

På plats i männens värld

Om kvinnliga ingenjörer

Kulturvetenskap
C-uppsats vt 2002
Författare: Anette Blendberg Månsson
Handledare: Fredrik Sunnemark

Sammanfattning

Genom diverse arbetsmarknadspolitiska åtgärder som genomfördes på 1990-talet, kom fler kvinnor att välja en teknisk utbildning. Kvinnors upplevelser och erfarenheter av att ”slå sig in” på en mansdominerad utbildning och senare arbetsmarknad, är föremålet för mitt intresse i denna uppsats. Genom att genomföra intervjuer med fem ingenjörutbildade kvinnor har jag skapat ett material att söka i efter dessa upplevelser och erfarenheter.

Syftet är att ur ett kulturvetenskapligt perspektiv få en inblick i hur mina informanter uppfattar och hanterar sin livssituation med särskilt intresse för att de är kvinnor i en mansdominerad yrkesgrupp, dvs. ingenjörer. Jag är intresserad av eventuella strategier, effekter och föreställda utvecklingsmöjligheter. Teman som är intressanta att studera är således kön, kunskap, karriär och identitet.

I min analys finner jag att kvinnorna använder sig av flera strategier för att främja sina karriärer och att de har klara bilder av vilka utvecklingsmöjligheter de förfogar över. Jag finner också att informanterna stöter på vissa problem som bottnar i att de är kvinnor. Slutligen visar jag hur kvinnorna själva medverkar i de strukturer som påverkar deras situation i arbetslivet, även om en tendens till motstånd också är tydlig.

Conclusion

Through various labour market politic measures taken in the 1990's, more women came to choose technological training. Women's experiences of making a name for themselves in a traditionally male training and labour market, are what attracted my interest in writing this essay. Interviews with five female engineers create a basis in which these experiences can be searched for.

The purpose is to gain insight in how the informants experience and deal with their conditions of life from a cultural point of view. It is taken into special consideration that the informants are women in a male occupational group, i. e engineers. Prospective strategies, effects and imagined possibilities of development are of concern. Themes of particular interest are thus gender, knowledge, career and identity.

This analysis shows that women use several strategies to benefit their careers, and that they clearly see what their possibilities of development are. Moreover, it is made clear that the informants meet certain problems due to the fact that they are women. Ultimately it is shown how the women themselves participate in the structures affecting their conditions of life. A tendency of resistance is, however, evident as well.

<u>INLEDNING</u>	3
<u>Ämnesval</u>	3
<u>Syfte</u>	3
<u>Avgränsningar</u>	4
<u>Material</u>	4
<u>METOD OCH TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER</u>	5
<u>Kunskap</u>	6
<u>Värdering av praktisk och teoretisk kunskap</u>	6
<u>Kunskapens funktion och förändring</u>	7
<u>Kön</u>	8
<u>Mäns överordning och kvinnors underordning</u>	8
<u>Kroppens kommunikation</u>	8
<u>Föreställningar om kvinnors egenskaper</u>	9
<u>Karriär</u>	9
<u>Karriärdefinitioner</u>	9
<u>Karriärstrategier</u>	10
<u>Identitet</u>	10
<u>Den efterfrågade identiteten – flexibilitet och ständig förändring</u>	10
<u>Den ”bedömda” identiteten</u>	11
<u>INFORMANTERNA</u>	11
<u>ANALYS</u>	12
<u>Synen på kunskap, utbildning och vidareutbildning</u>	12
<u>Kunskapens betydelse för informanterna</u>	13
<u>Värdering av kunskap</u>	15
<u>Att faktiskt kunna och att behöva bevisa</u>	16
<u>Kläder på arbetet – en viktig angelägenhet</u>	18

<u>Föreställningar om kvinnligt respektive manligt</u>	19
<u>Nedtoning av den egna betydelsen</u>	20
<u>Informanternas definition av karriär</u>	21
<u>Kvinnornas egna karriärer</u>	21
<u>Många strategier för att främja karriären</u>	23
<u>Valet: Att göra karriär eller inte?</u>	24
<u>Identitet och flexibilitet i yrkesrollen</u>	24
<u>AVSLUTNING</u>	25
<u>Reflektioner kring uppsatsen</u>	25
<u>LITTERATURFÖRTECKNING OCH ÖVRIGT MATERIAL</u>	28
<u>Litteratur</u>	28
<u>Övrigt material</u>	29
<u>Websidor</u>	29
<u>FRÅGELISTA</u>	30

Inledning

Ämnesval

Genom diverse arbetsmarknadspolitiska åtgärder som genomfördes på 1990-talet, kom fler kvinnor att välja en teknisk utbildning. (Högskoleverkets rapportserie: 1998:44 R). Kvinnors upplevelser och erfarenheter av att ”slå sig in” på en mansdominerad utbildning och senare arbetsmarknad, är föremålet för mitt intresse. I en tidigare studie intervjuade jag fyra kvinnor som studerade första året på en ingenjörsutbildning om deras tankar och uppfattningar om egna och andras attityder i den livssituation de då befann sig (Blendberg Månsson, 2001). De teman jag främst fokuserade på var kön och klass. Jag berörde i mina frågor också familjelivet och hur det förändrades och påverkades. Eftersom dessa kvinnor läste första året på sin utbildning, handlade uppsatsen mycket om de föreställningar som de hade om utbildningen och framtiden för dem själva och deras familjer, samt deras yrkesroller framgent. Dessa föreställningar fann jag mycket intressanta.

