

# WINNET

## NORRBOTTEN

### **Regional tillväxt på lika villkor!**

Kan utvecklingen i Norrbotten förändra den  
segregerade arbetsmarknaden – hur bryter vi  
yrkesbarriärer?

Elite Stadshotell, Luleå, den 20 september 2012

*Moderator: Malin Lindberg forskare i Genus och Innovation,*

*Luleå tekniska universitet*

*Dokumentation: Åsa Petersen Journalist*

# Inledning

Tillväxtverket har beviljat Priorum affärsutveckling ek. f. verksamhetsbidrag för att på uppdrag av regeringen arbeta för att öka kvinnors makt och inflytande i samhället, skapa möjligheter till ökat företagande och till arbete som ger ökad möjlighet till ekonomiskt oberoende. Verksamheten bedrivs under varumärket Winnet Norrbotten

Winnet Norrbotten arbetar för att kvinnor och män ska ges samma möjlighet till utveckling och kan på så sätt utgöra en resurs i arbetet att skapa social och ekonomisk tillväxt inom regionen. Jämställdhet bidrar till ekonomisk tillväxt genom att människors kompetens och skaparkraft främjas. När kvinnor och män delar makt och inflytande i alla delar av samhällslivet får vi ett mer rättvist och demokratiskt samhälle. Detta gör vi genom att:

- Synliggöra villkoren och förutsättningarna för kvinnors deltagande i regionalt och lokalt tillväxtarbete.
- Samla fakta och statistik inom forskningsområdet genus.
- Presentera och rapportera kunskap till politiker och beslutsfattare, för att på det sättet påverka utformandet av policys och genomförandet av program.

Winnet Norrbottens verksamhet syftar till att förändra och påverka strukturer, för att:

- Motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet
- Främja jämställda villkor för entreprenörskap

Konferensen "**Kan utvecklingen i Norrbotten förändra den segregerade arbetsmarknaden** – hur bryter vi yrkesbarriärer?" som genomförts i samverkan med Winnet Gävleborg och Winnet Sverige är ett led i detta arbete

Winnet Norrbotten.

*Pia Ramirez Måård*

*Ingela Uvberg Nordell*

*Birgitta Lundström*

# Från Macho till Knapsu?

**Kent Ögren** Landstingsråd (s) NLL

**Landstingsrådet Kent Ögren hymlar inte med hur verkligheten ser ut. I Norrbotten finns en stark mental tröskel att kliva över om vi ska få en jämställd arbetsmarknad.**

**– När jag var kommunalråd i Jokkmokk skulle vi starta en sjuksköterskeutbildning på distans, som skulle rikta sig till män. Någon föreslog att projektet skulle heta ”Från macho till knapsu”. De orden visar vilken lång väg vi har att gå i Norrbotten.**

Kent Ögren målar upp två bilder av länet.

Å ena sidan basindustrin, som trots en tillfällig konjunktursvacka skriker efter arbetskraft. Där inser företagen att de behöver bredda könssammansättningen och anställa fler kvinnor för att klara personalbehoven.

Å andra sidan den offentliga sektorn, som står inför stora pensionsavgångar. Bara Piteå kommun efterlyser 1700 nya medarbetare de kommande åren.

– Industrin söker fler kvinnor och offentlig sektor söker fler män. Att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden är en fråga om överlevnad.

Nutidshistoriska exempel visar hur annorlunda män och kvinnor behandlas på arbetsmarknaden. Under 1990-talskrisen sades det att män som Göran Persson och Per-Ola Eriksson räddade Sverige. Men i själva verket var det kvinnor som fick dra det stora lasset och lämna sina arbeten, när kommunen och landsting friställde och rationaliserade.



Kent Ögren

Nutidshistoriska exempel visar hur annorlunda män och kvinnor behandlas på arbetsmarknaden. Under 1990-talskrisen sades det att män som Göran Persson och Per-Ola Eriksson räddade Sverige. Men i själva verket var det kvinnor som fick dra det stora lasset och lämna sina arbeten, när kommunen och landsting friställde och rationaliserade.

– När IT-bubblan sprack några år senare riskerade många män att förlora sina jobb. Då fanns det självklart utrymme för sysselsättnings- och utbildningspaket, säger Kent Ögren.

– När IT-bubblan sprack några år senare riskerade många män att förlora sina jobb. Då fanns det självklart utrymme för sysselsättnings- och utbildningspaket, säger Kent Ögren.

Under hans 15 år som kommunalråd i Jokkmokk genomfördes stora besparingar i barn- och äldreomsorgen. Skatteintäkterna räckte inte till och många kvinnor förlorade jobbet utan att någon protesterade. Men när byggnadskontoret lades ner och fyra män blev övertaliga kom plötsligt hela kommunen på fötter och demonstrerade.

