



ÖREBRO UNIVERSITET  
INSTITUTIONEN FÖR  
VÄRDVETENSKAP OCH OMSÖRG



Universitetssjukhuset Örebro  
Yrkes- och miljömedicinska kliniken

ÖREBRO LÄNS  
LANDSTING

## **Kvinnor i en tung metallindustri.**

Författare:

*Noomi Buchholtz*

Sapa Industriservice, Finspång

Handledare:

*Bodil Persson*

**Projektarbete vid Företagssköterskeutbildning 40 poäng,  
2003-2005, Örebro Universitet och Yrkes- och  
miljömedicinska kliniken, Örebro.**

# Innehållsförteckning

	<u>sid</u>
<b>Sammanfattning</b>	<b>1</b>
<b>Bakgrund</b>	<b>2</b>
<b>Syfte</b>	<b>3</b>
<b>Studiegrupper</b>	<b>3</b>
<b>Metod</b>	<b>3</b>
<b>Resultat</b>	<b>4-5</b>
<b>Diskussion</b>	<b>6</b>
<b>Referenser</b>	<b>7</b>
<b>Bilaga 1: Frågeformulär – Kvinnor i tung industri.</b>	<b>8</b>

# Sammanfattning

Buchholtz, N. Kvinnor i tung metallindustri.  
Projektarbete i Företagssköterskeutbildningen 40 poäng

Denna undersökning är gjord på Sapaföretagen i Finspång. Där jobbar man framförallt med omsmältning av aluminium och mekaniska arbeten som svarvare, svetsare, elektriker mm. Det är ganska tunga och smutsiga arbeten, egentligen det som förknippas med typiska ”manliga arbeten”. Men mitt i denna macho-värld finns ett fåtal kvinnor och det är dessa som har valts ut för att vara med i denna undersökning.

Denna enkätundersökningen syftade till att besvara följande frågor:  
Vad har de kvinnor gemensamt som väljer industriarbete och stannar kvar där?  
Hur trivs dessa kvinnor med industriarbete?  
Är arbetsplatserna i tung industri anpassade för kvinnor?

Det fanns ingen förenande faktor mellan de kvinnor som jobbade inom tung industri. De trivdes bra med sina arbeten och tyckte att arbetsplatserna var anpassade för kvinnor. Det är vad som framkommer vid denna undersökning som gjordes på Sapaföretagen i Finspång. Tio kvinnor som enbart hade manliga arbetskamrater deltog i undersökningen som gjordes med hjälp av intervjuer i form av enkätfrågor. Som referensgrupp användes en grupp av 19 städerskor från Botkyrka kommun. Ingen av de tio kvinnorna hade tidigare jobbat inom industrin men den övervägande delen hade själva sökt sitt nuvarande jobb inom industrin. Tidigare hade de jobbat inom t.ex. vård och omsorg, djur och lantbruk, handel. Trots detta trivdes de flesta kvinnorna bra på sina arbetsplatser vilket de har gjort redan från början, samt känt sig välkomna bland sina arbetskamrater.

## Bakgrund

Det har sedan industrisamhällets barndom fram till nu alltid funnits kvinnliga industriarbetare. Men de har alltid utgjort en minoritet. Flest kvinnor har arbetat inom textilindustrin samt inom livsmedelsindustrin. Inom tillverkningsindustrin har de flesta kvinnor haft monotona jobb vid löpande band och monterat eller avsynat elektronisk utrustning.

Under orostider och krig har det varit kvinnorna som hållit industrin igång. Redan på 40- och 50-talen började industrin locka kvinnor till tekniska arbeten. Oftast var det då uppgifter i lägre position, men på 80-talet blev efterfrågan på teknisk personal stor och då uppmuntrades kvinnorna att söka, men fortfarande är det svårt att locka kvinnor att söka till tekniska utbildningar.

Under de senaste 25 åren har stora resurser lagts ner på att anpassa den fysiska miljön i verkstäderna för kvinnor. Exempelvis har verktygens handtag gjorts mindre vilket också gagnat många män (Lindqvist 1986).

Den tekniska utvecklingen har gjort att det behövs mindre kraftinsats för många arbetsmoment. Detta har dock inte varit enbart positivt för kvinnorna som då förpassats till monotona arbeten då männen som ofta har en bättre teknisk utbildning tagit över de mer tekniska arbetena. Kvinnorna har då förpassats till att sköta övervakning av maskiner (Peterson 2000).