Det jag nu vill gå vidare med är, sammanfattat; *vad händer sedan?* Jag har sökt svaret på denna fråga genom att söka upp färdigutbildade kvinnliga ingenjörer som befinner sig i arbete, och till dem ställt frågor som syftar till att visa mig på hur arbetsliv och i någon mån privatliv, kan gestalta sig efter avslutad ingenjörsutbildning.

Jag har funderat över *för vem* jag skriver denna uppsats. I första hand skrivs uppsatsen för att stilla min egen nyfikenhet, jag vill veta hur dessa kvinnor upplever sin situation. Uppsatsen är också skriven för det seminarium den är tänkt att behandlas vid. Men resultatet är viktigt även ur en samhällelig synpunkt. Dessa kvinnor är representanter för en grupp som finns och som åtminstone som det ser ut i dagsläget verkar växa. Uppsatsen behandlar frågor som borde intressera människor som arbetar med att utforma teknisk utbildning inom exempelvis högskola och universitet, och även dem som arbetar med rekrytering och personalfrågor på företag i denna bransch.

Syfte

Mitt syfte med denna uppsats är att ur ett kulturvetenskapligt perspektiv få en inblick i hur mina informanter uppfattar och hanterar sin livssituation med särskilt intresse för att de är kvinnor i en mansdominerad yrkesgrupp, dvs. ingenjörer. Jag är intresserad av eventuella

strategier, effekter och föreställda utvecklingsmöjligheter. Teman som är intressanta att studera är således kön, kunskap, karriär och identitet.

Avgränsningar

Jag har valt att avgränsa mitt arbete så till vida att jag inte berört de samhälleliga åtgärder och förändringar som lett fram till att en större andel kvinnor idag arbetar eller är på väg ut i arbete som t ex ingenjörer. En annan avgränsning är att jag inte heller närmare gick in på informanternas klassbakgrund och bevekelsegrunder för att utbilda sig till teknologer. Jag har valt bort detta eftersom jag anser att det skulle göra uppsatsen alldeles för stor och omfatta alltför många olika, i och för sig intressanta, teman. Det finns också en rumslig avgränsning i det att jag har valt att söka mina informanter inom ett enda företag. Mitt material består av ett litet antal intervjuer, vilket självklart innebär en avgränsning ur generaliseringssynpunkt. Det är fem kvinnors subjektiva upplevelser som jag baserat min analys på.

Material

Materialet består av intervjuer med fem kvinnor som genomgått ingenjörutbildning, dock har de skiftande utbildningsgrad. Idag är dessa kvinnor anställda inom ett och samma företag i Trollhättan. Eftersom de kvinnor jag i min tidigare uppsats intervjuade ännu inte befinner sig i arbete, har jag sökt nya informanter genom att ringa till företag inom min hemkommun och fråga efter relativt nyutexaminerade ingenjörer. Av de personer som jag på detta sätt fick kontakt med, är två stycken civilingenjörer, två stycken har läst till högskoleingenjörer¹ med COOP², och en har läst till högskoleingenjör utan COOP.

Intervjuerna har spelats in på band och sedan transkriberats. Vid intervjutillfället hade jag en frågelista, vilken jag främst använde som minnesstöd då jag strävade efter att få ett samtal med mina informanter. Vid intervjutillfället kan ibland vissa observationer göras och denna möjlighet försökte jag utnyttja när tillfälle gavs. Intervjuerna har genomförts på olika platser,

¹ En högskoleingenjörsexamen omfattar minst 120 poäng. Att ha en högskoleingenjörsexamen innebär inte automatiskt att man har en teknologie kandidatexamen. En kandidatexamen omfattar minst 120 p, varav 60 p inom ett ämne inklusive en 10-poängsuppsats, vilket en högskoleingenjörsexamen inte behöver ha.

² COOP (Cooperative education) är arbetsintegrerat lärande, dvs. att man varvar teoretiska studier med avlönat arbete inom ramen för utbildningen. Denna typ av utbildning arrangeras bl.a. av Högskolan i Trollhättan/Uddevalla, som introducerade denna utbildningsmodell i Sverige. (Läs mer om COOP på <http://coop.htu.se/>)

tre stycken i direkt anslutning till informanternas arbetsplats (vid deras skrivbord eller i ett sammanträdesrum några meter bort), en spelades in i företagets rekreationsanläggning och den sista spelades in i ett för ändamålet bokat grupprum på högskolan i Trollhättan.

Intervjuerna genomfördes i november 2001.