– Då hade vi redan sagt upp 50 kvinnor utan protester. Jag kunde inte låta bli att undra: Varför sa ni inget när vi tog bort barnskötare på Rödluvans dagis?

Kent Ögren är övertygad om att Norrbotten kommer att fortsätta ha en frisk och stark basindustri, som utgör ryggraden i näringslivet. Basindustrins behov får andra sektorer att växa.

– Men vi har inte varit särskilt duktiga på att skapa ny sysselsättning och företagsamhet. Stödsystemen funkar inte riktigt och utbildningsinsatserna saknas för att skapa nya marknader.

Norrbotten måste bli bättre på att satsa på ny utbildning och nya kompetenser, avslutar Kent Ögren. Så att människor får möjlighet att följa sina egna intressen på en bred arbetsmarknad.

# Vi måste jobba med värdegrunden

**Göran Nilsson** Marknadschef AF Norra Norrland

**Norrbotten har en kokande arbetsmarknad med lika stora utmaningar som möjligheter. Med det beskedet kom Göran Nilsson, marknadschef på Arbetsförmedlingen i Norrbotten, till Winnets konferens.**

**– Juli 2012 var en historisk månad. Då var arbetslösheten i Norrbotten lägre än riksgenomsnittet. Det har aldrig hänt förut.**

Kommunerna med högst arbetslöshet är de som ökar arbetskraften mest. Där minskar också utflyttningen, eftersom arbetskraftsbehovet är så stort.

Inlandet har större utmaningar än kusten, inte minst på grund av investeringarna i gruvindustrin. Pajala växer så det knakar och Kiruna har klara rekryteringsproblem i alla branscher.

– Och nu kan Jokkmokk bli ett nytt Pajala, eftersom en gruvetablering är på gång även där.

När företagen själva bedömer sin efterfrågan på arbetskraft har näringslivet i Norrbotten det största behovet, visar Arbetsförmedlingens statistik från i våras.

Arbetslösheten minskar i länet som helhet. Mellan augusti 2011 och augusti 2012 sjunker arbetslösheten mest i Haparanda, Pajala, Arvidsjaur och Arjeplog. Bland de öppet arbetslösa får fler män än kvinnor jobb.

Ungdomsarbetslösheten (mellan 16 och 24 år) är fortsatt hög. Fler unga män än kvinnor är arbetslösa, men där minskar arbetslösheten i ungefär samma takt oberoende av kön.



Göran Nilsson

Norrbotten står inför stora åldersavgångar inom samtliga branscher. Mest utmanande är situationen inom den offentliga tjänstesektorn, som utgör hela 33,9 procent av den totala sysselsättningen. Här ligger Norrbottens pensionsavgångar mycket högt över riksgenomsnittet.

I Pajala kommer 1000 tjänster att behöva besättas de kommande åren, men bara 280 personer är inskrivna på arbetsförmedlingen i dagsläget. Vården och omsorgen har det allra största arbetskraftsbehovet.

– Utmaningen är gigantisk. Vem ska sköta om barn och gamla i Pajala om lönerna är mycket högre i gruvnäringen? säger Göran Nilsson.

Han beskriver bostadsbristen i Pajala, Kiruna och Gällivare som den kanske största utmaningen för arbetskraftförsörjningen, eftersom bristen på bostäder förhindrar inflyttning till kommunerna.

Norrbotten har fortfarande nästan 11 000 personer inskrivna på Arbetsförmedlingen. Många av dem tillhör prioriterade grupper: Nyanlända, unga utan gymnasiekompetens och personer med funktionsnedsättningar.

– Det gör att kompetenskraven på oss på Arbetsförmedlingen ökar. Hur ska vi till exempel få arbetsgivarna att se kraften hos funktionsnedsatta personer, istället för hindren?

*Moderator Malin Lindberg:* **Pensionsavgångarna slår störst i offentlig tjänstesektor. Hur försöker Arbetsförmedlingen påverka män att söka jobb där?**

– Det handlar om att vägleda både rekryterare och arbetssökande att tänka på ett nytt sätt. Det handlar mycket om att ändra attityder. Vilka värderingar har jag som arbetsförmedlare? På Arbetsförmedlingen jobbar vi mycket med vår värdegrund. Det är minst lika viktigt som metodkunskaper, svarar Göran Nilsson.

