

# ØKT KJØNNSBALANSE SKAPER BEDRE ARBEIDS- OG OPPLÆRINGSMILJØ

Erfaringer og tips fra et forsknings- og utviklingsprosjekt i bilbransjen og elektrobransjen



---

Mellomoppgjøret mellom LO og NHO 2011, anbefaler sine medlemmer å sette i gang liknende utviklingsarbeid.

Arbeidet ble gitt LOs likestillingspris 2013.

---

**Innhold:**

04 Likebehandling

06 Kjønnsbalanse

07 Partssamarbeid i bedrift

08 Eksempler på handlingsplaner

11 Forbedringsstrategier

12 Kulturutvidelse

13 Trepertssamarbeid med fylkeskommunene

14 Firepartssamarbeid med jentenettverk

---

Inger Vagle og Ellen Møller, Høgskolen i Oslo og Akershus

---



---

## «Jenter i bil- og elektro»

– Et forsknings- og bedriftsutviklingsprosjekt fra 2008 til 2013.

---

Forsknings- og bedriftsutviklingsprosjektet «Jenter i bil- og elektro» ble i 2008 etablert som et samarbeid og spleiselag mellom de fire partene:

- Norsk Teknologi
- EL & IT Forbundet
- Norges Bilbransjeforbund (NBF)
- Fellesforbundet
- Hovedorganisasjonenes Fellestilltak (HF).

Prosjektet søkte og fikk støtte fra Utdanningsdirektoratet i 2010 for å kunne utvide og utvikle arbeidet til å omfatte rekrutteringsspørsmålet som et supplement til bedriftsutviklings-prosjektet.

Fram til sluttkonferanse januar 2013 arbeidet et titalls bedrifter i fire fylker sammen med sentrale og lokale hovedorganisasjonene, fylkesrepresentanter, kvinnenettverk og to prosjektveiledere/forskere for å utvikle og dokumentere tiltak for å øke kjønnsbalansen og forbedre arbeidsmiljøet i de aktuelle bedriftene og bransjene.

For mer informasjon, se: <http://www.jenteribiloelektro.no/>



---

## Er egne tiltak for å rekruttere og ivareta kjønnsminoriteten i konflikt med likebehandling og gruppetilhørighet?

---

- Ideelt sett ønsker partene i arbeidslivet å behandle gutter og jenter mest mulig likt – og gutter og jenter ønsker å bli likebehandlet.

Ingen vil i utgangspunktet ha særbehandling eller føle seg som svakere eller dårligere enn andre. Enhver jente eller annen representant for minoriteter vil på direkte spørsmål stort sett svare at de ikke vil ha noe særbehandling.

- Skal derimot en minoritet kunne etablere seg og vokse i en virksomhet må majoriteten rundt skape forhold som bidrar til et trygt og godt arbeidsmiljø. Minoriteten må føle seg velkommen og ønsket som den de er og ikke nødvendigvis som «en av gutta» for eksempel for jenters vedkommende i mannsdominerte virksomheter.

I løpet av prosjektet «Jenter i bil og elektro» ble deltakerbedriftene og jentennettverkene mer og mer opptatt av at jentene som minoritet skulle gis mulighet til å være mest mulig seg selv, eller som en av jentene uttrykte det: «Vi vil være både en av gutta og en av jentene.»



Anja Lid har arbeidet 10 år som bilmekaniker  
(Foto: Håvard Sæbø, Magasinet)

- De fleste jenter i mannsdominerte arbeidsmiljøer framhever at de trives som eneste eller en av få jenter i sitt arbeidsmiljø og noen sier de ikke har noe ønske om at det skal bli flere jenter der de er. Når det derimot skapes møtearenaer for jentene og de blir kjent med hverandre internt i bedriftene eller på tvers av bedrifter endrer det seg. Svært mange ønsker da å rekruttere flere jenter til fagene sine og øke kvinneandelen, slik at de selv ikke blir så framtrædende som minoritet.
- Kvinner føder barn og det har vært en holdning i de tekniske yrkesfagene at de da slutter, men yrkesfagene er ofte ungdomsyrker for både gutter og jenter.