Metod och teoretiska utgångspunkter

De teorier jag har valt att använda mig av är sådana som jag anser ger en förklaring till eller står i motsats till de uttalanden som mina informanter har gjort. Av detta förstår man att mitt intervjumaterial samlades in innan jag valde teorier. Allmänt kan sägas att jag inte har valt stora övergripande teorier, istället har jag ur de resonemang som förts av de olika författarna plockat de delar som svarade upp mot mitt syfte, dvs. att få en förståelse för dessa kvinnors situation i arbetslivet och i någon mån privatlivet. Den litteratur som finns representerad i litteraturlistan är med ett par undantag ett urval av den kurslitteratur som ingått i de kurser i kulturvetenskap som lett fram till denna c-uppsats. De slutsatser som jag drar är baserade på denna litteratur, men även på mina personliga erfarenheter och annan litteratur som har format och påverkat mig till den jag är och de preferenser jag har när uppsatsen skrivs. Med ”annan litteratur” menas främst litteratur från andra kurser och ämnen på högskolan.

Innan jag gjorde intervjuerna sammanställde jag en frågelista. Frågorna på denna lista kom jag fram till dels genom det resultat jag fått i den b-uppsats jag tidigare nämnt, dels försökte jag konstruera frågor rörande arbete och fritid som skulle ge en så ”tjock” beskrivning som möjligt. När detta väl var gjort, märkte jag att frågorna kunde delas in under olika teman. Dessa teman har sedan kommit att bestå mer eller mindre oförändrade genom hela uppsatsarbetet. När jag väl genomfört intervjuerna, fortsatte jag med det mödosamma arbetet att transkribera dem. Jag valde att göra det eftersom det är betydligt enklare att arbeta med materialet i den formen. Därefter lästes, för att inte säga traggades, intervjuerna upprepade gånger för att göra mig så bekant som möjligt med personerna och det de säger. Genom denna upprepade läsning, samt inläsning på den valda litteraturen, kunde jag så småningom vaska fram min analys.

Det skiljer sig åt hur de olika författarna skriver om de begrepp som jag valt att fokusera på i min uppsats. Hur man behandlat och utrett begreppen beror bland annat på vilket syfte man haft och huruvida mitt utvalda begrepp varit det primära studieobjektet eller inte i den litteratur jag fördjupat mig i. Nedan gör jag en sammanställning av de teman jag använder;

kunskap, kön karriär och identitet. Därefter använder jag dessa resonemang för att belysa och urskilja likheter eller motsatser i mitt intervjumaterial och resultatet av detta utgör alltså själva analysen.

Kunskap

Värdering av praktisk och teoretisk kunskap

Sven-Eric Liedman skriver i boken *Ett oändligt äventyr* (2001), om kunskapens mångfald. Han menar att kunskap ingalunda är ett enkelt och entydigt begrepp, utan snarare tvärtom.

I dagligt tal delar vi ofta in kunskapen i praktisk och teoretisk kunskap, men Liedman visar att det inte finns någon kunskap som är enbart praktisk eller enbart teoretisk. Han menar att all kunskap i grunden är praktisk och att det bara är den vidhäftande teorins omfång som varierar. Medan teoretisk kunskap är abstrakt, dvs. ”...något som man kan betrakta och reflektera över” (a.a:95), är den praktiska kunskapen handfast och måste utföras. Den praktiska kunskapen glöms helt enkelt bort om man inte hela tiden bearbetar den. Den teoretiska kunskapen kan du läsa dig till i en bok, den praktiska måste du nöta in i din kropp. Fägerborg skriver i *Miljoner och My* (1996) om hur det som kan kallas praktisk kunskap (främst relaterad till kroppens sinnen) är det som nämns i första hand när man beskriver vad som krävs av arbetarna. ”En anledning kan vara att den tekniska kunskapen ansågs så självklar att den inte särskilt behövde påpekas” (a.a:145), förklarar Fägerborg.

I det samhälle vi lever i idag värderas teoretisk och praktisk kunskap på olika sätt. Fägerborg skriver vidare hur hon i sin studie av en verkstadsindustri märker att det mest prestigefyllda kunnandet är det som är kopplat till de mest avancerade maskinerna, dvs. det tekniskt komplicerade. Ju mer teknologi, desto högre status. Vilken kunskap den enskilda personen har ger då per automatik den status som personen erhåller; kunskapen fungerar som en avskiljare.

Fägerborg skriver också om hur det i själva organisationsstrukturen finns värderingar inbyggda ”...som säger att arbetare i sin arbetsutövning egentligen inte kan avkrävas intellektuella insatser” (a.a:151). Fägerborg exemplifierar detta med att förslagsverksamheten på företaget är en separat del. Det som signaleras till arbetaren och andra är då att det inte

ingår i arbetarens arbetsuppgifter att vara kreativ och lämna förslag på förbättringar. Detta är istället något som premieras extra.