# Sverige har långt kvar till jämställdhet

**Maria Hemström Hemmingsson** huvudsekreterare, regeringens delegation för jämställdhet i arbetslivet

**Hur jämställda är vi i Sverige? Den frågan väcker alltid starka känslor.**

**- Men att kvinnor tjänar 85 procent av vad män gör är ett faktum som inte kan ifrågasättas. Det innebär att kvinnor förlorar 52 800 kronor om året i snitt, eller två miljoner kronor under en livstid.**

**Det säger Maria Hemström Hemmingsson, huvudsekreterare i regeringens nyinrättade delegation för jämställdhet i arbetslivet.**

**De fem vanligaste utbildningsgrupperna bland kvinnor är:**

- 1) Sjuksköterskeutbildning
- 2) Minst 30 högskolepoäng inom samhällsvetenskap, ekonomi eller juridik (ej examen)
- 3) Förskollärarytbildning
- 4) Lärarytbildning för grundskolans lägre åldrar
- 5) Ekonomutbildning

**För män är motsvarande lista:**

- 1) Ingenjörsutbildning
- 2) Civilingenjörsutbildning
- 3) Ekonomutbildning
- 4) Minst 30 högskolepoäng inom samhällsvetenskap, ekonomi eller juridik (ej examen)
- 5) Minst 30 högskolepoäng inom teknik (ej examen)

Att kvinnor utbildar sig till traditionellt kvinnliga yrken och att män utbildar sig till traditionellt manliga yrken förklarar en del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Utbildningsvalen påverkar fördelningen av kvinnor och män i olika branscher och sektorer.

– Om jag ska hårdra det lite är kvinnor nästan alltid överrepresenterade i yrken där lönerna är låga, säger Maria Hemström Hemmingsson.

En annan förklaring till löneskillnaderna är att kvinnor är underrepresenterade på högre positioner i arbetslivet, även i ett internationellt perspektiv.

– Det finns forskning som indikerar att glastaket för kvinnor kommer på en lägre nivå, och är svårare att tränga igenom, i Sverige än i andra länder.

Många hävdar att löneskillnaderna mellan könen handlar om fria val: att kvinnor själva väljer låglöneutbildningar och att jobba deltid.

Men att fler kvinnor än män arbetar deltid beror på fördelningen av det obetalda arbetet. Det visar sig tydligt om man tittar på vem som är hemma mest med barnen.

– Männerna tar bara ut en femtedel av föräldrapengen och var tredje VAB-dag, säger Maria Hemström Hemmingsson.

Ur arbetsgivarnas perspektiv kan det därför verka rationellt att satsa på mannen, som tar mindre ansvar i hemmet och har mer kraft till jobbet.

Så varför gör kvinnor de här valen?

Begreppet livspusslet symboliserar att livet har olika bitar, och att alla bitarna måste gå ihop för att livet ska fungera. Kvalitativa studier visar att kvinnor, redan i tidiga år, vet att de har fler bitar än arbete att ta hänsyn till.

– Hur frivilliga är då valen? Hur mycket påverkas våra val av alla de bilder av manlighet och kvinnlighet som vi matas med redan när vi är så små? frågar Maria Hemström Hemmingsson.

– Vilka val skulle flickor och pojkar göra om de upplevde att det fanns ett reellt alternativ? Och inte minst: Vilka val skulle pojkar göra om inte traditionellt kvinnliga yrken betalades mycket sämre än manliga?

Väldigt många projekt för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden handlar om att få kvinnor att välja manliga yrken.

– Det är inte så konstigt. För hur ska vi kunna övertyga pojkar att välja yrken som innebär att de bara blir erbjudna deltid, får en låg lön och en pension som knappt går att leva på?



Statistiken visar att tjejer är ambitiösa i skolan: De skaffar sig mer utbildning och har bättre studieresultat än killar. Men det syns inte i lönestatistiken. Antingen tappar samhället flickorna på vägen till arbetsmarknaden, eller så får kvinnor inte nog betalt för sina insatser på arbetsmarknaden.



Maria Hemström Hemmingsson

– Hur ska vi då klara vår gigantiska demografiska utmaning, att vi faktiskt inte vet hur vi ska klara försörjningen av våra barn och gamla? När kvinnor inte får betalt för sitt arbete tappar vi skatteintäkter som behövs för att bekosta välfärdens kärna.

Sverige är ett av världens jämställda länder. Men vi är inte bra nog, vi har en lång väg att gå, konstaterar Maria Hemström Hemmingsson.

Tidsstudier visar att kvinnor och män jobbar lika många timmar per vecka. Men medan män får lön och person för det arbete de utför, jobbar kvinnor obetalt i hemmet.

Ålderspensionutredningens prognos visar att hälften av de kvinnor som går i pension idag kommer att få garantipension från staten. Det betyder att deras pensioner inte når upp till socialbidragsnormen, så staten går in och täcker upp.

– Det minsta vi kan begära av oss vuxna är att vi berättar för unga om det här, om hur det faktiskt ser ut på arbetsmarknaden, så att de kan göra medvetna val. Men min erfarenhet är tyvärr att detta upplevs som ickefrågor. Det måste vi ändra på, säger Maria Hemström Hemmingsson.