Interne undersøkelser i bedrifter som deltok i forskningsprosjektet viste at de aller fleste jentene som var utdannet fagarbeidere fortsatte i faget, tok mer utdanning eller begynte med andre arbeidsoppgaver relatert til faget sitt, også etter at de fikk barn.

Både kvinner og menn tar i dag permisjoner i forbindelse med barns fødsel og seinere sykdom. Det er viktig å følge opp ansatte i barselpermisjon på samme måte som sykmeldte slik at de ikke føler seg akterutseilte, men velkommen tilbake i bedriften. De tekniske yrkene er i dag i en svært rask utvikling og man kan raskt oppleve at det er vanskelig å komme tilbake dersom kontakten med faget og arbeidsplassen blir svak over en lengre periode.

---

## Kjønnsbalanse øker trivselen på arbeidsplassen!

---

- Flere undersøkelser viser at både kvinner og menn trives bedre på jobben når kjønnsbalansen er god. Det norske samfunnet som helhet har blitt stadig mer likestilt og kjønnsbalansert de siste tiårene. Kvinner og menn deler på arbeidet i hjemmet, og ikke minst når det gjelder omsorgen for små barn. Vennskap mellom gutter og jenter er også en naturlig del av omgangsformen til unge mennesker og møte med arbeidsplasser med stor hovedvekt av det ene eller andre kjønn fortøner seg derfor ofte som litt rart og unaturlig for nykommere av begge kjønn.

På både sterkt kvinnedominerte og mannsdominerte arbeids- og opplæringsarenaer ønsker flertallet seg en økt kjønnsbalanse. Det viser seg at samarbeidsklimaet er bedre når begge kjønn er representert tilnærmet likt. Når det er en overvekt av det ene eller andre kjønn er det avgjørende at det underrepresenterte kjønn utgjør minimum cirka 20 % for ikke å være en synliggjort minoritet, som skiller seg ut i miljøet. De aller fleste jenter som arbeider innen svært mannsdominerte bransjer som bil- eller elektro, trives likevel stort sett svært godt og er glad i fagene sine, men opplever ofte etter noen år at det kan bli slitsomt å være så synlige i arbeidsmiljøet.



Kristine Jensen  
(Foto: Arne Ove Bergo/Dagsavisen)

- Flere av bedriftene som deltok i «Jenter i bil & elektro» klarte i løpet av prosjektperioden å ansette en så stor andel jenter at det skjedde endringer i arbeidsmiljøet. I for eksempel YIT i Oslo slo opplærings ansvarlig fast at bedriftens økte jenteandel medførte et nytt syn på jenter i bransjen som en mangfoldig og ikke ensartet gruppe som imidlertid tilførte bedriften ulik faglig og sosial kompetanse. Jentene i bedriften sier de har fått et annet arbeidsmiljø etter hvert som de har blitt minst 4 til 5 stykker på hver byggeplass og at det dermed ikke lenger blir kommenter eller det blir stilt spørsmål ved at de er der.

---

## Forbedret kjønnsbalanse gjennom samarbeid mellom bedriftens ledelse og tillitsvalgte.

---

- Den norske samarbeidsmodellen i arbeidslivet har stor betydning for utvikling av arbeidsmiljøspørsmål og opplæring i arbeidslivet. I en rekke bedrifter i Norge er det en klar felles interesse mellom fagbevegelsen og ledelsen om å forbedre kjønnsbalansen i virksomheten. Dette er et godt grunnlag for en felles dialog både i den enkelte bedrift og i bransjene som helhet. Når det ene kjønn er vesentlig underrepresentert vil det som regel være nødvendig med et felles utviklingsprosjekt mellom for eksempel LO og NHO for å oppnå endringer lokalt eller i større sammenheng. Formen på et slikt arbeid må være forankret i bedriftskulturen og tidligere samarbeidsmodeller, men vil være avhengig av en felles planlagt og målrettet innsats.