Kunskapens funktion och förändring

En annan av kunskapens viktiga funktioner är att skapa kontroll. Att kunna är att behärska, vare sig det gäller teknik eller annat. Kunskapen ger därigenom makt. Men det är inte oproblemiskt att ta till sig och att kunna utnyttja kunskapen. Fägerborg visar på hur denna process handlar om att i lärandet övervinna sin rädsla för att kanske göra fel och därmed förstöra dyrbart material. Fägerborg skriver också om hur hon i sitt material kan urskilja ett förr och ett nu när det gäller lärande. ”Förr” innebar lärande att man började med den minsta, den tyngsta eller den äldsta maskinen och först när man lärt sig den ordentligt fick man avancera vidare till nästa maskin. Arbetsdelningen var också hög tidigare. Det var ett sorts hantverkstänkande inblandat vid hanterandet av maskinerna. ”Nu” innebär i stället att man går i skola eller på kurs för att lära, lärandet är teoretiserat, och även att ett bredare kunnande är eftersträvansvärt. Detta avspeglas i lönekuvertet för operatörerna i Fägerborgs studie, lönen grundas på hur mycket man klarar av att göra själv. Även Birgitta Conradson (1997)³ skriver om ett historiskt sett förändrat kunskapsideal. Hon menar att praktisk yrkeskunskap som man t.ex. fått genom lång erfarenhet prioriterades fram till andra världskriget. Därefter förändrades synen på den ideala kunskapen och istället prioriterades den teoretiska kunskapen mer och mer. Detta skedde genom ”...ett vetenskapliggörande av samhället, ökat behov av specialisering och akademikernas intåg på arbetsmarknaden...” (a.a:49). Conradson menar vidare att kunskapen i och med detta också blev utbytbar och en färskvara.

Om kunskap som färskvara skriver också Richard Sennett (2000). Han menar att en orsak till denna kunskapens förändring är att vi idag lever i en ungdomskult. Några av de positiva fördomar som förknippas med ungdom är att yngre (ca 20-30årsåldern) antas vara mer flexibla, de sägs vara mindre kritiska eftersom de är i början av sin karriär och därför är de också beredda att ta större risker. Detta innebär i förlängningen att ”ju större erfarenhet man samlar på sig, desto värdelösare blir den” (a.a:131). I företag och samhället i stort är det den aktuella (dagsfärska) kunskapen som är intressant, fortsätter Sennett, och lång anställningstid

³ Birgitta Conradson har skrivit boken *Karriärkvinnan. Myt och verklighet ur ett etnologiskt perspektiv* (1997) tillsammans med Angela Rundquist. Conradson har skrivit del I (Vägen till toppen) i denna bok och det är denna första del jag refererar till i fortsättningen.

ses som en yttring av gammal byråkratisk, oflexibel arbetsorganisation. Vidare skriver Sennett om hur individer i ett kapitalistiskt samhälle kan få en känsla av att deras en gång erövrade kunskaper förlorar i värde och hur detta verkar komma inifrån individen själv. Sennett förklarar detta med att vi inom många branscher idag har en organisationskultur som kräver flexibilitet och ständig förändringsbenägenhet av individerna, vilket sliter på människan. Man måste hela tiden börja om och på nytt bevisa sitt värde och att ens kunskaper är aktuella och relevanta. Dessutom måste man hela tiden oroa sig för konkurrensen från andra individer på arbetsmarknaden, som numera också är global. Genom tekniken kan t.ex. en datatekniker i Silicon Valley ersättas av en lägre betald men lika välutbildad datatekniker i Indien. Begränsningar i rummet har till viss del upphört att existera. Allt detta sammantaget gör att kunskapen ses som en färskvara och dessutom att ”den rätta” kunskapen är kopplad till ungdom, skriver Sennett.

Kön

Mäns överordning och kvinnors underordning

I boken *Sireners sång* (1999) visar Nina Björk hur kvinnan i historieskrivningen varit osynlig och att hon inte heller ses som en del av det moderna samhället. Björk talar t.ex. om de egenskaper som förknippas med *man* (förnuft, rationalitet, framsteg, kultivering, disciplin, vetenskaplighet, effektivitet, osv.), respektive *kvinn*a (spontanitet, naivitet, närhet till naturen, omåttlighet, känslsamhet, irrationalitet, impulsivitet, lättpåverkad, osv.). De egenskaper som är förknippade med man och manlighet är positivt laddade medan de förknippade med kvinnan och kvinnlighet är negativt laddade. De manliga ”dygderna” är de som också används för att beskriva modernitet och den moderna människan. Björk fortsätter med att visa hur kvinnan inte tagit eller inte tillåtits ta aktiv del i modernitetsprojektet, utan istället fått agera motpol och fond till densamma. Och trots att detta synes handla om kvinnan enbart, menar Björk att så inte är fallet. Istället är det kön, dvs. *både* manligt och kvinnligt som är det viktiga när man diskuterar kvinnors respektive mäns roller i moderniteten. Björk menar att kvinnans underordning inte är bara kvinnans problem, utan en angelägenhet för båda könen och något man måste ta hänsyn till när man diskuterar kvinnors respektive mäns roller.