Till sist några fakta om Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Den ska:

- **Sammanställa och tillgängliggöra kunskap** om kvinnor och mäns olika villkor och möjligheter samt de förhållanden som utgör grund för skillnaderna
- **Stimulera till debatt** om hur jämställdhet i arbetslivet kan främjas
- **Lämna förslag** på insatser för ökad jämställdhet

Delegationen är ett resultat av ett regeringsbeslut i oktober 2011. Den ska lämna sin slutrapport i oktober 2014.

# Grabbigheten är problematisk för gruvorna

**Lena Abrahamsson** professor i arbetsvetenskap vid Avdelningen för arbetsvetenskap, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle, Luleå tekniska universitet

**Jämställdheten är strategiskt viktig för gruvföretagen.**

**Det säger Lena Abrahamsson, professor i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet.**

**- Framtidens gruvindustri behöver lokalsamhällen och gruvföretag som är attraktiva för både kvinnor och män. Men fortfarande behandlas ofta jämställdhet och gruvindustrin i olika politik- och forskningsområden. De måste kopplas ihop!**

Det moderna gruvarbetet ser inte ut som i gamla filmer. Produktionscentralerna ligger över jord och många maskiner är förarlösa. Man kan säga att gruvbranschen går "from hard rock to remote control".

Underjordsarbetet var länge bergnära – ett fysiskt hårt och farligt manuellt arbete som födde en arbetsplatskultur med starka drag av "machomanlighet". Teknikutvecklingen och automatiseringen gör att nya villkor skapas i gruvarbetet, som kräver nya typer av kompetenser hos gruvarbetarna.

– Detta kräver i sin tur nya arbetsplatskulturer och yrkesidentiteter. Och nya manligheter, säger Lena Abrahamsson.

Eira Andersson vid Luleå tekniska universitet har skrivit avhandlingen "Malm, manlighet och mystik". Den visar att gruvbranschen är manlig på ett konkret sätt. Minst 80 procent av alla anställda i gruvföretagen är män. Det gör att arbetsredskapen och arbetsmiljöerna är utformade för män.

Men avhandlingen visar även att gruvbranschen är manlig på ett symboliskt sätt. Det unika och farliga med det historiskt manuella arbetet i gruvan har skapat en grabbighet, en speciell form av kollektiv lokal manlighet på jobbet. Yrkesidentiteten och manligheten hänger tätt ihop.



Lena Abrahamsson

– Det är ett problem om vi vill skapa mer jämställda gruvarbetsplatser. Det tjasas ofta på kvinnor att jobba i gruvan. Men vill vi förändra så måste vi jobba med majoriteten, alltså männen i gruvan, som gör och bär arbetsplatskulturen.

Grabbigheten innebär praktiska problem, eftersom den är svår att få ihop med moderniseringar i gruvorna. Organisationsförändringar och användningen av ny teknik hämmas. En seg arbetsplatskultur gör att yrkesidentiteten släpar efter. Den gamla kulturen präglar lärande och inskolning i yrket.

– Detta är typiska problem för enkönade organisationer, vare sig de domineras av kvinnor eller män. Även inom barnmorskeyrket kan man se en tveksamhet inför ny teknik, att man värnar gamla praktiker, säger Lena Abrahamsson.

Gruvarbetarmanligheten är ofta djupt förankrad i det omgivande samhället. Det gör det ännu svårare att bryta föråldrade könsmonster i gruvorna. Kanske är det till och med så att gruvsamhällena är mer könskonservativa än gruvföretagen. En personalchef på LKAB har sagt att "det är lättare att bryta malm än att bryta könsmonster".

Att det är så få kvinnor i gruvsektorn förklaras ofta med att kvinnor inte söker jobb i gruvan. Men kanske är det mest en bortförklaring, för att slippa göra något åt salen?

– Gruvföretagen och gruvsamhällena måste jobba gemensamt med dessa frågor, avslutar Lena Abrahamsson.

# Arbeta metodiskt med genus

**Helena Högström**, verksamhetsledare, Winnet Gävleborg **Lisbeth Pedersen**, verksamhetsledare, Winnet Älvkarleby och **Eva Carlos** arbetsförmedlare Gävle

**Hur kan man arbeta i process med grupper utifrån ett integrerat genusperspektiv?**

**Ett sätt är att utgå från metodmaterialet "Min väg till framtiden", som har tagits fram av Winnet Gävleborg, Bättre Ledare och Arbetsförmedlingen i Gävle.**

**- Det här är ett ambitiöst arbete som har pågått under flera år, säger Helena Högström från Winnet Gävleborg.**



Helena Högström, Lisbeth Pedersen

Redan 2005 togs boken "Jämställt vägval" fram. Den blev så uppskattad att den har använts som studiematerial på studie- och yrkesvägledarutbildningen. Under 2007 genomfördes projektet "Jämställd vägledning" utifrån denna bok. Målgruppen var studie- och yrkesvägledare, som utbildades i genusmedveten vägledning.