Industrin måste skapa bättre förutsättningar för den kvinnliga arbetskraften vilket kommer att få ökad betydelse för företagen. Idag hindras många kvinnor i sin karriär av t.ex. värderingar och attityder. Man talar om "glastak" som ett slags osynligt hinder (Harlander 1996).

Kvinnor har ofta svårare än män att utvecklas i arbetet och att varje vecka få lära sig något nytt samt att själv få avgöra när en arbetsuppgift ska utföras. Fler kvinnor än män uppger också smärta från övre delen av ryggen och nacken. Undersökningen Kön, Arbete och Hälsa, gjord i Östergötland 2004 visar att kvinnor löper en större risk än män att få besvär från nacke, axlar, höfter och fötter (Karlqvist 2004:14).

En metod för att få en mer jämställd arbetsplats är genom att införa arbetsrotation. Denna förändring av arbetsorganisationen leder ofta till att gränserna för könskodning överskrids. Det vill säga mönstret i vad som är manligt och kvinnligt enligt traditionen, då typiskt manliga jobb var tunga, med stora maskiner och mycket tekniskt medan kvinnliga jobb skulle vara lättare, mer monotona och lägre betalda. (Peterson 2000).

Denna undersökning är gjord på Sapaföretagen i Finspång. Där jobbar man framförallt med omsmältning av aluminium och mekaniska arbeten som svarvare, svetsare, elektriker mm. Det är ganska tunga och smutsiga arbeten, egentligen det som förknippas med typiska "manliga arbeten". Men mitt i denna macho-värld finns ett fåtal kvinnor och det är dessa som har valts ut för att vara med i denna undersökning. Frågan blir då hur dessa kvinnor trivs och varför de har valt att jobba i denna manligt dominerade värld och om män och kvinnor har samma villkor. Är det alltid en nackdel att vara kvinna eller kan det ibland vara en fördel att vara kvinna inom industrin? Blir kvinnor i en manlig industri bemötta med samma respekt som sina manliga kollegor.

## Syfte

Denna enkätundersökningen syftade till att besvara följande frågor:

Vad har de kvinnor gemensamt som väljer industriarbete och stannar kvar där?

Hur trivs dessa kvinnor med industriarbete?

Är arbetsplatserna i tung industri anpassade för kvinnor?

## Studiegrupper

I studiegruppen deltog tio kvinnor som arbetade i mekanisk verkstad och tung industri. Gemensamt för dessa kvinnor var att de bara hade manliga arbetskamrater och hade arbetsuppgifter som räknas som typiskt manliga.

Det blev inga bortfall utan alla 10 svarade på frågorna.

Som referensgrupp har den grupp svenska kvinnor använts som var referensgrupp i underökningen av de invandrade kvinnorna i Botkyrka kommun, denna grupp som bestod av 19 kvinnor som arbetade som städerskor. Skälet till detta val av referensgrupp var att det inte gick att finna en lämplig referensgrupp på närmare håll.

## Metod

Intervjuer i form av enkätfrågor som lämnades personligen till varje deltagare. Alla mottog det med positiv inställning och det blev därför inga bortfall. Alla de berörda cheferna på respektive avdelning kontaktades och gav sitt godkännande till att undersökningen genomfördes. De flesta kvinnorna fick möjlighet att fylla i under arbetstid. Enkäten fick de själva fylla i och sända den åter med internpost. Undersökningen gjordes under vecka 6-8, 2005.

Som underlag för de strukturerade frågorna användes det frågeformulär som användes vid kartläggningen av den höga sjukfrånvaron bland invandrade kvinnor i Botkyrka kommun 2003 (Akhavan 2004:21). Dessutom hämtades några frågeställningar från Sapas egen jämställdhetsplan.

Enkäten innehöll både öppna och strukturerade frågor, samt möjlighet att ge egna synpunkter. Samtliga 22 frågor var positivt vända, dvs. avsåg positiva upplevelser och förhållanden. Frågornas svarsalternativ var graderade enligt en skala från 1 till 4 där svar 1 och 2 står för ja medan svar 3 och 4 är nej (bilaga 1).

Inför analysen reducerades de fyra svarsalternativen till två dvs. dikotomiserades så att nollor undveks i fyrfältstabellen för att underlätta korstabellering av olika frågor. Vid jämförelse med referensgruppen i Botkyrka användes däremot samma dikotomisering som i den studien. Skillnader i frekvensen positiva svar testades med Fisher's test.

## Resultat

Medelåldern bland de kvinnor som ingick i undersökningen var 40,3 år, med en åldersspridning från 25 till 56 år, se nedanstående tabell.