Kroppens kommunikation

Björk (a.a) visar också hur det till synes könsneutrala begreppet ”det mänskliga jaget” egentligen är ett manligt jag, och hur denna omkodning av begreppet genom många och långa

traditioner gått till. I ljuset av detta framstår den kvinnliga kroppen som den mänskliga (dvs. manliga) kroppens motpol, ”den andra”, som måste tuktas och avvisas. Detta kan leda till en konflikt inom varje enskild kvinna, eftersom ”... identiteten som kvinna till stor del bygger på föreställningen om kroppen som fiende – men att denna kropp, denna fiende, samtidigt utgör det språk genom vilket vi uttrycker oss själva...” (a.a:217). I artikeln ”Med kroppen som fiende” (1998) skriver Fanny Ambjörnsson om kroppens betydelse i interaktionen med andra. Ambjörnsson skriver att ”kroppen uppfattas som ett uttrycksmedel med vilket man meddelar sig med sin omgivning” (a.a:45). Genom kroppen visar man vem man egentligen är, detta kommuniceras även om man så att säga inte vill, och ibland kommuniceras även sådant som man inte kan eller vill känna igen sig i. Exempel på det är hur en otränad och tjock kropp förknippas med dålig karaktär och bristande disciplin, medan en vältränad och slank kropp ger signaler om viljestyrka, framgång och kontroll.

Föreställningar om kvinnors egenskaper

Kvinnlighet är som vi såg tidigare förknippat med vissa egenskaper. Fägerborg (1996) skriver om vad kvinnlighet står för i den verkstadsindustri hon undersökt: ”...ordning och reda och en mjukare umgängesstil” (a.a:238). Det är ett förväntat resultat när man på en mansdominerad arbetsplats anställer kvinnor, och i Fägerborgs studie talar män om kvinnliga kollegor i positiva ordalag. Men i nästa andetag sägs också att kvinnor inte kan få tillåtas dominera en arbetsplats, eftersom man då skulle få en alltför infekterad stämning med ”...tjafs och bråk.” (a.a:240). En bra mix anses av männen i studien vara maximalt en tredjedel kvinnor på en avdelning. Fägerborg skriver vidare att män och kvinnor i hennes studie talade om sin kunskap på olika sätt. Kvinnorna ”...var mer blygsamma och tillbakahållna.” (a.a:191). Kommentarer om den egna kunskapen och kompetensen uttrycktes inte explicit utan mer genom kroppsspråk och språkbruk, t.ex. att man väljer att säga att man ”grejar lite med verktyg” (a.a:191) i stället för att säga att man ansvarar för framtagandet av nya verktyg.

Karriär

Karriärdefinitioner

Birgitta Conradson (1997) skriver om hur hon kunnat utskilja två huvudlinjer i definitionen av begreppet karriär. Den första definitionen kallar hon för *den traditionella* och den är en snäv definition som innebär en betoning på arbetsliv, lönearbete och manliga normer, med hierarkiskt organiserad arbetsfördelning och tydliga karriärvägar. Den andra definitionen

kallas för *den moderna*, med betydelsen nutida, och är en vidare definition som ser mer till hela människan och dess livssituation och den rymmer både kvinnliga och manliga normer. Enligt Conradsons studie skiljer sig mäns respektive kvinnors definitioner av en framgångsrik karriär åt. Männen håller sig mer till den traditionella definitionen, medan kvinnorna tenderar att ha en mer modern definition, som anpassas efter deras egen situation.

Karriärstrategier

Conradsons informanter har olika strategier för att främja sina karriärer. Det första steget på karriärstegen är att välja ”rätt” utbildning och skola. Redan här gör man en viktig markering. En annan strategi är att använda sig av kvinnligheten och sättet att klä sig, för att uttrycka affärsmässighet och trovärdighet. Det är framförallt dräkten med kjol, inte byxor, som signalerar detta. Byxor är egentligen bara accepterat för dem som arbetar inom industriproduktion eller i ingenjörsföretag. Men att vara alltför sexig och attraktiv ses i Conradsons studie som ett hinder i karriären, då män inte antas klara av att släppa fram en sådan kvinna. En tredje strategi är att ingå i kvinnliga nätverk, där man kan söka stöd och diskutera arbetsproblem.

Identitet

Den efterfrågade identiteten – flexibilitet och ständig förändring

I *Miljoner och my* (1996) som handlar i första hand om arbetares kunskap talar Eva Fägerborg om hur viktiga personliga egenskaper är, t.ex. vid nyrekrytering. I vissa fall är det mindre viktigt vilken utbildning eller vilka betyg en arbetssökande har, bara personen har den rätta viljan och det rätta intresset. Detta kan bl.a. bestå i att man strävar efter utveckling och är ”...vaken och öppen för att vidga sitt kunnande och sin förmåga...” (a.a:145). Man betraktar de arbetssökande som ett material som man kan forma efter företagets behov och vilja, detta sägs ”förmodligen” (a.a:138) gälla även för andra personalkategorier, som t.ex. tekniker och ingenjörer även om de formella kunskapskraven för dessa personalkategorier är hårdare.

Tidigare diskuterade jag hur Richard Sennett (2000) skriver om kunskap som färskvara. I det resonemanget kan man också utläsa vilken typ av människa som Sennett menar är önskvärd på dagens arbetsmarknad; en flexibel och anpassningsbar person som är ung och har ”ny” kunskap och ett särskilt sätt att tänka. Dessa människor är mindre lojala och mer förändrings- och riskbenägna än mer traditionellt orienterade människor. Detta och arbetets ständigt

förändrade organisation menar Sennett skapar osäkerhet, otrygghet och till slut, en krackelerad karaktär hos människorna i det kapitalistiska västerländska samhället.