- Studie- och yrkesvägledare är en nyckelgrupp om man vill bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, säger Helena Högström.

Arbetet fortsatte med projektet "SGA – Samarbete, Genus, Arbetsmarknad". Det pågick mellan 2010 och 2012. Målet var att stötta ungdomar. Och att ta fram ett arbetssätt som skulle öka kunskapen hos arbetsförmedlare om vilka metoder man kan använda för att vägleda unga arbetslösa kvinnor och män utifrån ett integrerat genusperspektiv.

- Vi valde att arbeta med tre olika grupper av arbetslösa ungdomar. En grupp med bara tjejer, en grupp med bara killar och en könsblandad grupp. De fick träffas 12 gånger. Vi ville se om vi fick olika resultat i grupperna, säger Lisbeth Pedersen från Bättre Ledare.

Deltagarna hade stått utanför arbetsmarknaden väldigt länge. Vissa hade aldrig varit inskrivna i någon form av verksamhet.

Arbetet i grupperna utgick från en metodhandbok i fyra steg:

- 1) Nystart:** Presentation av deltagare och kurs. Gruppens arbetssätt utformas: Stress och stresshantering, värderingar och attityder, rutiner och regler.
- 2) Insikt:** Lär känna dig själv och dina resurser. Hur fungerar vår hjärna? Hur kommunicerar vi?

**3) Utblick:** Samhällsorientering – vilka trender styr och vad är genus? Studiebesök hos bland annat arbetsförmedlingen, arbetsplatser och vuxenutbildningar. Hur fungerar näringslivet och vad innebär det att starta eget?

**4) Framtiden:** Min livsriktning, vad är viktigt för mig? Vi formar vårt mål för framtiden. Stakar ut vägen mot framtiden, utvärderar och firar.

– Vi såg tydligt att arbetet i kill- och tjejgruppen skilde sig åt. De hade olika behov och olika frågor som de behövde diskutera. Båda grupperna sa också att de aldrig hade nått samma resultat om det hade varit killar och tjejer blandade, säger Lisbeth Pedersen.

Hon menar att det finns ett behov av att prata ”tjejsnack” eller ”machosnack” för att kunna utvecklas och nå resultat.

– Vi som arbetar med genus måste våga se det här, våga utgå från hur verkligheten faktiskt är, eftersom insikt är första steget till förändring.

Nästa steg i projektet var en handledarutbildning med tio arbetsförmedlare från Arbetsförmedlingen i Gävle. De handleddes i processen och metodiken som beskrivs ovan. De fick coaching och stöd vid start av egna grupper med arbetssökande.

Denna handledarutbildning utgick från ett strukturerat utbildningspaket, med en metodhandbok och powerpoint-presentationer för varje lektion.

Alla arbetsförmedlare som har gått utbildningen ska kunna hålla egna utbildningar i processen och metoden. Så skapas ringar på vattnet.

Eva Carlos är arbetsförmedlare i Gävle. Hon gick utbildningen och är därför diplomerad processledare i ”Min väg till framtiden”. Hon arbetar som etableringshandläggare, alltså med arbetssökande som är nya i Sverige.

När Eva Carlos kom hem till sitt kontor valde hon ut sex kvinnor att jobba med. Tre från Somalia, två från Eritrea och en från Kina. De hade väldigt olika erfarenheter med sig och det hände väldigt spännande saker när de interagerade.

För två veckor sedan skulle Eva Carlos ha ett uppföljningsmöte med kvinnorna. Men ingen hade tid att komma. Samtliga har fått jobb, praktik eller utbildning i någon form.

En jobbar som kundvärd på Arbetsförmedlingen, en annan är målare och vaktmästare. Två av kvinnorna pluggar på Komvux eller SFI. En praktiserar i vården och ska bli undersköterska medan en jobbar timmar som städerska.

– Dessa kvinnor blev synliga. De fick jobba med sig själva, och det möjliggjordes av att det bara vara kvinnor i gruppen, säger Eva Carlos.

# Jakten på 300 chaufförer till Pajala

**Maria Söderberg** Marknadsområdeschef Proffice

**Proffice Mining arbetar med att hitta arbetskraft till nya gruvor. På det sättet vill de vara med och utveckla glesbygden.**

**– Det är viktigt att inte bara få "fly in, fly out" till gruvetableringen i Pajala, säger Maria Söderberg, marknadsområdeschef för Proffice i Luleå, Skellefteå, Kiruna, Pajala och Gällivare.**

Proffice hjälper transportföretaget Cliffton att rekrytera personal till gruvetableringen i Pajala. Innan årsskiftet gäller det att hitta 25 stycken chaufförer. Fram till 2015 ska det trappas upp till 300 chaufförer.

