän efterhör hos de anställda om de genomgått någon utbildning utan även på att den anställda är mån om att avrapportera är ju ett första villkor att de anställda verkligen känner till detta registreringsförfarande. Hur det ligger till

med denna kännedom vet man inte klart. Men man kan befara att den – särskilt bland den kvinnliga arbetskraften på företaget – inte är särskilt utbredd. Det kan till exempel nämnas att mycket få av de sjutton kvinnliga verkstadsarbetarna kände till denna registrering.

Ett andra villkor för att registreringsförfarandet skall utgöra en *möjlighet* till yrkesutveckling för de anställda är att det fungerar ostört av förväntningar baserade på tidigare erfarenhet. Det bör ju icke vara så att arbetsledare eller kontaktman tenderar att ställa sina förfrågningar enbart till dem som gör ett "aktivt intryck", har gått på utbildning tidigare o. s. v.

Man kan befara en riskabel ömsesidig process av å ena sidan positiva förväntningar från dem som skall registrera (kontaktmän och arbetsledare) och å andra sidan större kännedom om registreringen hos de anställda som tidigare registrerats för någon utbildning – en process som är riskabel för fullständigheten i registreringen och den fulla kännedomen om systemet bland personalen i sin helhet.

Ett tredje villkor för att utbildningsregistreringen skall kunna utgöra en möjlighet för yrkesutveckling är att det finns klarare föreställningar än nu om vad som är "företagsrelevant" utbildning. I och med att detta ej är definierat torde ett visst godtycke föreligga om vad som skall tas upp på registerkortet.

4.4 Uppfattningar hos män och kvinnor inom verkstadssidan om möjligheterna till yrkesutveckling

I den enkät som genomfördes bland de manliga och kvinnliga verkstadsarbetarna ställdes en fråga som syftade till att få fram en bedömning av hur de upplevde möjligheterna till yrkesutveckling i företaget.

Anser du att företaget erbjuder dig praktiska möjligheter till yrkesutveckling som du skulle kunna utnyttja?
(1) Ja
(2) Nej

Resultatet framgår av tabell 8.
En övervägande del av de anställda är negativa och det är dessutom ingen skillnad mellan män och kvinnor i andelen positiva-negativa.

Svaret har ett visst samband med arbetstillfredsställelse. Tendensen är, såväl för kvinnor som för män, att bland dem som anser att företaget erbjuder praktiska möjligheter till yrkesutveckling finns en större proportion med hög

Tabell 8. Anser du att företaget erbjuder dig praktiska möjligheter till yrkesutveckling som du skulle kunna utnyttja?

		Bortfall n	Ja %	Nej %
Män	(n = 441)	22	39	61
Kvinnor	(n = 187)	13	39	61
Totalt	(n = 628)	35	39	61

Tabell 9. Uppfattning om yrkesutvecklingsmöjligheter bland olika tekniskt utbildad personal

		Bortfall n	Anser att möjligheter finns till yrkesutveckling %
Män			
Ingen teknisk utbildning	(n = 156)	15	35
Kortare teknisk utbildning	(n = 115)	4	41
1–2-årig teknisk yrkesutbildning	(n = 83)	2	38
Volvos industriskola	(n = 59	0	44
Teknisk ingenjörsutbildning	(n = 28)	1	41
Kvinnor			
Ingen teknisk utbildning	(n = 116)	11	43
Kortare teknisk utbildning	(n = 37)	0	38
1–2-årig teknisk yrkesutbildning	(n = 31)	2	24
Volvos industriskola	(n = 3)	0	(67)
Teknisk ingenjörsutbildning	(n = 0)	0	0

arbetstillfredsställelse. Detta betyder generellt sett att tillfällen till yrkesutveckling är av betydelse för graden av arbetstillfredsställelse. Ett icke ovanligt resultat även i andra undersökningar.

Har den tekniska utbildningen någon betydelse?

Den tekniska utbildningen tycks ha en viss betydelse för bedömningen av möjligheterna till yrkesutveckling men av motsatt karaktär för de manliga och kvinnliga verkstadsarbetarna. Bland männen finns det en svag tendens till att möjligheterna bedöms bättre ju högre teknisk utbildning man har. Bland kvinnorna är tendensen tydlig att möjligheterna till yrkesutveckling bedöms sämre ju högre teknisk utbildning man har. Man bör ta i beaktande endast de stora grupperna. Tabell 9 talar sitt tydliga språk.

Har arbetstiden någon betydelse?

Även här ser man olika mönster bland kvinnor och män. De män som i minst utsträckning anser att det finns praktiska möjligheter till yrkesutveckling på företaget är de som har sextimmarsskift och går "ständig natt". Bland kvinnorna är det ingen skillnad mellan dem som går sex- resp. åttatimmarspass. Dagtid eller förskjuten arbetstid tycks ej spela någon roll för uppfattningen (se tabell i bilaga 6).

Arbetsplatsens betydelse

Inom de kvinnodominerade avdelningarna är missnöjet med yrkesutvecklingsmöjligheterna avsevärt större – såväl bland män som bland kvinnor. Ju mer mansdominerad en avdelning är desto fler finns som anser att yrkesutvecklingsmöjligheter erbjuds. Denna tendens gäller särskilt bland kvinnorna (se tabell i bilaga 7).

Familjeförhållandenas betydelse

Den fråga som ställdes är så konstruerad att man kan tänka sig förhållanden utom arbetet som förhindrar ett positivt svar. (Anser du att företaget erbjuder dig praktiska möjligheter till yrkesutveckling *som du skulle kunna utnyttja?)* Eventuellt skulle familjeuppgifter kunna förhindra ett utnyttjande. Genom det tillgängliga enkätmaterialet fanns det möjlighet att undersöka om civilstånd, barn i familjen, maken/makans förvärvsinsats i tid räknat spelade någon roll för hur man svarat.

Jämförelser av gifta-ogifta, av de som har barn-ej barn och de som har make/makan i heltid-deltid visar emellertid att inga skillnader föreligger i bedömningen av möjligheter till yrkesutveckling.

4.4 Sammanfattande synpunkter på resultaten

Det faller sig naturligt att först och främst uppmärksamma den stora skillnaden mellan de riktlinjer för yrkesutveckling som anges i den skriftliga personalpolitiken och vad verkstadsarbetarna själva upplever i form av erbjudna möjligheter. Höga mål är satta men dess förverkligande tycks vara långt borta, om man tar de anställdas egna uppfattningar som måttstock.

En sådan skillnad mellan riktlinjer och verklighet framträder också när det gäller arbetsledarnas föreskrivna uppgifter för de anställdas utveckling och vad de i realiteten anser sig kunna uträtta.

De anställdas egen uppfattning har undersökts på en ganska allmän nivå (genom en enda fråga, en helhetsbedömning). Detta resultat kräver komplettering om man skall komma vidare med problemet.

Hur de anställda bedömer den interna arbetsförmedlingen är visserligen någorlunda väl fastställt. Däremot har inte det hittillsvarande forskningsmaterialet gett någon inblick i hur de anställda bedömer, känner till och vad de skulle kunna ha för önskemål på utbildningsavdelningen.

Intresset bland verkstadsarbetarna för att öka yrkeskunnandet förefaller vara relativt utbrett. Detta antydes av det resultat som anger önskemålet om att få bättre reda på vad de ledigförklarade jobben innehåller i form av arbetsuppgifter (se tabell i bilaga 8). Att det finns ett utbrett intresse framkommer också i resultat som redovisas i följande kapitel.

5 De anställdas behov att utöka yrkeskunnandet

Utlysningen av vidareutbildningen för kvinnliga verkstadsarbetare inom Köping-företaget ledde till 39 sökande. Om dessa kvinnor kan man säkert säga, att de hade behov att utöka sitt yrkeskunnande (se för övrigt kap. 3.2.5 och 3.3.5). Det återstår emellertid att ta reda på hur utbrett intresset är bland de kollektivanställda över huvud taget och – sett ur företagets målsättning med den kvinnliga arbetskraften – hur utbrett intresset för att öka yrkeskunnandet är bland kvinnorna på verkstadsgolvet.

I detta kapitel skall frågan belysas med hjälp av resultat från enkätstudien, vilken i detalj redovisas i delstudierapport 3. "Åsikter om kvinnlig arbetskraft och jämställdhetsåtgärder i ett verkstadsföretag."

Enkäten utnyttjades bl. a. för att få en grov uppfattning om de anställdas önskemål av yrkesutveckling. En distinktion gjordes mellan arbetsväxling och utbildning som kan sägas vara två vägar till ökat yrkeskunnande. Försök gjordes också att åtskilja behov i nuläget och framåt i tiden. Frågan hade följande lydelse:

Har du för närvarande önskemål om att få möjligheter att utöka ditt yrkeskunnande inom företaget?
(1) □ Ja, genom att pröva på olika arbetsuppgifter.
(2) □ Ja, genom någon form av utbildning.
(3) □ Nej, men eventuellt längre fram i tiden.
(4) □ Nej, är alls inte intresserad av sådana möjligheter.

Svaren för den totala undersökningsgruppen samt för män och kvinnor åtskilda framgår i tabell 10.

Tabell 10. Önskemål om möjligheter att utöka sitt yrkeskunnande inom företaget?

		Bortfall n	Ja, genom att pröva på olika arbetsuppgifter %	Ja, genom någon form av utbildning %	Nej, men eventuellt längre fram i tiden %	Nej, är alls inte intresserad av sådana möjligheter %
Män	(n = 441)	16	23	40	15	22
Kvinnor	(n = 187)	9	26	24	21	29
Totalt	(n = 628)	25	24	35	17	24

En intressant iakttagelse är att *skillnaden mellan manliga och kvinnliga verkstadsarbetare inte är så stor som man kunde förvänta,* att döma av de föreställningar som råder om kvinnornas avsevärt lägre yrkesambitioner inom denna sektor av arbetslivet.

Skillnaden ligger tydligast i att utbildning lockar kvinnorna mindre och arbetsuppgiftsbyte mer jämfört med männen.

Den statistiska analysen (se kap. 3.3.3 fotnot) av bakgrundsfaktorernas inverkan på svarsmönstret visar att åldern spelar den största rollen och att kön över huvud taget har en underordnad betydelse bland de olika bakgrundsfaktorer som kunnat prövas.

Åldern har betydelse såtillvida att bland dem som är mellan 20–39 år finns fler som önskar "för närvarande få möjligheter att utöka sitt yrkeskunnande i företaget" än bland dem som är över 40 år. Önskemålen minskar successivt: Majoriteten av dem som är över 50 år är ej intresserade. Bland de yngre kan man se en skillnad mellan dem som har merparten av hemarbetet och dem som "delar hemarbetet lika". De senare har större behov av yrkesutveckling.

Ålderstendensen är lika påtaglig bland kvinnor som bland män. I tabell 11 kan skillnaderna mellan åldersgrupperna inom respektive kön studeras. Kvinnornas preferens för arbetsbyten i stället för utbildning gäller framför allt i den ålder då den familjeintensiva fasen (30–39 år) oftast inträder. Bland de unga kvinnorna är önskemål om yrkesutveckling utbrett till 70 procent, vilket är värt att uppmärksamma som ett komplement till totalresultatet – 50 procent.

Tabell 11. Önskemål om att utöka sitt yrkeskunnande inom olika åldersgrupper

		Bortfall n	Ja, genom att pröva på olika arbetsuppgifter %	Ja, genom någon form av utbildning %	Nej, men eventuellt längre fram i tiden %	Nej, är alls inte intresserad av sådana möjligheter %
Män						
–29 år	(n = 152)	6	24	54	16	5
30–39 år	(n = 116)	5	24	51	14	10
40–49 år	(n = 58)	3	20	38	22	20
50– år	(n = 115)	2	24	11	11	55
Kvinnor						
–29 år	(n = 55)	2	30	40	21	9
30–39 år	(n = 54)	0	37	17	26	20
40–49 år	(n = 44)	3	17	27	27	29
50– år	(n = 34)	4	10	7	7	76

Jämför man med siffran 39 sökande till vidareutbildningen, tyder detta resultat på att intresset är avsevärt mera utbrett. I detta stickprov är det 44 kvinnor som vill ha utbildning och 46 som vill byta arbetsuppgifter. Stickprovet utgör knappt hälften av samtliga kvinnliga verkstadsarbetare vilket skulle tyda på att ca 180 kvinnor önskar öka sitt yrkeskunnande. Att behovet av ökat yrkeskunnande sammanhänger med en lägre arbetstillfredsställelse bekräftas också genom resultaten.

Eftersom målsättningen med den kvinnliga arbetskraften ju är att öka kvalifikationsnivån blir frågan viktig hur utbredda önskemålen om yrkesutveckling är hos de kvinnor som har förhållandevis lägre teknisk utbildning.

Jämförs kategorier av anställda med olika grad av teknisk utbildning visar det sig att högre sådan utbildning sammanhänger med en större utbredning av önskemål om yrkesutveckling. Denna tendens framträder bland såväl manliga som kvinnliga verkstadsarbetare (se tabell 12).

Eftersom ca två tredjedelar av kvinnorna ej har någon teknisk utbildning alls är emellertid resultatet i denna kategori särskilt viktigt att observera. Bland dessa icke-utbildade kvinnor ligger ett bortfall i enkätsvaren (52 av 159 icke-utbildade besvarade ej frågan, medan samtliga som hade någon form av teknisk utbildning besvarade enkäten). Av de 107 icke tekniskt utbildade kvinnorna som besvarar frågan uttrycker 40 procent, dvs. 43 kvinnor, att de önskar få möjligheter att utöka sitt yrkeskunnande.

Denna siffra kan utgöra en riktpunkt för uppskattningen att i företaget torde finnas ca 80 kvinnor utan någon som helst teknisk grundutbildning, som i nuläget önskar utöka sitt yrkeskunnande.

Spelar familjesituationen någon roll för hur uttalat önskemålet om yrkesutveckling är?

Tabell 12. Önskemål om att utöka sitt yrkeskunnande inom kategorier av verkstadsarbetare med varierande teknisk utbildning

		Bortfall n	Ja, genom att pröva på olika arbetsuppgifter %	Ja, genom någon form av utbildning %
Män				
Ingen teknisk utbildning	(n = 159)	13	20	28
Kortare teknisk utbildning (veckokurs)	(n = 112)	1	28	31
1–2-årig yrkesutbildning	(n = 83)	0	24	53
Volvos industriskola	(n = 59)	0	22	58
Teknisk ingenjörsutbildning	(n = 28)	2	23	61
Kvinnor				
Ingen teknisk utbildning	(n = 159)	52	20	20
Kortare teknisk utbildning (veckokurs)	(n = 37)	0	30	27
1–2-årig yrkesutbildning	(n = 31)	0	39	39
Volvos industriskola	(n = 3)	0	67	0
Teknisk ingenjörsutbildning	(n = 0)	0	0	0

Det är ett känt faktum att kvinnans och mannens möjligheter att öka sina yrkeskvalifikationer sammanhänger med hur familjeuppgifterna är fördelade. Den som har ett mindre praktiskt familjeansvar kan satsa mer på sin yrkesutveckling. Å andra sidan kommer nu service och stödfunktioner från samhället och moderniserade tekniska hjälpmedel i hushållet in och avlastar föräldrarna från en del av hem- och hushållsarbetet. I denna övergångsperiod från ett gammalt traditionellt skött hushåll till ett mer tidsbesparande "rationellt" skött sådant är det ovisst hur familjesituationen påverkar intresset för att satsa mer på yrkesrollen.