Medellängden var 169,7 cm, den längsta var 175 cm och den kortaste 158 cm. Deras vikt varierade mellan 60 kg till 83 kg med en medelvikt av 71,8 kg.

	Antal	Min	Max	Medel
Ålder	10	25	56	40,3
Längd		158	175	169,7
Vikt		60	83	71,8

Deras anställningstid varierade. Den första av dem anställdes 1976, nästa 1986 och sedan anställdes två kvinnor 1988. En anställdes år 2000, två 2001, två 2002 och den sista kvinnan anställdes 2003.

Sju av kvinnorna var gifta eller sambo, två var ensamstående medan en var särbo.

Sex av de tio hade barn.

Alla hade gått grundskolan men en hade bara gått åtta år, nio stycken hade också gått någon gymnasieutbildning. Två hade gått distribution-kontor, en ekonomisk linje, en naturvetenskaplig linje, en hade gått vårdlinjen, tre naturbruk medan en inte uppgav vilken linje hon gått.

Fem av de tio kvinnorna hade sedan gått en vidareutbildning, två av dem hade gått en industriutbildning, två hade genomgått styr- och reglerutbildning på Kvalificerad yrkesutbildning, medan en gått en el-utbildning på AMU.

Sex av de tio kvinnorna hade fått gå interutbildning inom sina arbetsområden på företaget.

Av dessa tio kvinnor var det tre som i tonåren ville bli lärare (idrottlärare, förskollärare).

Fyra hade tänkt sig att jobba med djur som veterinär, bonde eller djurskötare i djurpark.

En hade som dröm att få bli forskarassistent. Två uppgav inget drömyrke.

Som tidigare yrkeserfarenheter uppgavs undersköterska, sjukvårdbiträde, barnskötare, butiksbiträde, kassörska, lokalvårdare, hembiträde, bokföringsassistent, fritidsledare, hästskötare, skogsarbetare, elevassistent, sågverksarbetare, lantbruksarbetare, buss/taxichaufför, telefonist, kontorsvaktmästare, laboratoriearbete.

Bara två av de tillfrågade angav inte något tidigare arbete. Ingen av de tillfrågade hade jobbat i industrin tidigare.

På frågan hur de rekryterats till företaget svarade fyra att de sökt själva, medan två hamnat på sina arbetsplatser pga. omflyttning. En fick jobb genom yrkesskolan, en blev kvar efter att ha varit sommarvikarie och en fick jobb efter sin praktik under utbildning. En fick jobb genom sin mamma som var vän med en av cheferna.

Sex av de tio kvinnorna jobbade dagtid medan fyra arbetade skift. De fyra som jobbade skift hade också tungt arbete medan två av dem som hade tungt arbete jobbade dagtid.

Tre av de tillfrågade var mycket nöjda med att jobba i företaget medan fem var ganska nöjda. Två var missnöjda och ingen var mycket missnöjd med att jobba i företaget. Nio av de tio trivdes bra på sin arbetsplats och åtta stycken tyckte att deras arbete var meningsfullt och dessa åtta kände också ett starkt engagemang för sitt arbete. Nio av kvinnorna tyckte att de hade inflytande över sitt arbete, medan sju tyckte att de hade inflytande över arbetstiden.

I en korstabellering gällande arbetsmiljö emot arbetsplatsens utformning visar det sig att två tyckte att arbetsmiljön och arbetsplatsens utformning var bra, medan fyra tyckte att arbetsmiljön var bra men utformningen av arbetsplatsen var lite sämre. Tre av de tio kvinnorna var missnöjda med både arbetsmiljö och arbetsplatsens utformning.

Om man på samma sätt korstabellerar arbetsmiljön emot trivseln visar det sig att fem kvinnor trivs och är nöjda med sin arbetsmiljö, medan en tycker arbetsmiljön är bra men trivs lite sämre. Två av kvinnorna trivs bra men är missnöjda med arbetsmiljön, medan två är missnöjda med både arbetsmiljö och trivsel. Således ett starkt samband mellan trivsel och bra arbetsmiljö.

Då frågorna om engagemang för arbetet och om arbetsgruppen lyssnar på åsikter korsas kommer ett mycket starkt samband mellan de faktorerna fram. Sju av kvinnorna tyckte att de kände starkt engagemang för sitt arbete och att arbetsgruppen lyssnade på deras åsikter, medan en kände engagemang i arbetet även om inte arbetsgruppen lyssnade på hennes åsikter. Två tyckte att arbetsgruppen lyssnade, men kände ändå ett mindre engagemang för sitt arbete.