Ambitionen är att hitta arbetskraft som etablerar sig på orten, som har för avsikt att bosätta sig i Pajala. Personer med rätt kompetens och personlighet, som vill stanna kvar i Pajala åtminstone tre år framåt.

– Längre än så har vi jättesvårt att planera som människor.

Samarbetet med kommunen är viktig. Proffice har en bra dialog med beslutsfattare om de tomter och bostäder som behövs för att folk ska kunna bosätta sig i Pajala när de får jobb där.

Proffice kartlägger marknaden, var finns dessa chaufförer idag? De besöker mässor runt om i landet och söker efter arbetskraften. Principen är att börja leta i Pajalas närområde, för att sedan fortsätta att söka nationellt och internationellt.

En annan stor utmaning är att få kvinnor att söka chaufförsjobben. Av 800 ansökningar hittills är bara ett fåtal tjejer.

– Då får man lägga ett större fokus på de kvinnor som har sökt. De bör få komma till intervju och visa vad de går för.

Clifftons ambition är att könsfördelningen bland de sökande ska vara jämn. Så ser det inte ut. Därför måste Proffice vara aktiva och söka upp chaufförer som är kvinnor. Ett sourcingteam reser runt i landet och berättar om gruvetableringen i Pajala, och om hur det är att leva i kommunen, för att få kvinnor att vilja söka tjänsterna.

Förra året jobbade Maria Söderberg med gruvföretaget Boliden för att rekrytera till 29 tjänster. Efter gallringen var bara 7 av 900 sökanden tjejer.

– Då kvoterade Boliden in de här sju tjejerna. Företaget sa: ”Vi tar in de här tjejerna och lär upp dem, för målsättningen att ha en jämn könsfördelning är så viktig för oss.”



Maria Söderberg

**Moderator Malin Lindberg: Skulle man kunna tänka sig att Proffice skulle ta fram en handbok i jämställd rekrytering?**

– Ja, absolut. Vi skulle kunna dela med oss av vilka vägar vi har gått, vad vi upplever som positivt. Om uppdraget från det rekryterande företaget är att könsfördelningen bland de sökande ska vara jämn, måste vi locka kvinnor att söka.

– Samtidigt tittar vi inte på könet i första hand, utan på kompetensen. Om arbetsgivaren säger att den vill ha en medelålders man i första hand, men en ung kvinna har bäst profil för tjänsten, så är det svårt för arbetsgivaren att tacka nej om vi för fram henne.

# Northland tillämpar positiv särbehandling

**Eva Johansson** human resources manager, Northland Resources AB

**Den 20 december 2010 sattes första spadtaget i marken för Northlands gruva i Kaunisvaara utanför Pajala. I november 2012 börjar malmbrytningen.**

**– Vårt uppdrag har varit att bygga en gruva på rekordtid. Det innebär stora utmaningar, inte minst när det gäller att rekrytera personal.**

**Det säger Eva Johansson, personalchef på Northland Resources.**

Personalavdelningen på Northland skapades för ett år sedan och fick börja på ruta noll. Det fanns så klart inga riktlinjer och rutiner i rekryteringen att gå efter, eftersom arbetsplatsen Northland var helt ny.

Eva Johansson och hennes två arbetskamrater fick börja med att sjösätta ett HR-system. De åkte ut på mässor och arbetsförmedlingar för att berätta om Northlands gruvprojekt.

En viktig del var att skapa rekryteringsriktlinjer. Hur skulle Northland få in så många kvinnor som möjligt i produktionen? Kvinnor är alltid lättare att rekrytera till tjänstemannasidan.

– Vi bestämde oss för att tillämpa positiv särbehandling. Om båda sökande har samma kompetens men olika kön, får kvinnan jobbet, säger Eva Johansson.

För att lyckas med att rekrytera kvinnor har Northland lärt sig att alltid tänka i genusperspektiv, från det att platsannonser utformas och hela vägen framåt i rekryteringsprocessen.



Eva Johansson

– Vi på personalavdelningen har pratat ihop oss om detta med Northlands chefer.

Eva Johansson säger att det är viktigt hur cheferna på företaget uppträder. Att de förstår genusperspektivet och vikten av jämställdhet. Det är även nödvändigt med en ständig dialog med kommunen. Att skapa en bra boendemiljö vid sidan om jobbet.

Vissa tjänster i produktionen är särskilt svåra att locka kvinnor till. Kvinnor söker helt enkelt inte jobb som mekaniker, elektriker, processoperatörer och däckmontörer. Däremot är det lättare att rekrytera kvinnor som maskinförare.



– Vi visar upp oss på skolor och bjuder in utbildningar för att visa hur gruvarbetet ser ut idag. Kvinnor kan göra det här arbetet precis lika bra som män, det skiljer inte ett dugg.