Det enkätmaterial som här finns tillgängligt kan inte gå på djupet med frågan. Det finns dock en viss möjlighet att utröna huruvida familjebildning och makarnas yrkesinsats sammanhänger med önskemål om möjligheter till utökat yrkeskunnande.

Det visar sig att dessa önskemål är lika utbredda bland gifta och ogifta män, och bland gifta och ogifta kvinnor. Det blir ingen skillnad heller om man tar hänsyn till om det finns barn i familjen – vare sig bland manliga verkstadsarbetare eller bland kvinnliga. Generellt sett tycks familjebildningen inte hindra varken män eller kvinnor att önska sig yrkesutveckling. Snarare är det så att bland dem som har familjer finns något fler som vill utöka yrkeskunnandet.

Inte heller tycks detta önskemål vara mer utbrett bland personer som är avlastade hemarbetsuppgifter och där andra maken således tar större delen av hemarbetet och arbetar mindre än heltid. Tvärtom, där mönstret är att makarna delar på hemarbetet och förvärvsarbetar full tid båda två, är också intresset för att utöka yrkeskunnandet mer utbrett.

Vad som behandlats i detta kapitel är förekomsten bland de anställda på verkstadsgolvet av önskemål på yrkesutveckling. Resultaten baserar sig på en enkätfråga och analyser av hur svarsmönstret på denna fråga varierar med olika bakgrundsförhållanden hos de svarande.

Skulle man lita till resultatet är önskemålen utbredda – över hälften av de anställda visar intresse. Den förenklade bild som enkätdata på gott och ont kan ge behöver kompletteras genom fördjupade analyser för att man skall kunna uttala sig mera säkert om motivationen för yrkesutveckling. De sjutton kvinnorna som gick vidareutbildningen har på ett slående sätt åskådliggjort detta (se kap. 3.2).

6 Är det välkommet med kvinnliga anställda?

6.1 Inledning

Föregående kapitel belyste behovet bland de anställda att öka yrkeskunnandet. Resultaten talade för att detta behov fanns även bland en stor del av de kvinnliga verkstadsarbetarna. Skillnaden mellan männen och kvinnorna var oväntat liten. Det blir då viktigt att undersöka hur den mer principiella inställningen är till kvinnor som arbetskraft – bland verkstadsarbetarna själva och bland förmännen. Vilka attityder omger de kvinnliga verkstadsarbetarna och vilka attityder uttrycker de själva kring frågan om betydelsen av att kvinnor får tillträde till verkstadsjobb? En positiv attitydbildning är visserligen inte den enda förutsättningen men en viktig sådan för den fastställda målsättningen.

Några delstudier har givit bidrag som kan belysa förhållandena, dels enkätundersökningen av de anställda (delstudierapport nr 3), dels arbetsledarstudien (delstudierapport nr 6) och slutligen nyanställningsundersökningen (delstudierapport nr 2).

6.2 Inställningen bland verkstadsarbetarna till kvinnlig arbetskraft

Genom fyra enkätfrågor har försök gjorts att bland verkstadsarbetarna själva komma åt den mer principiella inställningen till kvinnlig arbetskraft inom verkstadsindustrin. Fyra aspekter togs upp:

- □ önskvärdheten att utöka antalet kvinnliga anställda,
- □ möjligheten att låta kvinnor vara förmän,
- □ lämpligheten med könsblandade arbetsgrupper, samt
- □ erfarenheter av arbetsuppgifternas lämplighet för kvinnor.

Frågorna hade följande ordalydelse:

Som det nu är har män och kvinnor ofta olikartade arbetsuppgifter på en verkstadsindustri. Hur många arbetsuppgifter tycker du passar för män och kvinnor *på ditt eget förmansområde?*

(1) □ samtliga uppgifter är lämpliga endast för män
(2) □ de flesta av arbetsuppgifterna är lämpliga endast för män
(3) □ ungefär hälften av uppgifterna är lämpliga för män och hälften för kvinnor

(4) □ de flesta uppgifter är lämpliga endast för kvinnor
(5) □ samtliga uppgifter är lämpliga endast för kvinnor
(6) □ både män och kvinnor klarar samtliga uppgifter

I vilken typ av arbetsgrupp anser du att man *arbetar bäst tillsammans* på en verkstadsindustri?

(1) □ i en grupp med enbart manliga anställda
(2) □ i en grupp med både män och kvinnor
(3) □ i en grupp med enbart kvinnliga anställda
(4) □ sammansättningen män och kvinnor har ingen betydelse för samarbetet

Vad anser du om betydelsen att *förmannen* är *man eller kvinna?*

(1) □ det är viktigt att ha en manlig förman
(2) □ det går lika bra med en kvinnlig som manlig förman
(3) □ det är viktigt att ha en kvinnlig förman

De flesta arbetstagare inom verkstadsindustrin är män. Anser du att det är angeläget att gå in för att *utöka antalet kvinnliga anställda?*

(1) □ ja, mycket angeläget
(2) □ ja, ganska angeläget
(3) □ nej

Resultatet för samtliga svarande samt för män och kvinnor separat framgår i tabellerna 13–16.

Det är en mycket skiftande attitydbildning man möter. För att få en viss uppfattning om hur stor andel av de anställda som är *för* kvinnlig arbetskraft och hur stor andel som är *mot* kan man granska resultatet för vissa bestämda svarsalternativ.

Motstånd mot kvinnlig arbetskraft

Ej angeläget att utöka antal kvinnliga anställda anser 36 procent av männen och 17 procent av kvinnorna.

Viktigt med manlig förman anser 27 procent av männen och 17 procent av kvinnorna.

Bäst med enbart manliga arbetsgrupper hävdar 9 procent av männen och 6 procent av kvinnorna.

Arbetsuppgifterna på egna förmansområdet passar nästan enbart män anser 35 procent av männen och 15 procent av kvinnorna.

För kvinnlig arbetskraft

Mycket angeläget utöka antal kvinnliga anställda anser 17 procent av männen och 24 procent av kvinnorna.

Förmannen kan vara man eller kvinna anser 73 procent av männen och 81 procent av kvinnorna.

Arbetsgrupperna är bäst när de är blandade eller enbart kvinnor anser 39 procent av männen och 68 procent av kvinnorna.

Arbetsuppgifterna passar båda könen anser 65 procent av männen och 82 procent av kvinnorna.

Tabell 13. Som det nu är har män och kvinnor ofta olikartade arbetsuppgifter på en verkstadsindustri. Hur många arbetsuppgifter tycker du passar för män och kvinnor på ditt eget förmansområde?

	Bortfall	Uppgifter					
		samtliga lämpliga endast för män	de flesta lämpliga endast för män	ungefär hälften lämpliga endast för män	de flesta lämpliga endast för kvinnor	samtliga lämpliga endast för kvinnor	både män och kvinnor klarar samtliga
	n	%	%	%	%	%	%
Män	(n=441)	4	31	30	0	0	35
Kvinnor	(n=187)	2	13	37	3	0	45
Totalt	(n=628)	3	25	32	1	0	39

Tabell 14. I vilken typ av arbetsgrupp anser du att man arbetar bäst tillsammans på en verkstadsindustri?

		Bortfall	Typ av grupp			
			enbart manliga anställda	både män och kvinnor	enbart kvinnliga anställda	ingen betydelse
		n	%	%	%	%
Män	(n=441)	13	9	38	1	52
Kvinnor	(n=187)	4	6	66	2	26
Totalt	(n=628)	17	8	46	1	44

Tabell 15. Vad anser du om betydelsen för din egen arbetssituation att förmannen är man eller kvinna?

		Bortfall	Viktigt med manlig förman	Går lika bra med en kvinnlig som en manlig förman	Viktigt med kvinnlig förman
		n	%	%	%
Män	(n=441)	12	27	72	1
Kvinnor	(n=187)	5	17	81	2
Totalt	(n=628)	17	24	75	1

Tabell 16. De flesta arbetstagare inom verkstadsindustrin är män. Anser du att det är angeläget att gå in för att utöka antalet kvinnliga anställda?

		Bortfall n	Ja, mycket angeläget %	Ja, ganska angeläget %	Nej %
Män	(n=441)	16	17	46	36
Kvinnor	(n=187)	5	24	59	17
Totalt	(n=628)	21	19	50	31

Tabell 17. Positiv inställning till kvinnlig arbetskraft inom olika åldersgrupper bland manliga och kvinnliga verkstadsarbetare

Ålder	"Mycket eller ganska angeläget utöka antal kvinnliga anställda"		"Både män och kvinnor klarar samtliga arbetsuppgifter på förmansområdet"		"Man arbetar bäst i en arbetsgrupp med både män och kvinnor"		"Det går lika bra med en kvinnlig som manlig förman"	
	Män %	Kv %	Män %	Kv %	Män %	Kv %	Män %	Kv %
–29 år	71	87	42	57	42	83	81	94
30–39 år	68	84	35	49	32	59	78	81
40–49 år	45	80	25	33	38	49	57	83
50– år	60	75	33	34	38	69	63	56

Det framgår att motståndet är något mer vanligt bland männen och en positiv inställning är vanligare bland kvinnorna. Men bland både män och kvinnor finns personer som tar ställning för respektive mot kvinnlig arbetskraft.

Den analys som här gjorts utgår från varje enskild fråga. Hur många som i *samtliga* frågor avger svar i form av motstånd respektive positiv inställning finns i skrivande stund ej uppgift om. Emellertid är det statistiska sambandet mellan de olika frågornas svar inte särskilt starkt. (Korrelationskoefficienten ligger kring 30, vilket betyder att endast ett litet antal personer kan ha markerat en genomgående konsekvent negativ eller positiv hållning till värdet av kvinnlig arbetskraft.)

Resultaten visar ett alldeles klart *beroende av de svarandes könstillhörighet.* Kvinnorna har en gynnsammare inställning till kvinnlig arbetskraft än männen, och detta är kanske inte förvånansvärt. De kvinnor som har svarat är relativt vana vid arbetsförhållandena inom verkstadsområdet och klarar av dem.

Resultaten på två av frågorna, den som rör förmännen och den som rör utökning av antal kvinnliga anställda, har kunnat analyseras statistiskt utifrån vilka bakgrundsförhållanden som har den mest avgörande inverkan på svarsmönstret.

Åsikten att fler kvinnor bör anställas hör först och främst ihop med den svarandes kön. Därefter följer förhållandet om man är svensk eller utlänning. Utländska män är mer positiva än svenska män till utökning av antal kvinnliga anställda. Egendomligt nog är förhållandet omvänt bland kvinnorna: utländska kvinnor är mindre positiva än svenska kvinnor.

Om detta resultat kan man endast spekulera. Utländska kvinnor har eventuellt tyngre hemarbetsbörda än svenskorna och tycker kanske därför att det inte är så angeläget att utöka antalet kvinnor inom verkstadsindustrin som ju ändå erbjuder ett tungt arbete.

Utländska män vill ofta ha sina hustrur anställda inom företaget och tycker därför det är bra att öka antalet kvinnor medan svenska män ser andra arbetsmöjligheter för sina hustrur.

Det viktigaste förhållandet bakom åsikten om förmannen bör vara man eller kvinna är dock inte den svarandes kön utan i stället om han/hon har makan/maken i förvärvsarbete eller ej. Personer med hemarbetande maka är nämligen i högre grad anhängare av att förmannen bör vara man! Detta resultat speglar snarast ett följdriktigt konservativt-radikalt attitydmönster.

När det gäller dessa fyra attitydfrågor kan man misstänka att svaren är *generationsberoende.* Det kan därför vara intressant att se om och hur åldersgrupperna skiljer sig åt. I tabell 17 presenteras svaren på de fyra frågorna som indikerar en positiv inställning till kvinnlig arbetskraft. Tendensen finns såväl bland män som bland kvinnor: andelen positiva är störst bland de unga och sjunker sedan upp till 50 år. Den äldsta åldersgruppen visar en svängning tillbaka åt något fler positiva, som är svår att förklara.

En fråga som slutligen inställer sig är om inte inställningen till kvinnlig arbetskraft på verkstadssidan är påverkad av den *egna erfarenheten av kvinnlig arbetskraft.* Det är rimligt att anta att män som har samarbetat med kvinnor borde på det hela taget ha en så pass positiv erfarenhet att det påverkar deras

mer principiella inställning till kvinnlig arbetskraft i samma riktning, medan män som arbetat enbart eller huvudsakligen med manliga arbetskamrater saknar erfarenhet som kan påverka deras principiella inställning.

Giltigheten i ett sådant antagande kan prövas genom att undersöka svaren på de fyra attitydfrågorna hos manliga verkstadsarbetare som arbetar på förmansområden med olika könsproportion. I bilaga 8–11 finns resultaten redovisade. Antagandet blir bekräftat när det gäller samtliga undersökta attityder: Ju större andel kvinnor inom förmansområdet, desto positivare principiell inställning till kvinnlig arbetskraft bland männen inom samma förmansområde.

Samma tendens återfinns bland de kvinnliga verkstadsarbetarna: ju fler kvinnor de är, procentuellt sett, inom sitt förmansområde, desto positivare principiell inställning till kvinnlig arbetskraft!

Detta är tendensen i resultatet om inställningen till kvinnlig arbetskraft inom avdelningar med olika proportion män/kvinnor. Men det viktigaste att uppmärksamma med tanke på företagets målsättning med den kvinnliga arbetskraften är trots allt om det finns män på arbetsplatser med endast män som anser att där finns arbetsuppgifter lämpliga för kvinnor. Man kan då konstatera (se bilaga 8) att 48 procent av män som arbetar på förmansområden med endast manliga anställda hävdar att arbetsuppgifterna på området passar både män och kvinnor eller att ungefär hälften av arbetsuppgifterna passar kvinnor. Detta är ju närmare halva antalet män på sådana områden!

Att halva antalet män på områden där endast män arbetar tycker att en del uppgifter passar för kvinnor medan andra män tycker motsatsen tyder på att mäns uppfattning om kvinnornas möjligheter inte grundar sig enbart på en bedömning av arbetets karaktär utan även på könsrollsföreställningar!

6.3 Förmännens inställning till kvinnlig arbetskraft

Finns det något intresse bland arbetsledarna att kvinnor skall arbeta på verkstadsgolvet? Detta var en av huvudfrågorna i den delstudie i forskningsprojektet som skulle utgå från arbetsledarnas perspektiv på utökning och yrkesutveckling av kvinnliga anställda. (Se kap 1.4 samt delstudierapport nr 6.)