- Den norske samarbeidsmodellen mellom partene i arbeidslivet har vært med og formalisert utviklingsprosjektet «Jenter i bil og elektro». Bedriftene som gikk aktivt inn for å tilrettelegge for jenter i sine virksomheter, ønsket å få et større jentemiljø og økt kjønnsbalanse. Samspillet mellom fagforening og ledelse var viktig for kartlegging av vilkårene for jenter i bedriften og utvikling av lokale handlingsplaner for tilrettelegging for økt rekruttering og bedre ivaretagelse av jenter. Utarbeidelse og kontinuerlig evaluering av handlingsplaner ble det sentrale omdreingspunktet for utviklingsarbeidet. Jevnlige møter med partenes ansvarlige for handlingsplanene og jentene i bedriften var det som førte til aktive forbedringer. En viktig forutsetning var likevel at partene, og ikke jentene, sto ansvarlige for iverksettelse av endringer som for eksempel fjerning seksuelt sjikanerende bilder og skriverier, eller forbedring av sanitærforhold.

---

## Utdrag fra handlingsplaner:

---

### Handlingsplan 1

#### Status for bedriften:

Vi er per i dag 132 ansatte.

Av dem er 126 menn og 6 kvinner (4,5 %).

Av de 6 kvinnene jobber 1 i administrativ stilling, 2 på lager/butikk og 3 er fagarbeidere:

- Maritim elektronikk
- Elektromontør
- Elektrikerlærling

#### Mål for bedriften:

- Gjøre det mer attraktivt for jenter/kvinner å jobbe i bedriften.
- Sørge for at de kvinnene som velger bedriften som arbeidsplass trives.
- Øke andelen kvinnelige ansatte til 20 % i løpet av en 10 års periode, og da spesielt øke antallet kvinnelige fagarbeidere.

#### Handlingsplan:

- Få spesialtilpasset arbeidsklær.
  - Det er i dag vanskelig å få arbeidsklær og sko som passer godt.
  - Leverandøren har ikke arbeidsklær i størrelse for kvinner. Ansatte får ikke prøvd arbeidsklær før bestilling.
  - Arbeidstøy for gravide finnes ikke.
- Bedriften må tilrettelegge for dette.
- Lage en plan for rekruttering av kvinnelige lærlinger:
  - Skole/bedriftsbesøk
  - Brosjyre og profilering (gensere)
  - Utplassering av skoleelever fra ungdomsskolen (9. klasse – 1 uke)
- Bedriften kan f.eks. be om å få 2 jenter på utplassering fra en skole.
  - Framheve at bedriften er en stabil arbeidsplass der man kan jobbe hele livet med mulighet til tilpasninger underveis.
- Sørge for ordentlige garderobe- og toalettforhold for begge kjønn.
  - Mange byggeplasser har ikke egen garderobe for jenter
  - Ivareta dette ved nye byggeplassprosjekter.
- Tilrettelegge arbeidsoppgaver for kvinner ved behov:
  - Tilpasse arbeidsoppgavene under graviditet hvis det er behov eller ønskelig.
  - Tilrettelegge med fleksibel arbeidstid etter at de har fått barn.
- Bedriften er generelt sett opptatt av å tilrettelegge for videreutdanning og karrieremuligheter for ansatte.