Den "bedömda" identiteten

Identitet kan förstås som självbild. Som jag nämnde tidigare skriver Nina Björk (1999) om de egenskaper som förknippas med kvinna och kvinnlighet, och Fanny Ambjörnsson (1998) visar på hur kvinnor själva är delaktiga i den process som skapar bilden av vad en kvinna är. Ambjörnsson skriver att "kvinnan internaliserar 'den manliga blicken' i sin egen självbild..." (a.a:51). Vidare menar Ambjörnsson att kroppen är en del av kvinnans identitet, som alltså både hon själv och andra bedömer. Kvinnokroppen tuktas, omformas och ekiperas i syfte att signalera en viss önskvärd identitet till omvärlden. Även om man som individ inte är kläd- eller modeintresserad är det ofrånkomligt att man är mer eller mindre medveten om vad man har på sig och hur man passar in eller avviker från gällande normer.

Informanterna

Informanterna arbetar alltså som ingenjörer och är specialiserade inom olika inriktningar. Enligt Nationalencyklopedin (<http://www.ne.se>) är en ingenjör en "teoretiskt och praktiskt utbildad person med tekniska arbetsuppgifter inom kommunikationsväsen, byggnadsverksamhet, forskning eller industri". Man kan vara gymnasie-, högskole- eller civilingenjör. Arbetsmarknaden är ljus för dem som har utbildat sig till ingenjörer, även på sikt. Lönemässigt är ingenjörsyrken relativt välbetalda, men det kan vara stora variationer på grund av skiftande utbildningsgrad och mellan olika branscher. De vanligaste specialiseringarna är konstruktör, produktionstekniker, kvalitetsingenjör och serviceingenjör, allt enligt Arbetsmarknadsstyrelsen (<http://yrken.ams.se>). Nedan följer en presentation av de fem informanterna. För att bevara kvinnornas anonymitet har jag bytt ut namnen.

Lotta är drygt 20 år, och har nyligen avslutat sin utbildning. Hon är intresserad av idrott, främst simning. Lottas sambo arbetar också på företaget, han är dock inte tjänsteman.

Åsa, också drygt 20 år, har utbildats tillsammans med Lotta. Idrottar mycket själv och tränar ungdomar i simning. Även Åsa är sambo.

Carola är ungefär 35 år och är mor till tre småbarn. Carolas fritid kretsar främst kring barnen och deras aktiviteter. Carolas man arbetar också på företaget, han är tjänsteman på en ”högre” nivå än Carola.

Sara är i trettioårsåldern, hon är gift och väntar sitt första barn vid intervjutillfället. Hon är engagerad i kör och håller på med olika konstnärliga aktiviteter på fritiden. Saras man har ett eget företag i IT-branschen.

Emmy är i fyrtioårsåldern och har två barn i skolåldern. På fritiden studerar hon och ägnar sig åt trädgården, övrig tid går till att umgås med familjen och hjälpa barnen med läxor. Emmys man är grovarbetare.

De två yngsta informanterna, Lotta och Åsa, utgör en grupp för sig. Det beror främst på att de är yngre och tämligen nyanställda, men också på att de har gått en delvis annorlunda utbildning än de andra tre. Lotta och Åsa har utbildats med COOP, dvs. teoretiska studier på högskola varvat med praktik på företag. Deras mål skiljer sig från de äldre kvinnornas, i och med att de genom sin låga ålder helt enkelt inte hunnit med lika mycket och inte har så mycket erfarenheter som dessa. Både Lotta och Åsa arbetar i direkt anslutning till produktionen och har inga chefsfunktioner. Dessa två har också en närmare kontakt och gemenskap med de metallanslutna operatörerna än några av de andra informanterna. Alla fem informanterna har arbetat på företaget sedan examen. Endast en av kvinnorna, Emmy, har erfarenhet av annan bransch. Hon har haft fast anställning på annat företag och har även arbetat på nuvarande företag i annan funktion före sin ingenjörsexamen. De tre ”äldre” kvinnorna har alla mycket utbildning. Carola och Sara har dessutom längre utlandsvistelser med studier i bagaget. Dessa båda har vid intervjutillfället chefsjobb. Emmy har tidigare genomgått en treårig högskoleutbildning inom en annan bransch och man kan generellt säga att Emmy, Carola och Sara har hunnit med mycket i sina liv. Jag uppfattade alla fem informanterna som aktiva kvinnor, aktiva både på arbetet och på fritiden.

Analys

Synen på kunskap, utbildning och vidareutbildning

Synen på kunskap bland mina informanter är allmänt att kunskap ses som en värdefull tillgång. Men det är ingen tillgång som är statisk och fast, den måste ”fyllas på” och

uppdateras och alla fem kvinnorna uttrycker vikten av att vidareutbilda sig. Detta kan ses i ljuset av Liedmans definition av praktisk kunskap, som innebär att det är en kunskap som måste användas och bearbetas. Vidareutbildar sig gör man dels för karriärens skull, men också för sin egen personliga utvecklings skull. Intressant nog uppfattar jag viljan till utbildning och att gå kurser som ganska varierande mellan kvinnorna. De två yngre lägger framförallt fokus på internutbildningar och för dem är naturligt nog det närmaste målet att riktigt ordentligt komma in i sitt arbete och att visa för överordnade och kollegor att de är duktiga och kapabla. En av de yngre kvinnorna är positivt inställd till att läsa vidare utanför företaget, framförallt är det möjligheten att studera till motsvarande en svensk civilingenjörs-examen utomlands som lockar. Den andra av de unga kvinnorna tycks mer känna vidareutbildning som en förväntning från andra, som chefer, kollegor, kanske något diffust ”alla”. När jag pressar henne med mina frågor om utbildning, svarar hon:

Det får bli senare i så fall, men det... det är inget jag känner för just nu i alla fall.