Ett tema för gruppdiskussion under de förmansträffar som anordnades hette "ökning av kvinnlig arbetskraft på verkstadssidan inom företaget". Arbetsledarna ombads att diskutera för- och nackdelar med att utöka antalet kvinnliga anställda under "nuvarande arbetsmiljö- och produktionsbetingelser", vilka konsekvenser en sådan utökning skulle ha för förmannens arbetsuppgifter och slutligen om några tungt vägande skäl skulle kunna anföras för att utöka andelen kvinnor.

Syftet med denna uppläggning var att få fram förmännens subjektiva uppfattningar och deras egna arbetsproblem sammanhängande med eventuella framtida jämställdhetsåtgärder på verkstadssidan. Det var med andra ord en probleminventering som skulle göras med risk för att denna – åtminstone ytligt sett – skulle vara ogynnsam för kvinnornas möjligheter i företaget!

Innan de framkomna synpunkterna redovisas är det återigen viktigt att erinra om att de representerar drygt hälften av arbetsledarkåren på företaget

och att det finns tecken på att deltagarna var ett selektivt urval med mer engagerad inställning till problematiken (se kap 3.3.4).

Det framfördes både *för- och nackdelar* med utökning av antalet kvinnliga anställda under de nuvarande produktionsbetingelserna.

Ett fåtal svar innehöll att det ej fanns några som helst fördelar; inga svar innebar däremot att det inte fanns några som helst nackdelar!

Fördelarna hade huvudsakligen att göra med ordning, hygien och trivsel på arbetsplatsen. Arbetsvilligheten var större bland kvinnor. Att bryta mansdominansen kunde i sig vara en fördel.

Nackdelarna hade huvudsakligen att göra med yrkeskunnande (brist på sådant), fysisk kapacitet och ökade hälsorisker. Större frånvaro angavs också som en nackdel.

Förmännen resonerar naturligt nog utifrån vad manlig och kvinnlig arbetskraft medför för deras *egen* arbetssituation. Man kan se det som att män och kvinnor utgör motivationsskapande inslag i arbetsledarens egen arbetssituation.

Föreställningarna som kommer fram i detta material vad "kvinnor medför" kan vara intressant att sammankoppla med den kända motivationsteori om "inre" och "yttre" faktorers betydelse vars upphovsman är Frederic Herzberg. Att döma av synpunkterna ovan höjer kvinnliga anställda kvaliteten på de "yttre" förhållandena dvs. på arbetsmiljön (ordning och reda, renlighet o. dyl.) och på samvaroklimatet som blir trivsammare och mindre hårt.

Kvinnliga anställda innebär däremot att förmännens möjligheter att tillfredsställas i arbetet minskas via prestationer – själva producerandet. Detta brukar kallas "inre faktorer". Där ställer kvinnor till besvär genom sitt lägre yrkeskunnande.

Samma mönster framträder när förmännen diskuterar *vilka konsekvenser* en utökning av kvinnliga anställda skulle ha för själva arbetsledandet. Det är framför allt störningar i produktionsförloppet som man tror blir de negativa konsekvenserna av att kvinnor anställs. Det krävs fler avbytare, ställare, instruktörer. Vidare skulle en ökad korttidsfrånvaro (på grund av barnpassning) ställa till med en mer tidsödande personalplanering. De positiva konsekvenserna förmännen förväntar är bättre sammanhållning och disciplin.

Alla är eniga om att fler kvinnliga anställda leder till en förändring och en ökning i arbetsplaneringen.

Flera förmän kan emellertid åberopa *tungt vägande skäl* att anställa kvinnor inom företaget. Skälen handlar om arbetskraftsbrist, om att erbjuda arbetstillfällen åt kvinnor, om att via en kvinnovänlig rekryteringspolitik locka en bra manlig arbetskraft till företaget. Granskar man dessa angivna tungt vägande skäl är de snarare arbetsmarknadspolitiska eller företagstaktiska, men knappast uttryck för att kvinnor skulle vara en tillgång i sig för produktionen inom företaget.

Denna tämligen så negativa bild av kvinnornas värde i själva produktionen måste förstås utifrån arbetsledarnas bedömningar av produktionsförhållandena och arbetsmiljön på företaget. När detta diskuterades framkom en rad kritiska synpunkter som förklarar de uppfattningar som framfördes om utökning av antalet kvinnor.

De brister arbetsledarna ser i arbetsmiljön anser de särskilt ofördelaktiga för kvinnor. Buller- och ventilationsproblem, tunga lyft och ensidiga arbetsställningar som orsakar förslitningsskador på rygg, axlar och handleder anförs som de stora bristerna att reparera. Produktionen är upplagd för att passa genomsnittsmannens kroppsstorlek, räckvidd och styrka. Det behövs en rad tekniska, ergonomiska insatser för att arbetsmiljön skall passa genomsnittskvinnan. Lyftanordningar behöver installeras, gamla maskiner bytas ut, spårtransportörer behöver monteras.

Anledningen varför så få kvinnor anställts sedan anställningsstoppet upphörde (se kap 1.3.4) uppger en av de åtta förmän som under hösten 1978 gjort de flesta nyanställningarna (se Hagéus A, delstudierapport 2,) bero på att "det blev känt på fabriken att kvinnor lättare än män fick skador i hals, nacke, rygg och armar och många kvinnor blev sjukskrivna eller fick omplaceringar till lättare arbeten".

De åtta förmännen i denna undersökning anser samtliga att arbetet är för hårt för kvinnorna och att de blir förstörda. På förfrågan om detta inte också gäller männen svaras "jo, men det tar längre tid". Båda könen drabbas av arbetsskador men förmännen tror att "kvinnorna mer bryr sig om sin kropp och hälsa och därför låter sig undersökas på ett tidigare stadium".

Därigenom registreras fler kvinnor som arbetsskadade och företaget får en skenbar bekräftelse på att kvinnorna är mindre lämpliga för arbetet.

6.4 En diskussion av resultaten

Vad som behandlas i detta kapitel är den mer principiella inställningen till kvinnlig arbetskraft såsom den kommer till uttryck genom resultaten på fyra enkätfrågor givna till verkstadsarbetarna samt resultaten av förmansdiskussioner kring frågan om utökning av kvinnlig arbetskraft.

När det gäller enkätresultaten kan de sägas representera samtliga verkstadsanställda män och kvinnor på företaget och därigenom ger de en viss tillförlitlighet även om själva enkättekniken ju endast kan ge en ytlig bild.

Utfallet av förmansdiskussionerna kan däremot ej generaliseras till arbetsledarkåren i sin helhet eftersom deltagandet endast var drygt hälften.

Med de skiftande ställningstaganden bland verkstadsarbetarna som enkätresultaten beskriver är det viktigt att fråga sig *var* de positiva attityderna till kvinnlig arbetskraft råder. Det är de yngre som är mest positiva – där är ju mer än tre fjärdedelar positiva – vilket betyder att det är ibland dem man troligen kan få gehör för att genomföra målsättningen med den kvinnliga arbetskraften. Likaså är det ju tydligt att de könsblandade förmansområdena innefattar fler personer, både män och kvinnor, med en inställning som skulle kunna gynna målsättningen.

Angelägenheten att utöka den kvinnliga arbetskraften är emellertid inte imponerande hög, – endast en femtedel av verkstadsarbetarna uttrycker detta och siffran blir ännu lägre bland de förmän som deltog i gruppdiskussioner. Endast sex procent av dessa förmän ansåg det angeläget!

Verkstadsarbetarna själva har ej tillfrågats om arbetsmiljön i de hittillsvarande delstudierna och därför vet man inte om deras motstånd mot kvinnlig

arbetskraft bottnar i att de tycker arbetsmiljön kostar på för mycket. Det är emellertid alldeles klart att förmännen har denna åsikt.

De förmän som bidragit med synpunkter har en enhällig uppfattning rörande de bristfälliga förhållandena i arbetsmiljön som skulle drabba kvinnornas hälsa mer än männens. Att de ändå vill framhålla vissa fördelar med att ha kvinnor i produktionen är egentligen förvånansvärt med tanke på den ytterst negativa beskrivning som görs av den fysiska arbetsmiljön och dess "beredskap" att ta emot kvinnor.

Det är också viktigt att notera *hur* arbetsledarna uppskattar tillgången på kvinnliga anställda. Det är inte som goda "producenter" först och främst kvinnorna har sitt värde utan snarare för att de gör arbetsklimatet bättre. Detta är viktigt att sätta samman med arbetsledarnas välvilliga inställning till utbildningssatsningen. Man kan fråga sig hur stark övertygelse arbetsledarna har om att kvinnor kan göra goda prestationer i själva produktionen och hur mycket den välvilligt positiva inställningen bottnar i att kvinnorna mer indirekt bidrar till arbetet på en avdelning.

Det förefaller vara synnerligen nödvändigt att fördjupa sig i dessa arbetsledares föreställningar om på vad sätt kvinnor kan göra nytta på verkstadssidan. För att målsättningen om ökade kvalifikationer bland de kvinnliga anställda skall nås måste ju oundgängligen arbetsledarens inställning till en kvinnlig verkstadsarbetare vara att förvänta sig en förmåga att öka yrkeskunnandet.

7 Kulturell bakgrund, familjesituation och jämställdhet i arbetslivet

7.1 Inledning

Jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet förutsätter jämställdhet i familjelivet. Ofta hör man från arbetsplatserna uttryck som "det är i hemmet det börjar", "vi kan inte genomföra några lika arbetsvillkor för män och kvinnor om inte först det blir naturligt att dela på hemarbetet", men lika vanligt är det med repliker som "hur ska jag kunna kräva av min man att han hjälper till hemma när hans chef kräver så mycket av honom i arbetet" eller "eftersom vi har bestämt att min man ska satsa på att tjäna pengar till familjen har det blivit så att det mesta hemarbetet ankommer på mig".

Dessa olika föreställningar om *var* jämlikheten först skall förverkligas leder till låsta positioner. Att det i stället måste ske samtidigt och successivt inom dessa båda livsområden är en nödvändighet som egentligen borde göra all diskussion överflödig om "var man ska börja".

Den familjeintensiva fasen – den period då människor har stora uppgifter att fylla med barnomsorg och barnuppfostran – medför emellertid att särskilda hänsyn måste föras in i diskussionen om vad som är jämställdhet i arbetslivet. Vissa aspekter av förvärvsarbetet är då av förhållandevis större betydelse än annars. Främst gäller det arbetstiderna, men säkert också i arbetets fysiska påfrestningar och tidsutrymmet för yrkesutveckling.

Inför en satsning på ökad jämställdhet inom ett företag eller en arbetsorganisation är det därför viktigt att känna till hur "familjesituationen ser ut" bland de anställda. De insatser som bör sättas in torde vara av olika karaktär beroende på ålder och familjesituation. Tyvärr är personaluppgifter i detta hänseende mycket torftiga (av integritetsskäl) och det är oftast bara i samband med särskilda utredningar man kan få bilden klarlagd.

Genom det enkätmaterial som insamlades (se Westlander m. fl., delstudierapport nr 3) fanns vissa möjligheter att bland verkstadsarbetarna analysera familjesituationens betydelse för olika aspekter som har att göra med jämställdhet mellan könen.

Det finns ett antal frågeställningar som är angelägna att belysa och som behöver besvaras för att "veta var man står" när i fortsättningen några handlingslinjer skall bestämmas:

- attityder till jämställdhet kan tänkas vara kulturbundna. Eftersom ett avsevärt antal av verkstadsarbetarna kommer från andra länder blir det viktigt att ta reda på om olika nationaliteter skiljer sig åt.

- ett särdrag inom Köping-företaget är att många äkta par arbetar på verkstadssidan. Att ha sin make respektive maka anställd inom samma företag kan tänkas påverka inställningen till kvinnlig arbetskraft inom verkstadssidan. Samtalen med de sjutton nyutbildade kvinnorna antyder i varje fall detta.
- det traditionella familjemönstret brukar kännetecknas av rollspecialisering: mannen gör största insatsen i förvärvsarbetet och hustrun inom familjen. Jämställdhet innebär en övergång till rolldelning – insatserna i de bägge områdena fördelas lika mellan makarna. Hur långt utvecklingen i praktiken gått i riktning mot rolldelning är viktigt att ta reda på.

I detta sjunde kapitel skall försök göras att med stöd av enkätmaterialet från de 628 verkstadsarbetarna belysa dessa förhållanden. Med respekt för eventuella kulturella skillnader görs i hela framställningen ett visst beaktande av nationell tillhörighet. Syftet med analysen är ytterst att försöka ta reda på om särskild hänsyn måste tas till invandrarnas situation och till barnfamiljernas situation när överväganden om åtgärder för jämställdhet skall tas.

7.2 Medborgarskap och familjesituation

I kapitel 1.3.5 finns uppgifter om hur många av de manliga och kvinnliga verkstadsarbetarna inom Köping-företaget som är utländska medborgare. Bland männen är det 29 procent och bland kvinnorna ända upp till 45 procent. En mängd olika nationaliteter är representerade (se bilaga 13) med en eller flera personer. Det skulle vara omöjligt att studera varje nationalitet för sig. Förutom att vissa är fåtaligt representerade är den uppgift man har om de anställda deras medborgarskap vilket innebär att bland de svenska medborgarna torde finnas ett antal personer med utländsk härkomst. Såsom personaluppgifterna ser ut har man nu att välja en grov indikation på "kulturell tillhörighet" som kan vara meningsfull i samband med analyser av familjesituationen.

Valet har då fallit på en trefaldig indelning:

- svenska medborgare
- övriga Norden
- Europa i övrigt.

Tabell 18 anger hur stora grupper man då erhåller bland manliga respektive kvinnliga verkstadsarbetare. Eftersom grupperna blir mycket olika stora görs jämförelser dem emellan utan stöd av någon statistisk signifikansprövning. (En sådan blir nämligen tillförlitlig endast om grupperna är någorlunda jämnstora.)

Tabell 18 talar också om hur stor andel personer som ej deltagit i enkäten inom de olika "nationalitetsgrupperna". Resultatet pekar på att man får med viss försiktighet lita till resultaten för gruppen "Europa i övrigt".

Varje enkätdeltagare fick ange sin aktuella familjesituation genom en markering i följande frågor.

(1) □ är ensamstående utan hemmavarande barn
(2) □ är ensamstående med hemmavarande barn

Tabell 18. Antal personer inom olika nationalitetsgrupper som utvalts för, deltagit i och bortfallit i enkätundersökningen av de manliga och kvinnliga verkstadsarbetarna

Nationalitetsgrupp	Urvalet för enkäten n	Deltagare i enkäten[a] n	Bortfall i procent %
Män			
Svenska medborgare	421	349	17
Övriga Norden	86	64	26
Europa i övrigt	28	21	25
Kvinnor			
Svenska medborgare	134	108	19
Övriga Norden	74	60	18
Europa i övrigt	22	16	27

[a] Som angivit sin familjesituation. (7 manliga deltagare har bortfallit samt 3 kvinnliga.)

(3) □ är gift eller samboende utan hemmavarande barn
(4) □ är gift eller samboende med hemmavarande barn

Kombinationen civilstånd/hemmavarande barn blir därmed det enkla kriteriet på familjestituationen som här står till buds.