**NB:** Individuell behandling. Ikke alle jenter er like! Noen synes at det er greit med ekstra tilpasning/hjelp, mens andre ikke vil ha "spesialbehandling"



## Handlingsplan 2

- Opplyse bedriften om fordelene med jenter på arbeidsplassen på alle nivå for å:
  - sikre rekruttering
  - øke mangfoldet
  - øke trivsel for alle
  - hindre generalisering av de jentene vi allerede har
  - fordel med en arbeidsstokk som er mer et tverrsnitt av befolkningen(kundene).
- Kvinnelig kontaktperson
- Sikre et varslingsystem som fungerer. PC basert "fritt frem bok" - på alle avdelingene
- Opprette jentenettverk
- Kontakte våre klesleverandører og undersøke tilbudet til jenter der iht. klær og sko
- Dameplakater og kalendre. Jobbe for å bli kvitt bilbransjens "pornostempel"
- Undersøke sanitær forhold og hygiene på avdelingene
- Rundtur på avdelingene for å kartlegge diverse forhold
- Oppfølging av faddere til jenter. Nettverk for faddere også?
- Forbedre firmaets "ansikt utad" og image for jenter. Verdsette jentene som individer og øke yrkesstoltheten for jenter
- Fadder må hjelpe til å sette klare grenser for trakassering og diskriminering. Være den gode leder og støttespiller den skal være
- HMS! utrolig viktig. Må kunne være stolt av arbeidsplassen. Ingen må tro at det er hit du havner, hvis du ikke er flink på skolen! Det skal være et mål å komme hit.
- Oppstartsmøte for lærlinger. Med tillitsvalgt og kvinnelig kontaktperson.
- Hjelp og oppmerksomhet. For mye, for lite? Spørre jentene rundt om.
- Gi jentene følelsen av å være en ressurs og ikke en belastning!

## Handlingsplan 3

### Målet med prosjektet.

Målet med prosjektet er å legge grunnlag for et opplærings- og arbeidsmiljø slik at kvinner finner elektrofag attraktivt å jobbe med. Slik vil bedriften klare å beholde de kvinner som er ansatt og vi kan øke andelen kvinnelige elektrofagfolk. Bedriftens langsiktige mål er at kvinner skal utgjøre 20 % av arbeidsstokken (elektrofag) innen 2020.

### Slik er det i januar 2010:

- Vi har fire kvinner og hundre menn som er ansatt i bedriften som jobber som elektrikere.
- Vi har ingen kvinnelige medarbeidere i administrasjonen som jobber med elektrofag
- Det er vilje i bedriftens toppledelse til å rekruttere flere kvinner
- Det er usikkerhet blant ansatte i bedriften om kvinner passer til yrket.
- Det argumenteres med at arbeidet er for fysisk tungt for kvinner
- Det argumenteres med at kvinner er oftere syke enn menn
- Det argumenteres med at kvinner blir gravide og "forsvinner"
- Det er usikkerhet om kvinnene vi har vil fortsette som montører over tid
- Tilrettelegging for kvinner på de fleste byggeplasser er begrenset
- Tilrettelegging for kvinner i våre egne kontorlokaler er god
- Den maskuline "kulturen" med bilder av nakne damer i anleggsbrakker, er stort sett borte

### Slik ønsker vi det skal være i januar 2020:

- 20% av montører/lærlinger er kvinner
- 20% av medarbeiderne som jobber med elektrofag i administrasjonen er kvinner
- Det er like naturlig å rekruttere kvinner som menn til elektrofaglig arbeid
- Argumentasjon om at "faget" ikke er egnet for kvinner, er borte
- Medarbeiderne har erfart at en "tokjønnnet" bedrift fungerer best
- Kundene opplever bedriften som mangfoldig og trivelig
- Det gode arbeidsmiljøet i Vintervoll er kjent i bransjen
- Bedriften erfarer at det er lettere å rekruttere elektrofagfolk
- Det finnes godt utvalg i klær og utstyr som er tilpasset kvinnelige montører
- Alle anleggsplasser er tilrettelagt for begge kjønn