Idag utgör kvinnorna 25 procent av alla anställda på Northland. I produktionen är andelen kvinnor 15 procent.

– I gruvindustrin finns fantastiska möjligheter. Och kvinnor behövs i den här mansdominerade världen. Jämställdhetsarbetet är viktigt och måste göras från grunden, säger Eva Johansson.

# Winnet vill bryta könssegregeringen

**Britt-Marie S Torstensson** Verksamhetsledare och ordförande Winnet Sverige

- **Man får göra som man vill! säger Elvira, fyra år.**

**På Britt-Marie S Torstenssons bild kör Elvira fyrhjuling iförd rosa klänning.**

- **Vi vill ha ett samhälle där flickor och pojkar väljer vad de vill göra utifrån vad de tycker är roligt. Vi vill inte att arbetsmarknaden ska vara utstakad efter vem som är pojke och vem som är flicka, säger Britt-Marie S Torstensson, ordförande och verksamhetsledare för Winnet Sverige.**

**På konferensen i Luleå presenterade hon Winnets verksamhet.**

Winnet Sverige är en ideell förening grundad i december 1999. Medlemmarna finns över hela Sverige och organiseras lokalt och regionalt i 102 resurscentraorganisationer.

Resurscentra för kvinnor ska bidra till jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet. Dels genom att synliggöra kvinnors villkor. Dels genom att öka kvinnors deltagande och inflytande. Det sker via ett regeringsuppdrag mellan 2010 och 2012, och arbetet sker inom fem insatsområden, entreprenörskap och innovativa miljöer, kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud, tillgänglighet, strategiskt gränsöverskridande samarbete och landsbygdsutveckling



Britt-Marie Torstensson

En del av Winnets verksamhet är **kunskapsutveckling**. Winnet ska:

- **Synliggöra** villkoren och förutsättningarna för kvinnors deltagande i nationellt, regionalt och lokalt tillväxtarbete.
- Samla **fakta och statistik** inom forskningsområdet genus.
- **Presentera och rapportera** kunskap till politiker och beslutsfattare, för att på det sättet påverka utformandet av policys och genomförandet av program.

Winnets verksamhet syftar till att **förändra och påverka strukturer**, för att:

- Motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet
- Främja jämställda villkor för entreprenörskap
- Uppnå jämställt deltagande i arbetslivet
- Uppnå jämställda arbetsvillkor

**Winnet Center of Excellence** är ett forskarnätverk som ska möjliggöra ett regelbundet kunskapsutbyte mellan forskare och resurscentra. Syftet är att bilda en kunskaps- och kompetensbas inom arbetskraftförsörjning och utbud.

Denna systematiserade verksamhets- och teoriutveckling ska påverka det regionala tillväxtarbetet ur ett genusperspektiv, så att resultatet blir lika villkor.

Malin Lindberg, innovationsforskare vid Luleå Tekniska universitet och moderator för dagens konferens, är koordinator för Winnet Center of Excellence.

Paneldebatt:

## Måste ansvaret ligga på kvinnorna?



**Konferensen avslutades med en het paneldebatt, ledd av moderatorn Malin Lindberg. Under dagen hade deltagarna fått skicka in frågor till föreläsarna via sms. Här är ett urval av funderingarna:**

Malin Lindberg

**”Hur tänker ni kring bilden som målats upp idag, att ansvaret ligger hos kvinnorna att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden? Borde inte det mesta ansvaret att förändra strukturerna och sin egen inställning läggas på män? Jag stör mig på att kvinnor hela tiden måste anpassa sig.”**

*Eva Johansson, Northland:*

– Både män och kvinnor ska hjälpas åt. Jag vill inte se det som antingen eller. Tillsammans ska vi jobba med det här. På Northland för vi en dialog veckovis för att försöka uppnå en jämn fördelning av kvinnor och män. Gemensamt bär vi ansvaret att skapa en bra arbetsmiljö så att alla kan trivas på jobbet.

*Göran Nilsson, Arbetsförmedlingen:*

– Jag delar Evas uppfattning. Vi ska skapa förutsättningar för män och kvinnor att göra sina egna val utifrån de förutsättningar som finns. Företag bör följa Northlands exempel. Gå ut och tala om att de strävar efter en jämn könsfördelning.

– Kompetensutveckling är viktig, för det här är även en kompetensfråga. För att kunna bli positivt särbehandlad måste man ha den kompetens som krävs.

*Maria Hemström Hemmingsson, delegationen för jämställdhet i arbetslivet:*

– Jag tycker att det är en högst relevant fråga. Väldigt mycket av den utveckling som vi har sett i Sverige de senaste 50 åren, som i grunden är positiv, har ändå skett på männens villkor.