Hur vanliga olika familjesituationer är inom respektive nationalitetsgrupp framgår av tabell 19. Det är lätt att konstatera vissa skillnader. Fler ensamstående är representerade bland svenskarna. Proportionellt fler gifta/samboende med barn finns bland de utländska grupperna. *Invandrarna representerar således i regel barnfamiljer, vilket bör vara viktigt att komma ihåg när man gör jämförelser mellan dem och svenskar!*

Det kan vara av intresse att notera att bland de sjutton nyutbildade kvinnorna var en fjärdedel icke-svenskar och samtliga av dem hade familj med hemmavarande barn!

Tabell 19. Manliga och kvinnliga enkätdeltagare fördelade på olika nationalitetsgrupper delade på familjesituation
(delstudierapport nr 3)

		Ensamstående utan barn		Ensamstående med barn		Gift/sambo utan barn		Gift/sambo med barn	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Män									
Svenskar	(n = 349)	120	34	5	1	94	27	130	38
Övriga Norden	(n = 64)	11	17	0	0	9	14	44	69
Europa i övrigt	(n = 21)	6	29	0	0	6	29	9	42
Kvinnor									
Svenskar	(n = 108)	20	18	11	10	32	30	45	42
Övriga Norden	(n = 60)	1	2	7	12	6	10	46	77
Europa i övrigt	(n = 16)	0	0	1	6	3	18	12	76

7.3 Äkta maken/makan anställd i företaget

Bland de sjutton kvinnorna hade tio sina män anställda inom företaget. Var detta en representativ bild för de anställda över huvud taget?

En enkätfråga gav möjlighet att ge svar på detta.

Har din make/maka/samboende förvärvsarbete?

(1) □ ja, heltid på Volvo i Köping
(2) □ ja, heltid på annat företag
(3) □ ja, deltid på Volvo i Köping
(4) □ ja, deltid på annat företag
(5) □ nej

Bilden framgår av tabell 20 där män respektive kvinnor med och utan hemmavarande barn är särhållna.

Om vi ser först till de kvinnliga verkstadsarbetarna har tre fjärdedelar av dem som har hemmavarande barn sina män anställda på Volvo. Av dem som ej har hemmavarande barn är det något färre.

Bland männen är det något mindre vanligt men det är ändå värt att observera att nära 40 procent av männen som har barn hemma har sin maka anställd i företaget och inte så få barnlösa män heller.

Att båda makar arbetar i företaget förekommer ofta. De sjutton kvinnorna uppvisade ett mönster som var representativt för den kvinnliga arbetskraften i företaget! Förhållandet med många gifta par bland de anställda är säkerligen unikt för Köping-företaget och något att särskilt beakta inför jämställdhetsåtgärder.

Tendensen har ett tydligt samband med nationalitetsgrupp. Anställda inom kategorin "Europa i övrigt" har i större utsträckning sin äkta hälft anställd i företaget (se bilaga 14). Tendensen accentueras ytterligare om man bara ser på barnfamiljerna (se bilaga 15). Bland svenskar och svenskor är det minst vanligt med andra make/an anställd i företaget!

Vi har nu två förhållanden som kännetecknar invandrarna förutom att de är invandrare! De har oftare "fullständiga familjer" och de har sin make/a anställd i företaget.

Tabell 20. Äkta make/a anställd i företaget eller ej. Barnfamiljer och icke barnfamiljer.

		Ja, i Köpingföretaget		Nej, i annat företag		Förvärvsarbetar ej
		Heltid %	Deltid %	Heltid %	Deltid %	%
Män						
Med hemmavarande barn	(n = 183)	18	21	13	26	22
Utan hemmavarande barn	(n = 107)	19	9	27	20	25
Kvinnor						
Med hemmavarande barn	(n = 102)	72	2	20	2	5
Utan hemmavarande barn	(n = 41)	56	7	24	0	12

Finns det då någon skillnad i åsikten om kvinnlig arbetskraft mellan dem som har sin make/maka i samma företag och de som har sin make/maka anställd i annat företag?

En mera förutsättningslös genomgång av hela enkätmaterialet (alla de frågor som behandlats i de tidigare kapitlen) visar att på en del punkter framträder vissa skillnader.

Kvinnor med sin make anställd i företaget är generellt sett mer återhållsamma i sina attityder till jämställdhet än kvinnor med make anställd utom företaget. De ivrar mindre för ökning av kvinnlig arbetskraft, könsblandade arbetsgrupper osv. och de är i mindre utsträckning positiva till utbildningssatsningen.

Men det omvända förhållandet råder bland männen. De som har sin hustru anställd i företaget är i stället genomsnittligt något mer "progressiva" i dessa jämställdhetsaspekter än män med hustrun anställd utom företaget.

Dessa resultat skulle kunna tolkas utifrån någon form av lojalitetsbindning till den andra parten. Kvinnors återhållsamma inställning kan vara motiverad av en lojalitet mot den egna makens möjligheter inom företaget. Männens mer progressiva inställning kan vara uppkomna ur en lojalitet med den egna hustruns möjligheter inom företaget.

Eftersom utbildningssatsningen varit ett sätt att prioritera kvinnliga anställda framför manliga är resultatet på frågorna om denna intressantast (se bilaga 16–19).

Den nämnda tendensen framträder i resultaten. Men den är emellertid inte alltför kraftig och man bör därför inte dra alltför stora växlar av betydelsen av att ha sin make/a anställd på samma företag. Samtalen med de sjutton kvinnorna (se Johansson G. m. fl., delstudierapport 1) bekräftar dock å andra sidan att makens anställning i företaget har en viss återhållande psykologisk effekt på deras intresse för att ta sig fram till mer kvalificerade arbeten.

7.4 Hemarbete – förvärvsarbete

Hur löses kombinationen hemarbete – förvärvsarbete i familjen?

Vilket är det vanligaste mönstret

- bland manliga och kvinnliga verkstadsarbetare?
- inom barnfamiljer och "barnlösa" familjer?
- bland olika nationalitetsgrupper?

Med andra ord, har den s. k. rolldelningen, som är ett villkor för jämställdhet, slagit igenom, eller råder fortfarande det gamla anrika mönstret?!? Är svenskarna mer "moderna" än invandrarna – en ofta framförd uppfattning.

Försök skall göras att i någon mån besvara dessa frågor. I enkäten ombeds deltagarna avge sina subjektiva bedömningar när det gällde hemarbetsfördelning och arbetstidernas lämplighet för familjeomsorgen. Dessutom fick de göra en jämförelse mellan det egna och make/ans förvärvsarbete.

Hur stor del av hemarbetet (innefattande även vård av och omsorg om hemmavarande barn om sådana finns) faller på dig?

(1) □ uppskattningsvis största delen
(2) □ uppskattningsvis ungefär hälften
(3) □ uppskattningsvis mindre än hälften

Är dina arbetstider avpassade för att du skall kunna ägna dig åt familjen som du skulle vilja?

(1) □ arbetstiderna är väl avpassade
(2) □ arbetstiderna är tämligen dåligt avpassade

Om din make/maka/samboende har förvärvsarbete, vilken anser du har det mest krävande arbetet av er båda?

(1) □ jag har ett mer krävande arbete
(2) □ vi har lika krävande arbete
(3) □ min make/maka/samboende har mer krävande arbete

Kombinationen hemarbete – förvärvsarbete kan därigenom belysas på olika sätt. Ett sätt kan vara att fråga sig hur stor hemarbetsinsats och förvärvsinsats vederbörande gör relativt den andra maken.

Det visar sig att hemarbetsfördelningen fortfarande är övervägande traditionell (se tabell 21). Hustrun, även den förvärvsarbetande på heltid, sköter i de flesta fall större delen. I tabell 21 framgår det alldeles tydligt att så är fallet *oberoende* av om hon har lika krävande eller mer krävande (!) förvärvsarbete än sin man.

Om det tidigare var så att hustrun vanligen hade ett mindre krävande förvärvsarbete än mannen har det allmänna mönstret emellertid nu ändrats. Även detta framgår av tabell 21, om man jämför antal personer som har mer, lika respektive mindre krävande förvärvsarbete relativt make/an. Det vanligaste bland verkstadsarbetarna i Köping-företaget är att båda makarna bedöms ha lika krävande förvärvsarbete.

Det blir då intressant att fråga sig om barnfamiljerna skiljer sig från icke-barnfamiljerna! Om det traditionella mönstret stannat kvar någonstans

Tabell 21. Hemarbete – förvärvsarbete i kombination. Mönstret bland manliga och kvinnliga verkstadsarbetare.

		Hemarbetsfördelning		
Vem av makarna har det mest krävande förvärvsarbetet?		Största delen faller på hustrun %	Hemarbetet är ungefär lika fördelat %	Största delen faller på mannen %
Män				
"mitt mest krävande"	(n = 56)	69	27	4
"bådas lika krävande"	(n = 128)	57	41	2
"hustruns mest krävande"	(n = 36)	58	42	0
Kvinnor				
"mitt mest krävande"	(n = 17)	59	41	0
"bådas lika krävande"	(n = 63)	57	38	5
"makens mest krävande"	(n = 48)	60	38	2

borde det vara i barnfamiljerna. Kvinna med hemmavarande barn borde ha mindre krävande förvärvsarbete än maken. Skillnaden är emellertid obetydlig och kvarstår som obetydlig om man gör jämförelsen *inom* var och en av de olika nationalitetsgrupperna (se bilaga 20).

Resultaten beträffande hemarbetsfördelningen är också förvånande. Att "dela lika" förekommer i ungefär samma utsträckning bland invandrare som svenskar; man kan till och med se en svag tendens i oväntad riktning. Delning av hemarbetet är något vanligare bland invandrarna! (Se bilaga 21.) Man kan fråga om det råder förutfattade meningar om invandrarfamiljernas hemarbetsfördelning eller om resultatet är ett utslag av att de som söker sig till Köping-företaget är särskilt benägna att efterlikna "det svenska mönstret".

Arbetstiderna är slutligen en viktig faktor.

Framför allt bör man ha klart hur barnfamiljerna betraktar de erbjudna arbetstiderna ur familjesynpunkt.

Helhetsintrycket är att de kvinnliga verkstadsarbetarna oavsett vilken nationalitetsgrupp är mer positiva än de manliga till sina arbetstider. Majoriteten av kvinnorna är nöjda och detta kan man tolka som ett troligt resultat av att de kunnat välja mellan ett antal olika arbetstider företaget erbjudit (se kap. 1.3.6).

Bland männen uttrycker över hälften sin tillfredsställelse. Att de inte i fullt lika utsträckning som kvinnorna är nöjda kan bero på att få av dem tagit sextimmars arbetstid men det kan möjligen också bero på att de känner ett

Tabell 22. Tillfredsställelse med arbetstiderna. Gifta/samboende personer med och utan barn inom olika nationalitetsgrupper

	Bortfall	Arbetstiderna är väl avpassade till familjen	Arbetstiderna är tämligen dåligt avpassade till familjen
	n	%	%
Män			
Svenskar med barn (n = 130)	1	67	33
Svenskar utan barn (n = 94)	2	77	23
Övriga Norden, med barn (n = 44)	0	52	48
Övriga Norden, utan barn (n = 9)	0	67	33
Europa i övrigt, med barn (n = 9)	0	67	33
Europa i Övrigt, utan barn (n = 6)	0	67	33
Kvinnor			
Svenskor med barn (n = 45)	1	79	20
Svenskor utan barn (n = 32)	0	81	19
Övriga Norden, med barn (n = 46)	0	72	28
Övriga Norden, utan barn (n = 6)	0	83	17
Europa i övrigt, med barn (n = 12)	0	92	8
Europa i övrigt, utan barn (n = 3)	1	(50)	(50)

krav på sig att ägna mer tid åt familjen än tidigare och dela hemuppgifterna med hustrun.

Barnfamiljerna är nöjda med arbetstiderna i något mindre utsträckning än de som ej har hemmavarande barn. (Se tabell 22).

7.5 Skillnader mellan svenskar och invandrare med avseende på inställning till kvinnlig arbetskraft i en mansdominerad verkstadsbransch och till utbildningssatsningen för de sjutton kvinnliga verkstadsarbetarna

En vanlig invändning mot jämställdhetsåtgärder i mansdominerade branscher är att en stor del av de anställda är invandrare. Man förknippar invandrarna med det patriarkaliska familjemönstret och med rollspecialisering i familjen. Man antar att invandrare är "konservativa" i jämställdhetsfrågor.

Ur invandrarnas synpunkt bör det upplevas egendomligt med det svaga intresset för att göra en åtskillnad dem emellan och ta hänsyn till de kulturella familje-förvärvsarbetsmönster som råder inom olika nationer. Kanske det också upplevs som egendomligt med den benägenhet värdlandet har att generalisera bilden av invandrare från samma land när det i själva verket borde finnas individuella skillnader bland dem liksom det finns bland svenskar.

Det kan vara befogat att göra även den grova indelningen av Köpingföretagets verkstadsarbetare till föremål för en sådan kritik. Man kan å andra sidan betrakta indelningen i svenska medborgare, övriga Norden och Europa i övrigt som ett första medel att söka sig fram till några mer nyanserade kunskaper.

Hur ställer sig då verkstadsarbetare från övriga Norden och Europa i övrigt till de idéer som målsättningen bakom utbildningssatsningen speglar. Hur angelägna är de om kvinnlig arbetskraft på verkstadssidan, vad anser de om utbildningssatsningen? Är de mer återhållsamma och konservativa i sina uppfattningar än svenska verkstadsarbetare?

Med det enkätmaterial som stått till buds måste man svara nej på dessa frågor. Avvikelserna från de svarsmönster som de svenska manliga och kvinnliga verkstadsarbetarna uppvisar är obetydliga i samtliga de enkätfrågor som ställts. Det är endast kvinnorna från Europa utanför Norden som visar mer konservativa attityder när det gäller utbildningssatsningen. Dessa kvinnor är å andra sidan så få – endast 16 – att en röst ger ett relativt sett mycket större utslag på totalresultatet för gruppen.

Helhetsintrycket är att nationell tillhörighet har avsevärt mindre inverkan på attityderna till kvinnlig arbetskraft och till utbildningssatsningen än vad könstillhörigheten har.

Nu måste man vara klar på att motiven bakom svaren på dessa frågor kan vara skiftande, inte bara individuellt utan den kulturella bakgrunden kan kanske vara förenad med speciella motiv. För svenskar/svenskor är det med den jämställdhetsdebatt som förts naturligt att lägga in en innebörd av jämställdhet när frågorna besvaras.

Det kan dock tänkas att åsikter om hur den kvinnliga arbetskraften bör tillvaratas styrs av andra motiv än kvinnans rätt till likvärdiga arbetsvillkor. Om man ser till de utländska verkstadsarbetarna var förhållandevis många fler bland dem föräldrar till uppväxande barn och de arbetade "båda två" i företaget. Det är troligt att företaget får deras överlevandebehov i särskild grad riktade mot sig. Det är också tänkbart att den rätt oväntade positiva inställningen till kvinnlig arbetskraft bottnar i behovet att skaffa familjen goda förvärvsmöjligheter inom företaget.