### Dette må vi gjøre for å oppnå vårt mål innen 2020:

- Informer internt om prosjektet "Jenter i bil og elektro", i føra der dette er naturlig, så som i: På vår hjemmeside, i allmøter og på klubbmøter
- Rekruttering av kvinner skal inngå i vår handlingsplan hvert år til vi når målet
- Ved stillingsutlysning skal kvinner oppfordres spesielt til å søke
- Ved ansettelse skal kvinner prioriteres der kvalifikasjonene ellers er like
- Verdien av en "tokjønnnet" stab skal vektlegges ved rekruttering
- Vi skal sørge for at kvinnene vi har, får tilbud om å delta i kvinne-nettverk
- Ved vårt årlige inntak av lærlinger skal det ansettes minst 20% kvinner
- Når vi etter hvert får flere kvinnelige elektrikere, skal vi sørge for en kvinnelig tillitsperson for disse
- Gjennomføre jevnlig møter med kvinnene vi har, for å kunne tilrettelegge best mulig
- Utvikle fadderordningen vi har, spesielt tilrettelagt for kvinnelige lærlinger
- Stille krav til garderobeforhold for kvinner på alle anleggsplasser, slik at dette blir vanlig
- Utfordre våre leverandører mht. tilbudet til jenters behov for klær og utstyr
- Sørge for at kvinnene får følelsen av å være en ressurs og ikke en belastning, gjennom å gi dem oppgaver der de kan utnytte sin kompetanse
- Første delmål skal være at minst en kvinne er ansatt i hver avdeling innen utgangen av 2015

---

## Forbedring av kjønnsbalanse er jevnt og langsiktig arbeid.

---

- Det er ingen kjenne eller smarte løsninger som endrer en mer eller mindre fastgrodd skjev kjønnsbalanse. Fram til en minoritet utgjør minimum 20 % kreves det en spesiell årvåkenhet og kompetanse hos begge parter i arbeidslivet for å oppnå en ønsket utvikling og endring.

Forandringer kommer ikke av seg selv og spesielt ikke når antallet er så lite, snarere tvert i mot. Yrkene framstår utenfra som «lukket» for det underrepresenterte kjønn. Mye tyder også på at jenter som er i et arbeidsmiljø som en minoritet, ofte blir slitne av synlighet og oppmerksomhet etter en tid dersom ikke det legges til rette for nettverk eller liknende.

Ansvarlige personer i bedriftene, fagforeningene og fylket må ha en særskilt oppgave med å samarbeide med kjønnsminoriteten slik at deres spesielle situasjon blir ivaretatt. Det trenger ikke å dreie seg om store eller omfattende tiltak, men det handler om hverdagsspørsmål, som å få føle seg velkommen og ikke i veien første arbeidsdag, få sko og arbeidsklær i riktig størrelse, positive holdninger til graviditet og barselpermisjon osv.

- Mellom en majoritet og minoritet inntreffer det ofte mekanismer som medfører at en minoritetsgruppe blir utsatt for generalisering, uønsket synliggjøring eller ulike former for bevisst eller ubevisst utestenging. For å motvirke slike mekanismer utviklet prosjektet «Jenter i bil og elektro» ulike tiltak som:



- Ansette flere jenter i samme bedrift, på samme avdeling eller byggeplass.
- Behandle jenter som ulike individer, ikke som ensartet gruppe og være bevisst på å gi jenter verken for mye eller lite hjelp.
- Årvåkenhet på jentenes rolle i det sosiale miljøet og eventuell skjult trakassering.
- Bidra til å etablere jentenettverk i bedriften, fagforeningen eller det geografiske området.

---

## Moderne bedrifter profiterer på kjønnsbalanse og bidrar til et mer likestilt samfunn.

---

- Norske bedrifter er viktige samfunnsaktører. I den skandinaviske bedriftsutviklingstradisjonen med samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, står arbeidet med fokus på arbeidsmiljø og omdømme sentralt. Problemstillinger knyttet til kjønnsbalanse og like muligheter for begge kjønn føyer seg inn i denne tradisjonen.

Kulturendringer i bedriftene kan være viktige for deres mulighet til å rekruttere og ivareta det underre presenterte kjønn og øke sitt eget rekrutteringsgrunnlag med dobbelt så mange muligheter. Dette er samtidig en del av en ansvarlig samfunnsutvikling som kanskje mer enn noe annet kan bidra til lønns utjevning mellom kjønnene og et mer likestilt arbeidsliv.