(Lotta)⁴

De tre äldre informanterna ser vidareutbildning som en möjlighet till att nå större framgång och högre position. För exempelvis Sara är det tydligt att en internationellt gångbar vidareutbildning vid universitet är som att skaffa sig en nyckel, en nyckel som man sedan kan använda för att öppna fler dörrar i karriären. Här verkar det dock inte vara själva kunskapen som man inhämtar som är denna nyckel. Det är i stället de kontakter, det nätverk som man kan skapa sig vid ett högre lärosäte som lägger en grund för möjlig framgång. Alla fem kvinnorna har en klar medvetenhet om vad man vid eventuella studier ska vidareutbilda sig till, vilket visar att man funderar över och håller ögon och öron öppna för lämpliga alternativ. Detta gäller även kvinnan som åtminstone i dagsläget inte är intresserad av att läsa vidare. För tre av informanterna har tanken att doktorera förekommit, men övergivits på grund av ovilja att bli specialist eller för att det har varit svårt att kombinera med privatlivet.

Kunskapens betydelse för informanterna

Alla kvinnorna är stolta över sin utbildning. De ses av sin omgivning som föregångare genom att de är kvinnor i en mansdominerad bransch, och de får också beröm för att de varit duktiga och lyckats genomföra den tuffa utbildningen. Åsa talar om hur hon har blivit ett föredöme

⁴ Jag använder mig av två olika typer av citatmarkeringar, denna med indrag på grund av att jag tydligt vill markera när det är informanterna som säger något. I teoridelen ingår citaten mer i meningar och markeras därför istället med citattecken för att inte störa läsrytmen.

för yngre släktingar, hur hennes studieresultat och yrkesframgångar har sporrat dem till att också utbilda sig. Sara berättar hur hon ”vunnit” en diskussion genom att helt enkelt tala om vilken utbildning hon har, när hon tagits för utbildad och mindre vetande. Emmy är stolt över sitt stora yrkeskunnande och blir ofta tillfrågad om hjälp av arbetskamrater med uppgifter som kräver specialkunskaper. Emmy är den äldsta av informanterna och den mest utbildade av dem och den enda av de fem som fortfarande (tidvis) studerar vid högskola. Hon berättar att hon läser kvällskurser parallellt med sitt heltidsarbete för att inte förlora kompetens och för att öka möjligheterna att eventuellt byta jobb och delvis inriktning. Det här kan man tolka som att den kunskap som eftersträvas är den praktiska enligt Sven-Eric Liedman, det handlar bl.a. om att inte förlora handlaget. Ett annat sätt att se på detta är på Sennetts vis; denna kvinna är flexibiliteten personifierad, hon kämpar med näbbar och klor emot den kraft som arbetar för att fösa ut henne från arbetsmarknaden. Hon omskapar sig själv och sina kunskaper kontinuerligt, och hon ser till att inte stänga några dörrar genom att ha en bredd i de kurser och kunskaper som hon väljer.

En annan anledning till de fortsatta studierna är att hon anser att arbetet blir *roligare* om man kan mer, till exempel när man jobbar i projekt och möter människor med andra kunskaper än de man själv har. Just detta att arbetet ska vara ”roligt” och ”kul”, nämner alla informanter.

De kvinnor som kan tänka sig vidareutbildning och som har funderat över vilka möjligheterna till det är, menar att man blir då tvungen att åka någon annanstans för att skaffa denna utbildning. Den lokala högskolan har inte de möjligheterna i dagsläget, och dessutom är det inte säkert att man ändå skulle välja att studera på hemmaplan. En mer etablerad studieinstans har förmodligen en större lockelse i ett sådant läge. Detta med tanke på att det är studiekamraterna som är det viktigaste när man är ute efter att skapa nätverk och goda kontakter. Och om en del av syftet med vidareutbildningen dessutom är att komma utomlands och uppleva äventyr, ja, då har inte den lokala högskolan mycket att sätta emot.

Vad har ingenjörsutbildningen betytt för mina informanter i deras arbete? Det tycks som om utbildningen är en bas som man sedan utgår ifrån, man har lärt sig att *lära* och att *tänka* tekniskt, hur man bryter ner och löser problem, man känner till olika delar som man kan stöta på när man arbetar som ingenjör, och så vidare. Här uttrycker informanterna det som att det är en övervägande praktisk kunskap som man har, det är tekniken att lösa problem som är den största behållningen av utbildningen. Informanterna talar här inte uttryckligt om de enligt

Liedman vidhäftande teorierna. Kanske är det som Fägerborg menar, att den tekniska (teoretiska) kunskapen ses som självklar och därför inte nämns. Men informanterna talar också explicit om olika sorters kunskap, till exempel kunskapen att utföra arbetet, som man faktiskt lär sig först när man börjar arbeta.