– Kvinnorna har fortsatt att sköta hem och barn – och samtidigt skaffat sig en yrkesutbildning och gjort en yrkeskarriär. Kvinnorna har gjort detta så gott de har kunnat, på deltid och med ökad stress. Den nationalekonomiska forskningen har undersökt varför kvinnor har högre sjukskrivningstal. Det enda man inte kan bortförklara är kvinnors dubbelarbete. Så det är en högst relevant fråga.

**”Varför inte testa kombinationstjänster? 50 procent i gruvan och 50 procent i vården, för både män och kvinnor?”**

*Maria Söderberg, Proffice:*

– Såvida det faller inom samma yrkesområde, alltså inom samma kompetens- och avtalsområde, så skulle det vara fullt möjligt. Hos oss kan man mycket väl vara uthyrd till ett företag med en kompetens, och till ett annat företag med en annan kompetens.

– Kombinationstjänster är en framtidsdröm. Att man kan jobba en vecka i stöten på olika arbetsplatser, för att få prova på andra verksamheter.

*Kent Ögren, landstingsråd:*

– Självklart borde det gå att ordna. Det kräver att det finns en vilja från båda arbetsgivarna. Landstinget har inte en så hög deltidsgard. Men kommunerna har ju det, där skulle man kunna hitta möjligheter att kombinera.

**”Vad tänker ni på när ni pratar om män, vilka män tänker ni på? Män kan ju exempelvis vara homosexuella. Då vore det ju perfekt att rekrytera samkönade par. Bögar, eller varför inte rediga butchbrudar som kan hugga i. Både i gruvan och inom vården. Känns tråkigt att det är så heteronormativt tänk här idag.”**

*Kent Ögren:*

– Jag tycker det var en dålig fråga. I en platsannons kan vi inte ställa krav på sexuell identitet.

– Men frågan sätter ändå fingret på en utmaning som finns: möjligheten att hitta jobb för medföljande. Vi rekryterade en tysk läkare som var gift med en kvinna som var högt utbildad inom klassisk musik. Att hitta ett jobb till henne var en utmaning, även om det gick till sist.

– Sedan är det så klart jätteviktigt att motarbeta de fördomar mot till exempel homosexuella som finns i Norrbotten idag.

*Lena Abrahamsson, Luleå tekniska universitet:*

– Jag tycker att den här frågan är i allra högsta grad relevant. Den utmanar vårt tänk kring kön och genus. Framförallt sätter den fokus på vilket samhälle vi formar. Är våra arbetsplatser öppna för alla möjliga människor? Kan vi leva i Luleå som moderna människor, alldeles oavsett vilken sexuell läggning vi råkar ha? Får vi vara de kvinnor vi vill eller är det bara en sorts kvinnlighet som tillåts? Så jag tycker att frågan är viktig.

*Kent Ögren:*

– Det som jag reagerar mest på, är att frågan i sig innehåller en del fördomar. Rediga butchbrudar som kan hugga i, eller att bögar skulle vara på ett visst sätt? Det vänder jag mig kraftfullt emot.

**”Vad anser sig aktörerna i panelen, både privat och i sitt yrke, kunna göra för att bidra till att män i Norrbotten ska kunna välja kvinnodominerade yrken i framtiden?”**

*Kent Ögren:*

– Det handlar om kunskap och utveckling. Att få in det här väldigt tidigt i ungdomars synsätt. Det finns många förutfattade meningar om vad vårdyrket innehåller. Och jag tror att många som faktiskt jobbar i vården kan ge en helt annan bild. Vårdyrket är oerhört mångfacetterat. Det finns gott om karriärvägar även om man väljer ett vårdyrke.

*Maria Hemström Hemmingsson:*

– Vårt samhälle har en gigantisk utmaning att skapa sådana löner och arbetsvillkor som gör att vi klarar personförsörjningen till det som är grunden i välfärden.

– Både privat och i arbetslivet har vi alla ett jättestort ansvar att ta itu med de ojämställda strukturer som vi sitter här och kritiserar. Det är obekvämt att göra. Det handlar om att ifrågasätta saker på kafferasten, att ta en diskussion vid köksbordet. Det är ett långsiktigt arbete, men det är det som måste till om unga ska kunna välja som de vill.

*Britt-Marie S Torstensson, Winnet Sverige:*

– För mig är det en självklarhet att både kvinnor och män kan jobba i vården. Men det finns forskning som visar att när män kom in i vården, gick de snabbt vidare till ledande befattningar. Medan kvinnor som valde teknikyrken inte kunde göra karriär på

motsvarande sätt. Därför valde kvinnor med ingenjörsyrken kommunerna som arbetsgivare.

– Om man vill ha kvinnor i traditionellt manliga yrken, så måste man också visa att det finns karriärvägar för kvinnorna där. Kvinnorna måste få verka både vertikalt och horisontellt.