Om en jämförelse då görs med kvinnorna i referensgruppen ser man att där svarade 63 % att de trivs mot nio i den nu undersökta gruppen. Denna skillnad är dock ej signifikant. Då det gäller meningsfullhet svarade 37 % av referensgruppens kvinnor att de tyckte att arbetet var meningsfullt, att jämföras mot åtta av tio [Fisher's  $p=0,03$ ]. Engagemang kände 37 % av referensgruppen medan det även här var åtta av tio som kände engagemang i den undersökta gruppen [Fisher's  $p=0,03$ ]. Inflytande över sitt arbete hade 58 % av referensgruppen mot nio av tio kvinnor i den undersökta gruppen. 42 % av referensgruppen hade inflytande över sin arbetstid medan 7 av tio uppgav att de hade det. Dessa båda sist nämnda skillnader är dock inte signifikanta.

Sju kvinnor hade en chef som var lätt att tala med varav fem hade förtroende för sin chef. Att chefen lyssnade på deras åsikter tyckte sex av de tillfrågade medan nio tyckte att arbetsgruppen lyssnade på dem.

När det gällde jämställdhet tyckte sju kvinnor att det jobbades bra med det på avdelningen och ingen av kvinnorna tyckte att det förekom diskriminering pga. kön och det förekom inte några sexuella trakasserier. Alla kände sig välkomna redan från början på sin arbetsplats. Frågan om man var jämställda med sina arbetskamrater vad det gällde lön bejakades av sex kvinnor medan en kvinna valde att avstå från att svara på frågan. De övriga tre tyckte inte att de var jämställda lönemässigt. Alla tio kände att deras arbetskamrater litade på att de kunde utföra sitt arbete.

Då det gäller den fysiska arbetsmiljön var sex nöjda med de lokaler de vistas i och sex var nöjda med arbetsmiljön. Åtta tyckte att arbetsplatsen var utformad så att den passade dem, en hade avstått från att svara på frågan. Åtta kvinnor tyckte att deras kompetens togs tillvara på arbetsplatsen medan alla var av åsikten att de hade den utbildning som behövdes för sitt arbete. Vidare var sju nöjda med den möjlighet till kompetensutveckling som de hade.

## Diskussion

Av de intervjuade tio kvinnorna i denna studie trivs alla utom en bra med att jobba i industrin. Den övervägande delen av dem hade själva sökt sig till industriarbete även om det från början inte varit deras drömjobb. Alla kände sig välkomna på sin arbetsplats redan från början och tycker inte att de upplevt några sexuella trakasserier. De kände sig inte diskriminerade på grund av kön. Deras arbetskamrater litade på att de kunde sina arbetsuppgifter och arbetsgruppen lyssnade på deras åsikter och deras avdelningar jobbar bra med jämställdhet. Även då det gällde lön var de flesta jämställda med sina manliga kollegor. Men på den frågan var det flera som påpekade att de inte visste vad deras arbetskamrater tjänade.

De flesta trivdes med arbetsmiljön och flera påpekade också att man själv har valt att jobba i denna miljö och då var införstådda med hur det ser ut inom industrin. Inte heller arbetsplatsens utformning är något problem för de flesta av kvinnorna.

I en jämförelse med referensgruppen visade det sig tydligt att dessa kvinnor i industrin trivdes bättre än de i referensgruppen och de tyckte också att deras arbete var meningsfullt i signifikant större utsträckning. Även engagemanget var signifikant större hos industriarbetarkvinnorna.

De i industrin arbetande kvinnorna tyckte att de hade en större möjlighet till inflytande över arbetsuppgifter och arbetstid än de referensgruppen.

Inte heller arbetsplatsens utformning utgjorde något problem.

När det gällde förhållandet till närmaste chef var det bara hälften av kvinnorna som hade förtroende för honom men de flesta tyckte ändå att det var lätt att tala med chefen och de flesta tyckte att chefen lyssnade på deras åsikter.

Korstabelleringen av frågor visar ett starkt samband mellan både arbetsmiljö/trivsel och mellan engagemang för arbetet/att arbetsgruppen lyssnar på åsikter. Det visar sig således att detta är viktiga faktorer för att få kvinnor som är nöjda med sin arbetsplats.

Ingen av dessa tio kvinnor hade tidigare jobbat inom industrin utan kom från olika bakgrunder ex från skola, omsorg, vård och olika lantbruksarbeten. Det var tre av dem som gått naturbruksgymnasium och fyra som tänkt sig en framtid med att jobba med djur som lantbrukare eller veterinär.