Flere av bedriftene som deltok i forsknings- og utviklingsprosjektet ønsket å være modellbedrifter i samarbeidet med myndighetene for å rekruttere jenter til sine fagfelt.

- Kulturendring eller «kulturutvidelse» i deltakerbedriftene betød bevisste ledere i bedriftene og fagforeningene som igjen samarbeidet med andre sentrale personer i bedriften som HR-ansvarlig, verneombud, baser eller formenn for i fellesskap bidra til et støttende og ivaretakende miljø for begge kjønn.

For de kvinnelige lærlingene og fagarbeiderne var det viktig å kunne delta i aktuelle nettverk som aktivt bidro i et samfunnsarbeid ved å delta i rekrutteringen til fagene. Erfaringsutveksling og gjensidig støtte blant deltakerne i kvinnettverkene styrket også deres rolle og trivsel i bedriftsorganisasjonene.



I tillegg til bedriftenes arbeid for rekruttering, ble det fokusert på hvordan de felles og enkeltvis, kunne framstå som gode arbeidsplasser for begge kjønn. Fokus var på konsekvenser dette hadde for felles krav til for eksempel entreprenører om sanitærforhold eller til arbeidsklærleverandørers utvalg av modeller til kvinner.

---

## Tett samarbeid mellom partene i bedrift og fylkene er en forutsetning for bedre kjønnsbalanse innen yrkesfagene.

---

- Fag- og yrkesopplæringen i Norge hviler på et trepartssamarbeid mellom fylkene og partene i arbeidslivet. Yrkesfagene er organisert som et samarbeid mellom fylkeskommunene og bedriftene med deler av opplæringen i skole og deler i bedrift. Gjennom ulike samarbeidsfora organiseres formen og innholdet på opplæringen nasjonalt og på fylkesnivå. I noen fylker er etter hvert spørsmålet om kjønnsbalanse satt på dagsordenen i dette samarbeidet. Det er store næringspolitiske og geografiske forskjeller mellom fylkene og det er ingen fasit for dette arbeidet, men noen muligheter er likevel felles:
- Mange bedrifter har unge jenter eller gutter som er gode rollemodeller for sine fag og gjennom fylkene kan presentere yrkene i ungdomskoler og videregående skole også på kryss av kjønnsstradisjonelle roller.
  - Fylkene som har hovedansvar for å presentere valgene for ungdomsskoleelever, har mulighet til å ha et tett samarbeid med aktuelle rollemodeller som representerer kjønnsminoriteten gjennom deres bedrifter eller egne nettverk.
  - Det er mange ulike tilbud til ungdomsskoleelever innen faget «utdanningsvalg» som innebærer muligheter til å gjøre egne erfaringer innen ulike fag og yrker og møte rollemodeller. Enkelte steder er det laget egne teknikk-kurs rettet spesielt til jenter.
  - På utdannings- eller opplæringsmesser og arrangementer er det også i stor grad bruk av rollemodeller som representerer kjønnsminoriteten i sine fag.



- I prosjektet «Jenter i bil og elektro» har det vært faste halvårige samlinger for kvinnelige lærlinger og fagarbeidere på tvers av deltakerfylkene. I det enkelte fylke er det etablert egne facebooksider og ulike former for nettverk. Alle disse tiltakene har bidratt til sosiale felleskap og en ressurs for fylkene og partene i arbeidslivet i rekrutteringsarbeidet.

I avslutningsfasen av prosjektet vedtok landsstyremøte i EL&IT Forbundet en lengre uttalelse om videreføring av arbeidet for å bidra til endring av dagens kjønnsbalanse i arbeidslivet som blant annet sier: «Fagbevegelsen må ta ansvar for varig etablering og videreutvikling av nettverkene.»



### Firepartssamarbeidet