Hur det än förhåller sig är det nog angeläget att inte betrakta invandrarna som ett hinder för jämställdhetsåtgärder utan mer förutsättningslöst pröva hur förhållandena verkligen ser ut.

8 Hur skall målsättningen uppnås för den kvinnliga arbetskraften i Köping-företaget? – Slutsatser och rekommendationer

8.1 Inledning

I detta avslutande kapitel skall målsättningen för den kvinnliga arbetskraften inom företagets verkstadssida stå i centrum för en diskussion om vad forskningsresultaten givit.

Det kan vara på sin plats att först återerinra om målsättningens formulering:

- att bereda kvinnliga verkstadsarbetare över huvud taget möjlighet att få mer kvalificerade uppgifter,
- att förändra de kvinnliga verkstadsarbetarnas spridning på olika kvalifikationsnivåer i riktning mot männens även om lika fördelning av män och kvinnor skulle vara omöjlig att uppnå på grund av det olika utgångsläget.

Målsättningen är egentligen tvåfaldig och man kan också konstatera att den första delen är ett villkor för den senare.

Denna rapport behandlar ett antal förutsättningar som bedömts som nödvändiga för att målsättningen skulle kunna uppnås. Det kan självfallet finnas även andra nödvändiga förutsättningar men de som behandlats här har varit möjliga att belysa genom forskningsmaterialet. I kapitel 2 presenterades de och i de följande kapitlen har de var och en beskrivits med ledning av resultatet från olika delstudier i forskningsprojektet.

För överskådlighetens skull anges de här återigen. För att uppnå målsättningen ovan bör . . .

- . . . den genomförda utbildningssatsningen ha varit framgångsrik ur olika synvinklar,
- . . . möjligheter till utveckling av yrkeskunnande föreligga inom företaget för såväl manliga som kvinnliga verkstadsarbetare,
- . . . önskemål finnas bland manliga och kvinnliga verkstadsarbetare att under aktuella betingelser utöka det egna yrkeskunnandet,
- . . . attitydbildningen vara positiv till kvinnlig arbetskraft inom en av tradition mansdominerad verkstadssektor,
- . . . insikter vara klarlagda om kulturellt och familjemässigt styrda önskemål gentemot företaget när det gäller åtgärder för ökad jämställdhet mellan könen.

Det är mot bakgrund av vad man nu genom forskningsresultaten vet som ett resonemang om åtgärder skall föras i detta kapitel.

8.2 Verksamhetsformer för att uppnå målsättningen

Om man nu verkligen i företaget vill uppnå den formulerade målsättningen för de kvinnliga verkstadsarbetarna kan det vara viktigt att reflektera över *i vilka former* detta hittills har skett, och i vilken form ett åtgärdsarbete bör bedrivas i fortsättningen.

Verksamheten startade först som ett projekt – Jämställdhetsprojektet – ett drygt år före forskningsarbetet påbörjades.

Karaktäristiskt för ett projekt är, att det är en aktivitet förlagd vid sidan om den regelrätta produktionen. Det är en tillfällig satsning på en verksamhet under en viss tidsbegränsad period. Före- och efterrapportering är brukligt när det gäller projektverksamhet.

Visserligen är det möjligt att en synnerligen intensiv aktivitet kan utvecklas inom projektets ram för att uppnå en viss målsättning men denna kommer ej utan vidare att kunna vidmakthållas när väl projektet är slutfört. *Då måste det ske en överföring i annan verksamhetsform.*

Hela den utbildningssatsning som planerats och genomförts har skett i projektets form.

Forskningsverksamhet vidtog vid årsskiftet 1978/79 som ett led i att uppnå målsättningen. Det inledde en annan form av aktiviteter som i och för sig kan vara värdefulla för att uppnå målsättningen.

Den forskningsplan som lades upp innehöll en första period då kunskap om väsentliga omständigheter skulle inhämtas och några påföljande perioder med icke förutbestämda men dock handlingsinriktade åtgärder som forskarna skulle studera och medverka i.

Forskningsprojektet i sin – nu avslutade – första kartläggande period gjorde företaget *till föremål* för studium. Om projektverksamheten som bedrevs innan forskningen tog vid "hängde något vid sidan om" företagets regelbundna dagliga verksamhet så kan man säga, att forskningsarbetet bedrevs som en helt utifrån kommande aktivitet.

Forskarlaget skulle genom sina analyser ge ett bättre handlingsunderlag (se kap. 2) för uppnåendet av målsättningen, men har icke något formellt inflytande på fortsatta åtgärder eller icke-åtgärder i samband med målsättningen.

Om det handlingsunderlag som nu läggs fram i form av denna rapport och ett antal delstudierapporter skall leda till aktiviteter som gör att målet kommer närmare är det inte oviktigt med under vilka former denna verksamhet skall bedrivas! *Hur skall man få garantier för att kunskap om brister i olika förutsättningar leder till att bristerna elimineras och väg banas?!* Denna viktiga fråga skall diskuteras närmare i avsnitt 8.6.

8.3 Vilken funktion kan ett forskningsprojekt fylla?

Forskningens uppgift rent allmänt är att ta fram tillförlitlig kunskap.

I Köping-projektets kartläggande fas gäller detta också alldeles klart. "Det

gällde att skaffa fram ett forskningsmaterial som skulle tjäna som en plattform för en mera handlingsorienterad forskning efterföljande år" (citat från kap. 2). Med målsättningen som ledstjärna skulle således väsentlig kunskap samlas. Detta var forskningens funktion såsom den skulle uppfattas av forskarna själva.

Det är emellertid intressant att fråga sig vilken funktion ett forskningsprojekt som detta fyller bland de "beforskade". Vad såg företagsledningen för poäng med ett forskningsprojekt och vad såg de anställda?

Att utforma och genomföra forskningsprojektet var formellt sett ett uppdrag som givits forskningsledaren av Jämställdhetskommittén. Företagsledningen i Köping hade ej varit initiativtagare utan snarast accepterat förslaget från Jämställdhetskommittén om ett forskningsprojekt. Det föreföll som styrkommittén bakom utbildningssatsningen såg forskningsprojektet huvudsakligen som ett medel att få reda på hur utbildningssatsningen verkat.

Det gjordes visserligen ej någon systematisk genomgång av de rådande uppfattningarna i företaget om vad forskningsprojektet skulle ha för funktion för den bestämda målsättningen. Men man kan med stor sannolikhet anta att många hade oklara föreställningar om vilket syfte som förelåg eller vad som kunde uppnås.

Eftersom de sjutton nyutbildade kvinnliga verkstadsarbetarna blev särskilt uppmärksammade i början av forskningsperioden och deras medverkan i forskningsprojektet var oundgänglig var det angeläget att få deras uppfattningar klarlagda om forskningsprojektet. I den förorienterande intervjustudien (se 1.4.2) ombads de därför att beskriva hur de såg på det forskningsprojekt som startade.

En analys av svaren som var mer eller mindre utförliga visade att fyra av kvinnorna var tämligen neutralt inställda till att forskning skulle bedrivas medan tretton var positiva. Ingen var alltså klart negativ. Bland dem som var positiva kunde man emellertid urskilja tre olika grunduppfattningar. Här följer de tre grunduppfattningarna.

1. Forskningsprojektet skulle kunna ge *långsiktigt värdefull kunskap* som dock ej de sjutton skulle kunna ha direkt nytta av och knappast företaget heller utan snarare samhället i stort,
2. Forskningsprojektet skulle kunna *gagna den målsättning som utbildningssatsningen var ett uttryck för*. Företaget skulle tvingas hålla sitt löfte dvs. se till att målsättningen uppfylldes.
3. Forskningsprojektet skulle kunna *ge liv åt den sammanhållning bland de sjutton kvinnorna* som växte fram under vidareutbildningen och som nu höll på att tyna bort eftersom man skingrats igen.

Det fanns alltså olika åsikter om vilken funktion som ett forskningsprojekt kunde ha. Noteras bör att endast fyra kvinnor ansåg att forskningsprojektet direkt skulle gagna målsättningen bakom utbildningssatsningen!

Att hålla intresset för de kvinnliga verkstadsarbetarnas arbetsvillkor vid liv var ett argument för att bedriva forskning som forskarna mötte även på andra håll. Det är obestridligt att en sådan "livgivande" funktion som ett forskningsprojekt därmed tillmätes kan vara både på gott och ont. Det goda kan ligga i att genom de olika undersökningar som utfördes blir allt fler inom

företaget "indragna" i frågorna kring den kvinnliga arbetskraften och får lov att ta ställning till olika problem i samband därmed. Som något negativt kan man se att den "livgivande" uppgiften övertas av det utomstående forskarlaget från styrkommittén bakom utbildningssatsningen med risk för att olika kategorier *inom* företaget passiviseras eller ej känner sitt ansvar för att aktivt verka för målsättningen.

Vad som är intressant är att den funktion av "kunskapsframtagande" som forskningsprojektet har för forskarna kan kompletteras med andra funktioner som människor tillmäter forskningsprojektet inne i företaget.

8.4 Vilka insatser behövs för att förbättra förutsättningarna att uppnå målsättningen?

8.4.1 *Några preliminära åtgärdsförslag*

När undersökningarna genomförts och sammanställts efter det intensiva forskningsarbetet i Köping-företaget under våren 1979 gjordes som redan nämnts i kap. 1.4.2 en mycket översiktlig presentation av resultaten inför styrkommitténs ledamöter med flera i slutet av juni månad.

Till detta tillfälle hade några förslag (se bilaga 12) formulerats som skulle väcka ledamöternas uppmärksamhet på att åtgärder måste vidtas i företaget för att förbättra möjligheterna att uppnå målsättningen. Förslagen var ganska allmänt formulerade och inriktade på olika "kritiska punkter" i företaget:

- personalenheten borde upprustas för att kunna vidta åtgärder för målsättningen,
- företagshälsovården borde kopplas in för förebyggande åtgärder i arbetsmiljön,
- arbetsledarna borde engageras i ett aktivt ansvar,
- de lokala intresseorganisationerna (fackliga klubbar och företagsledning) borde arbeta fram ett åtgärdsprogram,
- de kvinnor som direkt berörts av utbildningssatsningen borde få fortsatt uppmärksamhet och stöd.

I följande avsnitt 8.4.2–8.4.5 diskuteras hur olika förutsättningar som denna rapport behandlar kan förbättras.

8.4.2 *Insatser för att utbildningssatsningen skall ha framgång*

Utbildningssatsningens framgång utvärderades ur olika perspektiv, dels utifrån de sjutton utbildade kvinnliga verkstadsarbetarnas, dels utifrån hur den mottogs av olika kategorier anställda och dels utifrån hur involverat företaget varit genom olika avdelningars inverkan.

De tre psykologer, Gudrun Johansson, Birgitta Maltesson och Vilja Uustal, som genomförde delstudien om de sjutton kvinnorna kan sägas ha den största möjligheten att för närvarande bedöma vad som skulle behövas för att vidareutbildningen långsiktigt skall få en gynnsam effekt på kvinnorna. De kan också bäst bedöma vad som skulle behöva göras för de 22 kvinnorna som ej blev antagna.

De menar att de insatser som i fortsättningen skulle behövas för de sjutton kvinnorna är dels *utvecklingssamtal,* där kvinnorna aktivt stöds att ta tillvara och använda sina resurser och nyvunna kunskaper, dels att de bereds möjlighet att träffas i grupp för att ge varandra stöd och stimulera varandra till vidareutveckling.

Det är viktigt att förmän och arbetsledare är ordentligt insatta i vad utbildningssatsningen kan leda till och att de motiveras att ta ett särskilt ansvar för kvinnornas fortsatta yrkesutveckling.

Slutligen behövs ett arrangemang där de sjutton utbildade kvinnorna skulle kunna vara till hjälp för och delge erfarenheter till de 22 kvinnorna som ej fick utbildning men som borde stå i tur för utbildning.

Personalenhetens *rekryteringsavdelning* bör få resurser att skapa utvecklingsmöjligheter för dessa 22 kvinnor liksom för att systematiskt bevaka de sjutton kvinnornas fortsatta arbetsbyten. Dessa 39 kvinnliga verkstadsarbetare bör särskilt varskos om den interna utannonseringen av lediga jobb.

Informationsavdelningen inom personalenheten bör återigen ta en aktiv roll. Även om enkätresultaten pekar på att många anställda intresserat följt utbildningssatsningen finnes alltför många okunniga eller negativa i attityden. I någon effektiv form bör informationsavdelningen sprida upplysning om värderingarna och idéerna bakom den genomförda utbildningssatsningen och eventuellt också beskriva de hittillsvarande forskningsresultaten.

Ett större engagemang för målsättningen med den kvinnliga arbetskraften bör åstadkommas inom *förmännens* led. De är ju synnerligen viktiga nyckelpersoner för kvinnornas möjligheter att ta sig fram till mer kvalifikationskrävande jobb i företaget. Tillräckligt många förmän är allmänt positiva i sin inställning men samtidigt saknar de att de inte varit mer efterfrågade i samband med utbildningssatsningen. Styrkommittén bakom utbildningssatsningen borde överväga ett förfarande som skulle väcka intresse hos en större del av arbetsledarna.

Det är också viktigt att vissa avdelningar inom personalenheten tar en del av ansvaret för att kvinnorna, som berörts av utbildningssatsningen, kan fullfölja sina avsikter.

Inom *utbildningsavdelningen* är det nödvändigt att bygga in riktlinjer och rutiner för att regelbundet följa upp kvinnornas arbetssituation.

Likaså bör inom avdelningarna för *skyddstjänst* och *företagshälsovård* förebyggande insatser inför de kvinnliga verkstadsarbetarnas arbetsbyten göras. Det blir inte minst aktuellt när kvinnorna kommer i graviditetsperioder vilket borde från företagets sida i högre grad ses som en naturlig del av deras förvärvsarbete.

Om utbildningssatsningen skall möjliggöra mer kvalificerade arbetsuppgifter åtminstone för dessa nu berörda 39 kvinnor måste slutligen de dolda fördomarna komma i dagen och ventileras. Tecken på att sådana finns är resonemangen före och efter anställningsstoppet om kvinnornas möjligheter att få mer kvalificerade jobb. Den bristande tillgången på bättre arbetsuppgifter för de kvinnliga verkstadsarbetarna hänfördes till anställningsstoppet så länge detta rådde. Lediga befattningar var då så sällsynta att kvinnornas möjligheter att öka sitt yrkeskunnande för den skull bedömdes som ganska begränsade. När nyanställningar började ske gjordes emellertid inga påtagliga ansträngningar att öka kvinnornas möjligheter till arbetsbyten. I stället

rekryterades till företaget ett relativt sett större antal män än förut, och andra intressen fördes fram i rampljuset, t. ex. vikten av att hindra ungdomsarbetslöshet.

Det inkonsekventa förfarandet talar för att det finns ett motstånd mot kvinnlig arbetskraft som man inte gärna uttrycker öppet.