Detta är en liten undersökning med bara tio kvinnor som deltar vilket kan påverka resultatet. Men det är så verkligheten inom industrin ser ut med ett fåtal kvinnor. Studien visar ett liknande resultat som den som gjordes på mekaniska verkstäder i Örebro (S Loodh 1997).

Sammanfattningsvis har denna studie på ett verkstadsföretag visat att det inte fanns någon förenande faktor mellan dessa kvinnor, så det kanske bara är en myt att kvinnor i industrin ska se ut och vara på ett speciellt sätt. De trivdes bra i sitt verkstadsarbete, som också ansågs vara väl anpassade för kvinnlig arbetskraft.



## Referenser

Karlqvist L, Bildt C, Dahlberg R, Kön, Arbete och Hälsa – ett regionalt forsknings- och utvecklingsprojekt i Östergötland. Arbetslivsrapport Nr 2004:14. Arbetslivsinstitutet, Solna.

Lindqvist B, m fl, Verktyg utformade för människor. Atlas Copco 1986.

Peterson H, ”Grabbiga tjejer” och ”tjejiga jobb”. EN fallstudie av könsintegrering och könssegradering på en industriarbetsplats. Arbetslivsrapport Nr 2000:2; Arbetslivsinstitutet, Solna.

Harlander SK, Breaking through glass ceiling: an industrial perspektive. J Anim Sci. 1996;ceilius: 74:2849-54.

Loodh S, Kvinnor i mekaniska verkstäder – hinder och möjligheter. Rapport S5/97

Akhavan S, m fl, Arbetsvillkor, hälsa och sjukfrånvaro bland invandrade kvinnor. Arbetslivsrapport nr 2004:21; Arbetslivsinstitutet, Solna.

Frågeformulär – Kvinnor i tung industri.

**050126**

Ålder..... Längd..... Vikt.....

Anställd sedan..... Antal anställda på avdelningen.....

Arbetstider.....Arbetsuppgifter.....

.....

Familjesituation.....

**Utbildning**

1. Grundskola      9 år      Ja men bara..... År      Nej
2. Gymnasium      Nej      2 år      3 år      Program.....
3. Vidareutbildning.....
4. Internutbildning.....
5. Vad var ditt drömyrke i tonåren?.....

**Tidigare arbetserfarenheter**

7.....

**Nuvarande anställning**

8. Hur rekryterades du till jobbet.....

**9. Hur nöjd är du totalt sett med att jobba i företaget?**

- 1 Mycket nöjd
- 2 Nöjd
- 3 Missnöjd
- 4 Mycket missnöjd

**Delaktighet**

**10. Jag trivs på jobbet**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**11. Mitt arbete känns meningsfullt**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**12. Jag känner starkt engagemang för mitt arbete**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**13. Jag har inflytande över hur jag bedriver mitt arbete**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**14. Jag har möjlighet till inflytande över min arbetstid**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**15. Min närmaste chef är lätt att tala med**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**16. Jag har förtroende för min närmaste chef**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**17. Min närmaste chef lyssnar på mina åsikter**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**18. Min arbetsgrupp lyssnar på mina åsikter**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

## **Jämställdhet**

**19. På min arbetsplats jobbar vi bra med jämställdhet**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**20. På min arbetsplats förekommer ingen diskriminering pga. kön**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**21. På min arbetsplats förekommer inga sexuella trakasserier**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**22. Jag kände mig redan från början välkommen på min arbetsplats**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**23. Jag är jämställd med mina arbetskamrater när det gäller lön**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**24. Mina arbetskamrater litar på att jag kan utföra mitt arbete**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**Fysisk arbetsmiljö**

**25. Lokalerna på min arbetsplats är trevliga att vistas i**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**26. Min fysiska arbetsmiljö är bra**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**27. Min arbetsplats är utformad så att den passar mig**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

**28. När det gäller arbetsmiljö, vad av följande upplever du att det är problem med på din arbetsplats**

- Buller
- Ventilation
- Belysning
- Temperatur
- Arbetsredskap
- Damm
- Det finns inga problem

Annat.....

## **Kompetens**

### **29. Min kompetens tas tillvara på min arbetsplats**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

### **30. Jag har den utbildning som behövs för mitt arbete**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls

### **31. Jag får möjlighet till den kompetensutvecklingen/utbildningen jag behöver**

- 1 Instämmer helt
- 2
- 3
- 4 Instämmer inte alls