Om den investering inte skall vara förgäves i tid, arbete, pengar och inte minst i ambitioner och förhoppningar som utbildningssatsningen medfört är det nödvändigt att också komma till klarhet om vari dessa icke uttalade motstånd består.

8.4.2 *Insatser för att öka möjligheter till utveckling av yrkeskunnandet*

Möjligheterna till yrkesutveckling i Köping-företaget belystes ur olika synvinklar.

Förutom att de anställdas egen uppfattning om dessa möjligheter infångades genom en enkät, gjordes också ansträngningar att komma åt arbetsledarnas roll i de anställdas yrkesutveckling.

Två avdelningar inom personalenheten granskades också med avseende på hur de bidrog till sådana möjligheter (utbildningsavdelningen och rekryteringsavdelningen).

Uppfattningen bland verkstadsarbetarna om de praktiska möjligheterna till yrkesutveckling tycks vara övervägande negativ. Detta resultat som gäller både kvinnor och män vore värt att följa upp genom en mer detaljerad utfrågning. Man behöver komma åt bakomliggande orsaker som kunde ge anvisning om och hur man skall kunna förbättra möjligheterna.

Att de anställdas möjligheter till stor del ligger i händerna på arbetsledarna framgår av deras beskrivningar av kollisionen mellan produktivitetskrav och krav från de anställda. Att rent praktiskt komma fram till hur man skall förbättra arbetsledarrollen så att den inrymmer tid att ägna uppmärksamhet åt de anställdas yrkesskicklighet är mycket angeläget.

Såväl rekryterings- som utbildningsavdelning borde få resurser att intensifiera sina insatser.

Att döma av enkätresultaten om den interna arbetsförmedlingens sätt att annonsera behöver beskrivningarna av de ledigförklarade befattningarna göras fylligare. Det bör framgå bättre vilka arbetsuppgifter som erbjuds.

Utbildningsavdelningen bör göra en översyn av sitt sätt att handlägga de anställdas utbildningsmeriter. En extra genomgång av de kvinnliga verkstadsarbetarnas vidareutbildning bör göras. Kartläggningen bör inte bara användas för meritbedömningar utan även för att utröna var vidareutbildning bör sättas in.

Såväl rekryterings- som utbildningsavdelning bör gå fram med *offensiva* åtgärder för att medverka till att målsättningen nås beträffande den kvinnliga arbetskraften. Att endast passivt stå till förfogande med information eller utbildningsmöjligheter räcker inte.

8.4.3 *Insatser för att tillvarata de anställda som uttryckt önskemål om yrkesutveckling*

De 39 kvinnorna som sökte vidareutbildningen var inte ensamma om intresset att försöka öka sin yrkesskicklighet. Enligt enkätresultaten är antalet ungefär fyra gånger så stort. Det finns dessutom ett avsevärt antal män med samma behov.

Det bör vara möjligt att med ledning av enkätresultaten inringa de kategorier anställda där önskemålen är utbredda. Bland de yngre kvinnorna är ju till exempel majoriteten intresserad att göra något åt sin yrkeskompetens. Det finns åtskilliga kvinnor utan teknisk utbildning som vill ha sådan. Det gäller här att få önskemålen mer specificerade och sedan tillgodosedda. Mer detaljerad utfrågning måste komma till stånd.

8.4.4 *Insatser i form av attitydpåverkan*

Inställningen till kvinnlig arbetskraft inom verkstadsområdet har belysts dels bland de manliga och kvinnliga verkstadsarbetarna, dels bland förmännen.

Attityderna till kvinnlig arbetskraft visar sig skifta mycket. Det finns alla schatteringar bland såväl män som kvinnor, om man tar enkätresultaten som grund.

Det är viktigt att ta tillvara de yngres inställning som är avsevärt mer positiv och bygga vidare på deras engagemang.

Informationsavdelningen borde ha en viktig uppgift i attitydpåverkan. Det vore viktigt att nu driva en mindre propagandistisk information och i stället väcka diskussioner kring argument för (och emot) att bereda plats på verkstadssidan för kvinnor. Det föreliggande forskningsmaterialet kunde utnyttjas för detta.

De fackliga organisationerna borde med tanke på den vikt som tillmätes jämställdhetsavtalen mellan arbetsmarknadens parter – jämfört med den nyligen tagna jämställdhetslagen – göra en avsevärt större insats än hittills och gå i bräschen för att målsättningen blir förverkligad.

8.5 Målsättningen behöver förtydligas och göras mer konkret

Om målsättningens idé skall kunna bli verklighet finns det all anledning att stanna upp ett tag och fundera över dess ordalydelse.

Som målsättningen nu är formulerad anger den snarast några riktlinjer. Kvinnliga verkstadsarbetare skall beredas möjligheter att få mer kvalificerade uppgifter, är den ena riktlinjen. Den andra gäller en större spridning av kvinnor på högre kvalifikationsnivåer. I ett protokoll från styrkommittén hade man uppställt ett statistiskt mått för hur denna spridning av kvinnorna skulle se ut (se kap. 1.1) 1980, men hållbarheten i detta mål har under forskningsperioden ifrågasatts inom företaget.

En målsättning bör ju tjäna som riktpunkt och därför bör den målsättning som föreligger göras tydligare – för så vitt man verkligen menar allvar med

planerna för den kvinnliga arbetskraften!

Som målsättningen nu är fomulerad är det oklart om antalet kvinnliga anställda i företaget skall utökas eller ej, och i så fall hur mycket. Om målsättningen innebär en strävan till utökning måste man beakta att inställningen bland verkstadsarbetarna för att *utöka* kvinno-antalet är tämligen sval. En kraftig attitydpåverkan måste i så fall genomföras. Hela rekryteringsproceduren måste ses över (se Hagéus A, delstudierapport 2) och ett mer offensivt förfarande måste byggas in.

Gäller målsättningen inte en ökning av proportionen kvinnliga anställda utan att *inom* den andel kvinnor för närvarande finns åstadkomma möjligheter till yrkesutveckling för att sprida kvinnorna på fler kvalifikationsnivåer måste detta göras klart. Det blir då fråga om att få en kontroll på att vissa bestämda möjligheter ges alla kvinnor systematiskt. Hur kvinnorna fördelar sig på olika befattningar måste också med jämna mellanrum kontrolleras.

Hur det diffusa uttrycket "möjligheter till mer kvalificerade uppgifter" skall definieras är emellertid den springande punkten. Många av de förslag som givits i föregående avsnitt kan användas för att göra en praktisk och för alla parter begriplig definition som kan föreläggas de kvinnor som arbetar i företaget. Kvinnorna själva får då en chans att ta ställning till om de erbjudna möjligheterna är tillräckliga och realistiska utifrån deras situation.

8.6 Vilka skall arbeta med de fortsatta åtgärderna?

Det är nu dags att återknyta till den fråga som ställdes i början av detta kapitel, avsnitt 8.2.

Hur skall man få garantier för att kunskap om brister i olika förutsättningar leder till att bristerna undanröjes och vägen banas?

Utifrån denna fråga förs nu den avslutande diskussionen av föreliggande rapport.

Frågan dyker upp med täta mellanrum för verksamma forskare. Leder den ökade kunskapen till verkliga förbättringar? Svaret blir i vissa fall ja, i andra nej. Det beror på vem som tar hand om kunskapen?

När det gäller forskning kring jämställdhet mellan män och kvinnor förefaller frågan vara synnerligen relevant att ställa. Trögheten i förändringsmekanismerna är alldeles påtaglig inom detta problemområde. Vår ökade kunskap om kvinnors och mäns villkor leder inte till synbara förbättringar.

Det betyder att det blir oerhört viktigt att fundera över hur kunskap skall omvandlas till effektivt åtgärdsarbete.

Om man ser till jämställdhetsarbetet i Köping-företaget bedrevs det först som ett intensivt projektarbete i företaget och därefter i form av ett forskningsprojekt oavhängigt företaget. Vad är nu den effektivaste formen för fortsatta åtgärder?

Enligt forskningsplanen är det kartläggande arbetet fullbordat. Det finns en samling undersökningar som kan utgöra underlag för hur man skall handla i fortsättningen för att uppnå målsättningen.

Fortsatt forskning kan nu ta två vägar. Den ena vägen är den "intresserade

åskådarens" som under några år framåt "ser hur det går i företaget" genom att upprepa de kartläggande studierna. Kommer man någon vart i företaget framåt målet? Om inte, kan forskaren säkert ge sina tolkningar.

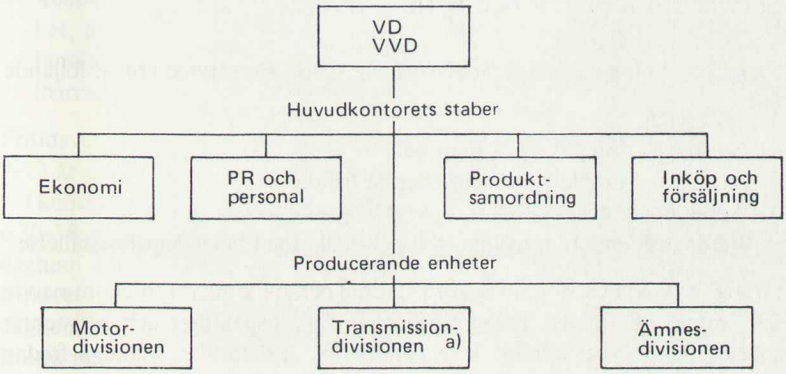
Den andra vägen är den "aktivt engagerades" som ser till att initiativ väcks och åtgärder vidtas. Forskningen blir aktions- (handlings-) inriktad. Hur aktiv och pådrivande forskaren då skall vara är emellertid ej på förhand bestämt, även om det i viss utsträckning kan ske överenskommelser därom med dem som skall utforskas.

Även om aktionsforskaren tar en aktiv och pådrivande roll är han eller hon handikappad i sina möjligheter att nå målet. Beslutsbefogenheterna saknas, de ligger inom företaget.

Hur skickligt forskningen sålunda än utförs kan man ändå fråga sig om inte den "livgivande funktion" (se kap. 8.3) den kommer att få, samtidigt berövar ansvaret från dem som *egentligen* bör bära ansvaret för att uppställda mål nås.

Anställda i företaget, fackliga organisationer, avdelningar inom produktions- och personalenheter har anledning att själva vidta åtgärder och bör bistås av ideologer som kan driva jämställdhetsfrågan och av specialister som kan biträda vid genomförandet av de organisatoriska förändringar som krävs och det arbetsmiljöarbete som behöver utföras.

Bilaga 1 Huvudorganisation för Volvo Komponenter AB



a) Köping-företaget

Bilaga 2 Utdrag ur Köpings-kommunens broschyr 1977

Service till föräldrar och barn

Socialförvaltningens *behandlingsavdelning* svarar för service i bl. a. följande fall:

- När det "krisar till sig" i hemmet
- Barnen har problem i skolan eller på fritiden
- Adoptionsfrågor
- Vårdnadsärenden, umgängesrätt och hjälp med faderskapsfastställelse

I övrigt ges råd och stöd i fråga om alkohol och narkotika. I förekommande fall lämnas ekonomisk rådgivning och hjälp. Inspektörer och assistenter sökes efter tidsbeställning i receptionerna. Telefontid: Måndag–fredag 8.30–9.00.

Kamerala avdelningen står till tjänst i exempelvis sådana frågor som

- Bidragsförskott, eftergifter av skuld för bidragsförskott, underhåll till barn
- Familjebidrg vid första militärtjänstgöring
- Bosättningslån

Bidragsförskotten överföres fr. o. m. den 1.10.1977 till Försäkringskassan.

Expeditions- och telefontid: Måndag–fredag 8.30–12.00, måndag även 16.00–18.00.

Hemhjälp (husmodersvikarie) och barnsamarit förmedlas via hemvårdsassistent. Telefontid: Måndag–fredag 8.30–12.00. En särskild *rådgivningsbyrå i alkoholfrågor* finns inrättad, Östra Långgatan 3 B (1 tr. upp i passagen), Köping. Telefon: 124 47 eller 189 06, säkrast måndag–fredag 11.00–13.00.

Barnomsorg

En särskild avdelning för barnomsorg ingår sedan den 1.1.1977 som en del av socialförvaltningen.

Syftet med barnomsorgen är att i nära samarbete med hemmen främja en allsidig personlighetsutveckling och en gynnsam fysisk och social utveckling av barnen.

Verksamheten omfattar fr. o. m. 1977 såväl förskoleverksamhet som fritidsverksamhet.

Förskoleverksamheten kan uppdelas enligt följande.

- *Förskola*, dvs. sammanfattande benämning för
  daghem för barn i åldern 0,5–7 år som har yrkesarbetande eller studerande föräldrar
  deltidsgrupp (f. d. lekskolan) för barn i åldern 6 år samt barn 4–5 år som har behov av extra stöd och stimulans. Verksamheten är för närvarande upplagd i tretimmarsgrupper under antingen förmiddag eller eftermiddag.
- *Familjedaghem* är en tillsynsform där kommunalanställda dagbarnvårdare tar emot barn i eget hem. Liksom daghemmen erbjudes här tillsyn för barn till förvärvsarbetande eller studerande föräldrar.
- *Annan kompletterande verksamhet* omfattar främst barnavårdsverksamhet, dvs. tillsyn av tillfälligt sjuka barn som normalt vistas i daghem, familjedaghem eller fritidshem. Tillsyn utövas av särskilda barnvårdare (barnsamariter).

Fritidsverksamheten sker i fritidshem och familjedaghem för barn i åldern 7–13 år under den del av dagen då barnet ej vistas i skolan.

I kommunen finns nu (vt. 77) sex daghem, av vilka tre har öppet hela dagen 6.30–18.30 medan övriga har öppet under sju timmar. Efterfrågan på plats i daghem är för närvarande stor. Som ett led i vår strävan att på sikt täcka behovet av heldagstillsyn kommer fr. o. m. hösten 1977 ytterligare två daghem att stå klara; det ena på Nibblesbacke intill Nibbleskolan, det andra på Elund intill befintlig skola.

Frågor som t. ex. anmälan till daghemskö samt övriga upplysningar om barnomsorgen kan besvaras av socialförvaltningens barnomsorgsavdelning.

Bilaga 3 Storleken på förmansområdena med avseende på antal manliga och kvinnliga anställda

Antal anställda	Antal förmansområden med manliga anställda	Antal förmansområden med kvinnliga anställda
0	0	20
1– 5	8	36
6–10	16	12
11–15	21	4
16–20	13	3
21–25	10	3
26–30	12	0
31–35	4	1
36–40	1	0
41–45	0	0
46–50	0	0
51–55	0	0
56–60	0	0
61–65	0	0
66–70	0	0
71–75	0	0
76–80	0	0
81–85	0	1

Tabellen skall läsas sålunda:

Antal förmansområden med visst antal anställda om man betraktar enbart den manliga populationen framgår av kolumn 2. Medianen ligger ungefär vid *18 i antal män* för ett förmansområde. Antal förmansområden med visst antal anställda om man betraktar enbart den kvinnliga populationen framgår av kolumn 3. Man kan se att de flesta förmansområdena som innehåller kvinnor har ungefär *5 kvinnor*. OBS! att vi har ett förmansområde med stort antal kvinnor, 81 kvinnor.

Bilaga 4 Uppläggningen och tidsplaneringen av forskningsarbetet

(Uppgjord i den ursprungliga projektbeskrivningen.)

- Retrospektiv kartläggning vid årsskiftet 1978/79.
- Bearbetning av materialet och författande av delrapport 1, under våren 1979.
- Planering och organisation av uppföljningsstudie 1, juni–september 1979.
- Uppföljningsstudie 1 genomförs under oktober–november 1979.
- Bearbetning av materialet och författande av delrapport 2, december 1979–juni 1980.
- Planering och organisation av uppföljningsstudie 2, juni–september 1980.
- Uppföljningsstudie 2 genomförs under oktober–november 1980.
- Bearbetning av materialet och författande av slutrapport, december 1980–juni 1981.

Bilaga 5 Utdrag ur Volvos Personalpolitik (Copyright AB Volvo 1974)

Personlig utveckling (sid 21–22).

För att tillgodose de anställdas intresse och behov av egen utveckling och tillförsäkra Volvo dugande medarbetare behöver såväl enskildas kunskaper och färdigheter som samarbetet mellan de anställda utvecklas.

Denna utveckling skall vara målinriktad och ske såväl genom planerade åtgärder i det dagliga arbetet, t. ex. särskilda arbetsuppgifter, befattningsväxling, som genom speciella utbildningsinsatser.

Syfte

Att inom ramen för Volvos verksamhet investera i medarbetarnas utveckling för att öka engagemang, kunskaper och färdigheter.

Utvecklingsåtgärder

Utvecklingsåtgärderna skall inriktas på att

genomföra en introduktion som ger ömsesidig anpassning mellan en ny medarbetare och dennes arbete och arbetskamrater

ge de kunskaper och färdigheter som krävs för nuvarande arbetsuppgifter, vid förändring i dessa eller inför övergång till annat arbete

öka förmågan och intresset för att följa, bedöma och medverka i Volvos verksamhet och utveckling

skapa förutsättningar för förståelse och gott samarbete mellan enskilda och grupper av medarbetare

tillgodose behovet av ledarutveckling

i övrigt stödja medarbetarnas personliga utveckling så långt det är förenligt med företagets verksamhet.

Initiering och planering

Planeringen av personlig utveckling skall samordnas med verksamhetsplaneringen och genomförandet ingå som ett led i företagets organisationsutveckling.

Det är varje chefs uppgift att i samverkan med medarbetaren initiera och planera dennes utveckling och sörja för att den kommer till nytta.
Varje medarbetare bör också själv ta initiativ och medverka till egen utveckling.
De som svarar för utveckling av metoder, tekniker etc. skall också initiera erforderliga åtgärder för personlig utveckling.

Samverkan mellan Volvo och samhället i övrigt

Volvo är en av intressenterna i det offentliga utbildningsväsendet och vill samverka med detta till gagn för företaget och dess anställda.

Volvos insatser skall främst inriktas på att komplettera det externa utbudet av utbildning.

Bilaga 6 Uppfattning om yrkesutvecklingsmöjligheter bland anställda med olika arbetstider

	Bort-fall n	Anser att möjligheter finns till yrkesutveckling %
Män		
Dagtid (8 tim) (n = 236)	12	36
2- eller 3-skift (8 tim) (n = 169)	7	44
2- eller 3-skift (6 tim) (n = 12)	2	20
Ständig natt (8 tim) (n = 13)	0	15
Övrig deltid (4 tim) (n = 11)	1	80
Kvinnor		
Dagtid (8 tim) (n = 62)	5	39
2- eller 3-skift (8 tim) (n = 43)	5	39
2- eller 3-skift (6 tim) (n = 74)	2	40
Ständig natt (8 tim) (n = 0)	0	0
Övrig deltid (4 tim) (n = 8)	1	29

Bilaga 7 Uppfattning om yrkesutvecklingsmöjligheter bland anställda inom förmansområden med olika könsproportion

	Bort fall n	Anser att möjligheter finns till yrkesutveckling %
Män inom . . .		
förmansområden med enbart män (n = 68)	5	43
förmansområden med mer än 70 % män (n = 237)	15	34
förmansområden med 30–70 % män (n = 122)	0	50
förmansområden med mindre än 30 % män (n = 14)	2	8
Kvinnor inom . . .		
förmansområden med mer än 70 % män (n = 69)	2	49
förmansområden med 30–70 % män (n = 82)	6	35
förmansområden med mindre än 30 % män (n = 36)	5	26

Bilaga 8 Uppfattning om lämpligheten för män och kvinnor beträffande arbetsuppgifterna bland anställda inom förmansområden med olika könsproportion

Fråga 22. Som det nu är har män och kvinnor ofta olikartade arbetsuppgifter på en verkstadsindustri. Hur många arbetsuppgifter tycker du passar för män och kvinnor på ditt eget förmansområde?

		Arbetsuppgifter					
	Bort-fall	samtliga passar endast män	de flesta passar endast män	ungefär hälften passar endast män	de flesta passar endast kvinnor	samtliga passar endast kvinnor	passar både män och kvinnor
	n	%	%	%	%	%	%
Män							
Förmansområden med:							
enbart män (n = 68)	9	14	36	20	2	0	28
>70 % män (n = 237)	1	2	36	31	0	0	31
30–70 % män (n = 122)	0	4	21	32	0	0	43
<30 % män (n = 14)	2	0	8	25	0	0	67
Kvinnor							
>70 % män (n = 69)	1	0	23	41	1	0	34
30–70 % män (n = 82)	4	3	7	37	3	0	51
<30 % män (n = 36)	1	3	9	29	9	0	51

Bilaga 9 Uppfattning om arbetsgruppens könssammansättning bland anställda inom förmansområden med olika könsproportion

Fråga 23. I vilken typ av arbetsgrupp anser du att man *arbetar bäst tillsammans* på en verkstadsindustri?

		Bortfall	Svar			
			enbart manliga anställda	både män och kvinnor	enbart kvinnl. anställda	ingen betydelse
		n	%	%	%	%
Män						
Förmansområden med:						
enbart män	(n= 68)	5	11	33	0	56
> 70 % män	(n=237)	1	8	36	2	54
30–70 % män	(n=122)	1	9	41	0	50
< 30 % män	(n= 14)	2	17	58	0	25
Kvinnor						
> 70 % män	(n= 69)	0	9	59	1	30
30–70 % män	(n= 82)	3	5	65	0	30
< 30 % män	(n= 36)	1	3	80	9	9

Bilaga 10 Önskemål om förmannens könstillhörighet bland anställda inom firmans områden med olika könsproportion

Fråga 24. Vad anser du om betydelsen för din egen arbetssituation att *förmannen* **är** *man eller kvinna?*

		Bort-fall	Svar		
			manlig förman viktigt med manlig	kvinnlig som manlig spelar ingen roll	kvinnlig förman viktigt
		n	%	%	%
Män: Förmansområden med:					
enbart män	(n= 68)	5	35	65	0
> 70 % män	(n=237)	6	23	75	1
30–70 % män	(n=122)	0	29	70	1
< 30 % män	(n= 14)	1	23	77	0
Kvinnor					
> 70 % män	(n= 69)	1	25	73	1
30–70 % män	(n= 82)	3	14	85	1
< 30 % män	(n= 36)	1	9	89	3

Bilaga 11 Önskvärdheten att utöka antal kvinnliga verkstadsarbetare. Åsikter bland anställda inom förmansområden med olika könsproportion

Fråga 25. De flesta arbetstagare inom verkstadsindustrin är män. Anser du att det är angeläget att gå in för att *utöka antalet kvinnliga anställda?*

		Bort-fall n	Ja, mycket angeläget %	Ja, ganska angeläget %	Nej %
Män					
Förmansområden med:					
enbart män	(n= 68)	5	13	44	43
> 70 % män	(n=237)	6	17	50	32
30–70 % män	(n=122)	3	21	39	39
< 30 % män	(n= 14)	2	8	42	50
Kvinnor					
> 70 % män	(n= 69)	1	19	56	25
30–70 % män	(n= 82)	4	25	65	10
< 30 % män	(n= 36)	17	32	50	18

Bilaga 12 Åtgärdsförslag baserade på forskningserfarenheterna under våren 1979 till styrkommittén för utbildningssatsningen 1979-06-26

1. Intensifierad insats för 17- och 22-gruppen

Mål:

Satsa just på dessa kvinnor och "fullborda" första delen av utbildningssatsningens målsättning.

Verksamhet:

Att genom utvecklingssamtal bygga upp kvinnornas styrka att bana sig väg och bli egna förebilder (det finns inga förebilder, därför viktigt med stöd).

2. Skapa förutsättningar till ett konkret jämställdhetsarbete inom ramen för själva produktionen

Mål:

Satsa på ökad jämställdhet i produktionen enligt någon definition som ännu inte är fastställd.

Verksamhet:

Arbetsledarna och män och kvinnor på verkstaden diskuterar problemen med delstudierapporten om arbetsledarna som underlag. Ett medel att nå målet är att bygga upp samspelet mellan arbetsledarna och de anställda kring yrkesutveckling och arbetsfördelning för män och kvinnor på verkstadssidan.

3. Skapa effektiva organisatoriska förutsättningar

Mål:

Bygga in jämställdhetsarbetet i företagets etablerade organisation.

Verksamhet:

Styrkommitténs funktion byggs in i utbildningsavdelningen eller på annat sätt. System för mäns och kvinnors vidareutbildning utvecklas som tar hänsyn till familjesituationen.

4. Företagshälsovården inriktas på förebyggande och konstruktivt rekommenderande jämställdhetsarbete

Mål:

Skapa förutsättningar för män och kvinnor att hälsomässigt klara jobben.

Verksamhet:

Genomgångar och analyser av arbetsplatserna. Lösa de olösta ergonomiska problem som arbetsledarna påpekat som de största hindren.

Skapa partsbaserad policy för jämställdhet i företaget

Mål:

Attitydpåverka arbetsgivar- och arbetstagarsida för jämställdhet i företaget.

Verksamhet:

Arbetsgrupp med parterna, t. ex. i personalpolitisk kommitté arbeta fram en jämställdhetspolitik som är lokalt anpassad.

Bilaga 13 Enkätdeltagarnas nationstillhörighet. (se delstudierapport 3)

Medborgarskap	Samtliga anställda verkst.-arbetare [a] n	Urvalet bland manl. verkst.-arbetare [b] n	Urvalet bland kvinnl. verkst.-arbetare [b] n	Enkätdeltag. bland manl. verkst. arbetare [c] n	Enkätdeltag. bland kvinnl. verkst.-arbetare [c] n
1. Svensk	1 191	421	134	349	108
2. Finsk	434	79	73	60	59
3. Jugoslav	131	24	21	18	15
4. Dansk	9	4	1	2	1
5. Grek	1	1	0	1	0
6. Norrm	3	3	0	2	0
7. SR	1	1	0	0	0
8. ÖS	2	1	0	1	0
9. TY	5	1	0	0	0
10. IT	1	0	1	1	1
11. SP	1	0	0	0	0
12. TU	3	0	0	0	0
13. UN	1	0	0	0	0

Bortfall på enkäten per medborgarskap och kön:

	Bortfall i procent
Svenskar – totalt	17,9
Utlänningar – totalt	19,8
Svenska män	13
Utländska män	28
Svenska kvinnor	18
Utländska kvinnor	20

[a] Såväl tillsvidare som tillfälligt LO-anställda med obegränsad anställningstid och från samtliga företagsenheter.

[b] Tillsvidare-anställda från företagets verkstadsenheter med minst 6 mån. anställningstid.

[c] Deltagare i enkäten som angett sin familjesituation (7 män har bortfallit som ej angett familjesituation, och 3 kvinnor).

Bilaga 14 Äkta make/a anställd i företaget eller ej. Per nationalitetsgrupp

		Ja, i Köping-företaget		Nej, i annat företag		Förvärvs-arbetar ej
		Hel-tid %	Del-tid %	Hel-tid %	Del-tid %	%
Män						
Svenskar	(n=222)	12	16	20	25	27
Övriga Norden	(n= 53)	30	24	13	21	11
Europa i övrigt	(n= 15)	73	0	0	14	13
Kvinnor						
Svenskor	(n= 76)	56	4	32	1	7
Övriga Norden	(n= 52)	77	4	11	0	8
Europa i övrigt	(n= 14)	87	0	0	7	6

Bilaga 15 Äkta make/a anställd i företaget eller ej. Per nationalitetsgrupp – enbart barnfamiljer

		Ja, i Köping-företaget		Nej, i annat företag		Förvärvs-arbetar ej
		Heltid %	Deltid %	Heltid %	Deltid %	%
Män						
Svenskar	(n = 130)	10	21	14	28	27
Övriga Norden	(n = 44)	29	27	11	20	11
Europa i övrigt	(n = 9)	78	0	0	11	11
Kvinnor						
Svenskor	(n = 44)	59	0	34	2	4
Övriga Norden	(n = 46)	78	4	11	0	7
Europa i övrigt	(n = 12)	92	0	8	0	0

Bilaga 16 Kännedom om utbildningssatsningen bland manliga och kvinnliga verkstadsarbetare med äkta hälft anställd inom eller utom företaget

1978 antogs 17 kvinnliga verkstadsarbetare på Volvo i Köping till en teoretisk och praktisk vidareutbildning som företaget anordnade och bekostade under året 1978.
Känner du till denna utbildningssatsning?

		Bortfall	Ja, mycket väl	Ja, men endast i stora drag	Nej
		n	%	%	%
Män med maka anställd i företaget	(n = 102)	1	20	51	29
Kvinnor med make anställd i företaget	(n = 101)	0	37	45	19
Män med maka anställd utom företaget	(n = 120)	0	7	73	19
Kvinnor med make anställd utom företaget	(n = 32)	1	35	45	19

Bilaga 17 Inställning till utbildningssatsningen bland manliga och kvinnliga verkstadsarbetare med äkta hälft anställd inom eller utom företaget

		Anser du att det var riktigt att en sådan utbildning vände sig till endast kvinnliga anställda?			
		Bortfall	Ja, absolut	Ja, men med viss tveksamhet	Nej
		n	%	%	%
Män med maka anställd i företaget	(n = 102)	4	28	42	31
Kvinnor med make anställd i företaget	(n = 101)	3	41	28	32
Män med maka anställd utom företaget	(n = 120)	1	23	34	43
Kvinnor med make anställd utom företaget	(n = 32)	2	40	47	13

Bilaga 18 Inställning till en upprepad vidareutbildning bland manliga och kvinnliga verkstadsarbetare med äkta hälft anställd inom eller utom företaget

		Anser du att en liknande vidareutbildning bör upprepas för endast kvinnliga anställda inom företaget?			
		Bortfall	Ja, absolut	Ja, med viss tveksamhet	Nej
		n	%	%	%
Män med maka anställd i företaget	(n = 102)	6	22	44	34
Kvinnor med make anställd i företaget	(n = 101)	3	34	35	32
Män med maka anställd utom företaget	(n = 120)	2	21	34	45
Kvinnor med make anställd utom företaget	(n = 32)	2	43	40	17

Bilaga 19 Intresse för utbildningssatsningen bland manliga och kvinnliga verkstadsarbetare med äkta hälft anställd inom eller utom företaget

		Har du varit intresserad att följa vad som hänt med utbildningen av de 17 kvinnliga verkstadsarbetarna under året som gått?			
		Bortfall	Ja, i hög grad	Ja, ganska	Nej, knappast
		n	%	%	%
Män med maka anställd i företaget	(n = 102)	5	11	28	60
Kvinnor med make anställd i företaget	(n = 101)	2	17	36	46
Män med maka anställd utom företaget	(n = 120)	0	8	28	65
Kvinnor med make anställd utom företaget	(n = 32)	1	16	52	32

Bilaga 20 Bedömning av vem av makarna som har det mest krävande förvärvsarbetet. Gifta eller samboende, barnlösa och personer med barn inom olika nationalitetsgrupper

Gifta eller samboende		Vem har det mest krävande förvärvsarbetet?			
		Bortfall	Mannen	Båda lika krävande	Hustrun
		n	%	%	%
Män					
Svenskar med barn	(n = 130)	25	27	63	10
Svenskar utan barn	(n = 94)	24	30	50	20
Övriga Norden med barn	(n = 44)	4	15	65	20
Övriga Norden utan barn	(n = 9)	1	37	25	37
Europa i övrigt med barn	(n = 9)	2	0	86	14
Europa i övrigt utan barn	(n = 6)	0	50	50	0
Kvinnor					
Svenskor med barn	(n = 43)	2	47	37	16
Svenskor utan barn	(n = 29)	3	31	62	7
Övriga Norden med barn	(n = 43)	3	42	44	14
Övriga Norden utan barn	(n = 4)	2	50	50	0
Europa i övrigt med barn	(n = 12)	0	0	83	17
Europa i övrigt utan barn	(n = 2)	1	(50)	(50)	(0)

Bilaga 21 Bedömning av hemarbetets fördelning. Gifta eller samboende personer utan och med barn inom olika nationalitetsgrupper

Gifta eller samboende		Bortfall n	Största delen av hem-arbetet faller på hustrun %	Hemarbetet är ungefär lika fördelat %	Största delen av hem-arbetet faller på mannen %
Män					
Svenskar med barn	(n = 130)	3	65	35	0
Svenskar utan barn	(n = 94)	18	71	26	3
Övriga Norden med barn	(n = 44)	2	62	38	0
Övriga Norden utan barn	(n = 9)	1	50	37	13
Europa i övrigt med barn	(n = 9)	1	25	75	0
Europa i övrigt utan barn	(n = 6)	3	33	67	0
Kvinnor					
Svenskor med barn	(n = 45)	1	52	45	2
Svenskor utan barn	(n = 32)	4	61	39	0
Övriga Norden med barn	(n = 46)	0	63	33	4
Övriga Norden utan barn	(n = 6)	0	17	67	16
Europa i övrigt med barn	(n = 12)	1	82	18	0
Europa i övrigt utan barn	(n = 3)	1	(0)	(50)	(50)

Statens offentliga utredningar 1979

Kronologisk förteckning

1. Utbyggt skydd mot höga vård- och läkemedelskostnader. S.
2. Naturmedel för injektion. S.
3. Regional laboratorieverksamhet. Jo.
4. Avskildhet och gemenskap inom kriminalvården. Ju.
5. Konsumentinflytande genom insyn? H.
6. Polisen. Ju.
7. Tandvården i början av 80-talet. S.
8. Löntagarna och kapitaltillväxten 1. Löntagarfonder – bakgrund och problemanalys. E.
9. Löntagarna och kapitaltillväxten 2. Den svenska förmögenhetsfördelningens utveckling. Löntagarfonder och aktiemarknaden-en introduktion. Internationella koncerner och löntagarfonder. E.
10. Löntagarna och kapitaltillväxten 3. Löner, lönsamhet och soliditet i svenska industriföretag. Vinstbegreppet. Den lokala lönebildningen och företagets vinster – en preliminär analys. E.
11. Löntagarna och kapitaltillväxten 4. Lantbrukskooperationen – ideologi och verklighet. E.
12. Svenska kyrkans gudstjänst. Band 4. Evangelieboken. Kn.
13. Konkurs och rätten att idka näring. Ju.
14. Naturvård och täktverksamhet. Jo.
15. Naturvård och täktverksamhet. Bilagor. Jo.
16. Ökad sysselsättning. Finansiella effekter i offentliga sektorn. A.
17. Kulturhistorisk bebyggelse – värd att vårda. U.
18. Museijärnvägar. U.
19. Jaktvårdsområden. Jo.
20. Anhöriga. S.
21. Plötslig och oväntad död – anhörigas sjuklighet och psykiska reaktioner. S.
22. Barn och döden. S.
23. Avgifter i staten – nuläge och utvecklingsmöjligheter. B.
24. Sysselsättningspolitik för arbete åt alla. A.
25. Nya namnregler. Ju.
26. Sjukvårdens inre organisation – en idépromemoria. S.
27. Sysselsättningspolitik för arbete åt alla. Bilagedel. A.
28. Barnolycksfall. S.
29. Lotterier och spel. H.
30. Lotterier och spel. Bilagor. H.
31. Bättre kontakter mellan enskilda och myndigheter. Kn.
32. Fastighetstaxering 81. B.
33. Fastighetstaxering 81. Bilagor. B.
34. Bilarna och luftföroreningarna. Jo.
35. Rationellare girohantering. E.
36. Konsumenttjänstlag. Ju.
37. Aktivt boende. Bo.
38. Lagerstöd. A.
39. Vattenkraft och miljö 4. Bo.
40. Malmer och metaller. I.
41. Barnen i framtiden. S.
42. Vår säkerhetspolitik. Fö.
43. Ren tur. Program för miljösäkra sjötransporter. Jo.
44. Ren tur. Program för miljösäkra sjötransporter. Bilagor 1–8. Jo.
45. Ren tur. Program för miljösäkra sjötransporter. Bilagor 9–13. Jo.
46. Koncernbegreppet m. m. Ju.
47. Dokumentation och statistik om högskoleutbildning. U.
48. Arbetstiderna inför 80-talet. A.
49. Grundlagsskyddad yttrandefrihet. Ju.
50. Huvudmannaskapet för specialskolan. U.
51. Öst Ekonomiska Byrån. H.
52. Viltskador. Jo.
53. Nytt skördeskadeskydd. Jo.
54. Hushållning med mark och vatten 2. Del I. Överväganden. Bo.
55. Hushållning med mark och vatten 2. Del II. Bakgrundsbeskrivning. Bo.
56. Steg på väg... A.
57. Barnomsorg – behov, efterfrågan, planeringsunderlag. S.
58. Barnomsorg. Redovisning av särskilda undersökningar. S.
59. I livets slutskede. S.
60. Bidrag till folkrörelser. Kn.
61. Förnyelse genom omprövning. B.
62. Kooperationen i Sverige. I.
63. Barnets rätt 2. Om föräldraansvar m. m. Ju.
64. Ny utlänningslag A.
65. Ny plan- och bygglag. Del I. Bo.
66. Ny plan- och bygglag. Del II. Bo.
67. Svensk sjöfartspolitik. K.
68. De allmänna advokatbyråerna. Ju.
69. Nya vyer. Datorer och nya massmedier – hot eller löften. U.
70. Tandvård i fred för värnpliktiga. Fö.
71. Handläggningen av anmälningar mot polispersonal. Ju.
72. Rationalisering och ADB i statsförvaltningen. B.
73. Krigets lagar. Fö.
74. Serviceföretagen–vägar till utveckling. H.
75. Polisen i totalförsvaret. Ju.
76. Ny hemförsäljningslag. Ju.
77. Hemslöjd-kulturarbete, produktion, sysselsättning. I.
78. Mål och medel för hälso- och sjukvården. S.
79. Produktansvar 2. Produktansvarslag. Ju.
80. Prognoser och arbetsmarknadsstatistik för högskolan. U.
81. Fastighetstaxering -81. Industribyggnader. B.
82. Personell assistans för handikappade. U.
83. Om vi avvecklar kärnkraften. I.
84. Lekmän i försvaret. Fö.
85. Folkbildning för 80-talet. U.
86. Säker kärnkraft? I.
87. Chanser till utveckling. A.

Statens offentliga utredningar 1979

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Avskildhet och gemenskap inom kriminalvården. [4]
1975 års polisutredning. 1. Polisen. [6] 2. Polisen i totalförsvaret. [75]
Konkurs och rätten att idka näring. [13]
Nya namnregler. [25]
Konsumenttjänstlag. [36]
Koncernbegreppet m. m. [46]
Grundlagsskyddad yttrandefrihet. [49]
Barnets rätt 2. Om föräldraansvar m. m. [63]
De allmänna advokatbyråerna. [68]
Handläggningen av anmälningar mot polispersonal. [71]
Ny hemförsäljningslag. [76]
Produktansvar 2. Produktansvarslag. [79]

Försvarsdepartementet

Vår säkerhetspolitik. [42]
Tandvård i fred för värnpliktiga. [70]
Krigets lagar. [73]
Lekmän i försvaret. [84]

Socialdepartementet

Utbyggt skydd mot höga vård- och läkemedelskostnader. [1]
Naturmedel för injektion. [2]
Tandvården i början av 80-talet. [7]
Utredningen rörande vissa frågor beträffande sjukvård i livets slutskede. 1. Anhöriga. [20] 2. Plötslig och oväntad död – anhörigas sjuklighet och psykiska reaktioner. [21] 3. Barn och döden. [22] 4. I livets slutskede. [59]
Sjukvårdens inre organisation – en idépromemoria. [26]
Barnolycksfall. [28]
Barnen i framtiden. [41]
Planeringsgruppen för barnomsorg. 1. Barnomsorg – behov, efterfrågan, planeringsunderlag. [57] 2. Barnomsorg. Redovisning av särskilda undersökningar. [58]
Mål och medel för hälso- och sjukvården. [78]

Kommunikationsdepartementet

Svensk sjöfartspolitik. [67]

Ekonomidepartementet

Utredningen om löntagarna och kapitaltillväxten. 1. Löntagarna och kapitaltillväxten 1. Löntagarfonder-bakgrund och problemanalys. [8] 2. Löntagarna och kapitaltillväxten 2. Den svenska förmögenhetsfördelningens utveckling. Löntagarfonder och aktiemarknaden- en introduktion. Internationella koncerner och löntagarfonder. [9] 3. Löntagarna och kapitaltillväxten 3. Löner, lönsamhet och soliditet i svenska industriföretag. Vinstbegreppet. Den lokala lönebildningen och företagets vinster – en preliminär analys. [10] 4. Löntagarna och kapitaltillväxten 4. Lantbrukskooperationen – ideologi och verklighet. [11]
Rationellare girohantering. [35]

Budgetdepartementet

Avgifter i staten – nuläge och utvecklingsmöjligheter. [23]
1976 års fastighetstaxeringskommitté. 1. Fastighetstaxering 81. [32] 2. Fastighetstaxering 81. Bilagor. [33] 3. Fastighetstaxering -81. Industribyggnader. [81].
Förnyelse genom omprövning. [61]
Rationaliseringar och ADB i statsförvaltningen. [72]

Utbildningsdepartementet

Kulturhistorisk bebyggelse – värd att vårda. [17]
Museijärnvägar. [18]
Utredningen om studiedokumentation och statistik för högskolan. 1. Dokumentation och statistik om högskoleutbildning. [47] 2. Prognoser och arbetsmarknadsstatistik för högskolan. [80]
Integrationsutredningen. 1. Huvudmannaskapet för specialskolan. [50] 2. Personell assistans för handikappade. [82]
Nya vyer. Datorer och nya massmedier – hot eller löfte. [69]
Folkbildning för 80-talet. [85]

Jordbruksdepartementet

Regional laboratorieverksamhet. [3]
Naturvårdskommittén. 1. Naturvård och täktverksamhet. [14] 2. Naturvård och täktverksamhet. Bilagor. [15]
Jakt- och viltvårdsberedningen. 1. Jaktvårdsområden. [19] 2. Viltskador. [52]
Bilarna och luftföroreningarna. [34]
Miljörisker vid sjötransporter. 1. Ren tur. Program för miljösäkra sjötransporter. [43] 2. Ren tur. Program för miljösäkra sjötransporter. Bilagor 1–8. [44] 3. Ren tur. Program för miljösäkra sjötransporter. Bilagor 9–13. [45]
Nytt skördeskadeskydd. [53]

Handelsdepartementet

Konsumentinflytande genom insyn? [5]
Lotteriutredningen. 1. Lotterier och spel. [29] 2. Lotterier och spel. Bilagor. [30]
Öst Ekonomiska Byrån. [51]
Serviceföretagen–vägar till utveckling. [74]

Arbetsmarknadsdepartementet

Sysselsättningsutredningen. 1. Ökad sysselsättning. Finansiella effekter i offentliga sektorn. [16] 2. Sysselsättningspolitik för arbete åt alla. [24] 3. Sysselsättningspolitik för arbete åt alla. Bilagedel. [27]
Lagerstöd. [38]
Arbetstiderna inför 80-talet. [48]
Jämställdhetskommittén. 1. Steg på väg... [56] 2. Chanser till utveckling. [87]
Ny utlänningslag. [64]

Bostadsdepartementet

Aktivt boende. [37]
Vattenkraft och miljö 4. [39]
Hushållning med mark och vatten 2. Del I. Överväganden. [54]
Hushållning med mark och vatten 2. Del II. Bakgrundsbeskrivning. [55]
PBL-utredningen. 1. Ny plan- och bygglag. Del I. [65] 2. Ny plan- och bygglag. Del II. [66]

Industridepartementet

Malmer och metaller. [40]
Kooperationen i Sverige. [62]
Hemslöjd-kulturarbete, produktion, sysselsättning. [77]
Om vi avvecklar kärnkraften. [83]
Säker kärnkraft? [86]

Kommundepartementet

Svenska kyrkans gudstjänst. Band 4. Evangelieboken. [12]
Bättre kontakter mellan enskilda och myndigheter. [31]
Bidrag till folkrörelser. [60]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.

Jämställdhetskommittén tog 1977 initiativet till en försöksverksamhet vid Volvo-företaget i Köping. Sjutton kvinnor fick en utbildning som skulle göra det möjligt för dem att söka mer kvalificerade arbeten inom företaget. Projektet och dess följder har utvärderats under ledning av Gunnela Westlander, som tillsammans med Bergliot Lundberg skrivit denna sammanfattande rapport. Vad hände med de sjutton kvinnorna? Hur reagerade andra kvinnor och män inom företaget? Påverkades arbetsorganisationen? Vilka lärdomar medför en jämställdhetssatsning av det här slaget? Vad kan andra företag, liksom arbetsmarknadens parter, lära av Köping-projektet?

LiberFörlag
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-05199-0
ISSN 0375-250X