... man får en bra bas att stå på, det får man ju givetvis. Men jag tycker nog att man lär sig jobbet när man kommer ut först.

(Carola)

Kunskap kan också innebära kontroll. En av de äldre kvinnorna talar om den chock hon upplevde när hon efter avslutade studier började arbeta som ingenjör. Hon upptäckte att helt plötsligt var hon själv ansvarig för resultatet, och dessutom fanns inget facit som talade om ifall hon gjort rätt eller fel, vilket kändes obehagligt. Detta kan relateras till det Eva Fägerborg skriver om att lärprocessen handlar om att övervinna sin rädsla. Den här informanten lyckades med det och lärde sig att lita till sig själv och sina kunskaper. Hon erhöll så småningom kontroll genom sina kunskaper.

Värdering av kunskap

Kvinnorna skiljer som sagt på teoretisk och praktisk kunskap. Den teoretiska kunskapen är den som försiggår inne i huvudet och som de förknippar med ingenjörsyrket, medan den praktiska är kunskap som utförs med händerna, av t.ex. en svarvare. Här tycker jag att det visar sig en skillnad i värderingen av kunskapen, på det sätt som Fägerborg urskiljer i sin studie. En av mina informanter talar om sitt arbete jämfört med just en svarvares, och menar att svarvaren till skillnad från henne själv inte kan/behöver fundera på sitt arbete vid arbetsdagens slut. Detta kan relateras till det Fägerborg skriver om att det finns inbyggda värderingar i organisationen som menar att arbetaren till skillnad mot t.ex. ingenjören inte kan avkrävas någon intellektuell verksamhet.

De två yngre kvinnorna som läst sin utbildning med COOP berättar om hur de tycker sig märka att deras utbildning har fått högre anseende och bättre status på senare tid. Skälet sägs vara att företagen har upptäckt att ingenjörer som har haft mycket praktik i sin utbildning är billigare att anställa. De kommer fortare in i arbetet än de som inte har praktiserat, vilket alltså är mer ekonomiskt för företagen. Vidare säger de att företagen ser det som positivt att man varvar teori och praktik.

Man får... ja, träna på det man läser till.

(Åsa)

Dessutom är COOP-utbildningen ganska exklusiv, i och med att den än så länge bara finns på några få högskolor. Högskolan i Trollhättan/Uddevalla var den första högskolan i landet med denna typ av utbildning och har därmed än så länge ett försprång jämfört med andra högskolor.

Alla kvinnorna valde att läsa teknik av en och samma orsak; för att de tyckte att det var roligt att läsa matematik. De beskriver en tjusning över att kunna räkna ut saker och att kunna lösa problem logiskt, vilket då för dessa kvinnor ledde in på en teknisk utbildning. I detta sammanhang pekar de på en annan skillnad mellan den humanistiska och samhällsvetenskapliga å ena sidan och den tekniska och naturvetenskapliga kunskapen å andra sidan. Någon av kvinnorna hävdar att man kan lösa matematiska problem ”utan att läsa sig till det”, vilket hon inte tror är fallet i humanistiska ämnen. Detta tycker jag visar på en sorts rädsla eller kanske snarare skepsis inför den kunskap som relaterad till samhällen, människor och relationer, och som till sin natur kan uppfattas oklar, medan t.ex. teknisk kunskap åtminstone skenbart är mer exakt och absolut.

Att faktiskt kunna och att behöva bevisa

Två av informanterna har chefspositioner. Deras arbetsuppgifter består därmed inte enbart av att arbeta med tekniska objekt, utan också av de administrativa uppgifter som följer med ledarskap och personalansvar. Båda dessa kvinnor talar om vikten av att faktiskt kunna teknik. Ett exempel är att man inte vill ta ett visst jobb förrän man har skaffat sig erfarenhet eller åtminstone en god inblick i vad den personal man ska vara chef över arbetar med. Det är viktigt att veta och förstå vad dessa specialingenjörer eller operatörer talar om för att inte förlora i auktoritet och respekt. Även här handlar det om att ha kontroll och makt. Det är också intressant att se att de lägger större vikt vid att kunna och behärska dessa tekniska arbetsuppgifter än vid att vara väl bevandrad inom ledarskap och personal. Dessa kunskaper är informanterna inte rädda att bli ifrågasatta inom, vilket man uppenbarligen verkar vara med de tekniska kunskaperna. Kanske kan man se detta som ett resultat av kvinnornas bild av sig själva? Ledarskap och personalansvar kan sägas innehålla sådana moment som svarar mot de egenskaper som kvinnor (av både kvinnor och män) antas ha, såsom omtanke, social förmåga, empati, vana att leda och uppfostra, osv. Samtidigt måste de ständigt hävda sina tekniska kunskaper, vilket flera av dem hävdar att män i samma situation inte behöver göra.

En annan typ av kunskap som kvinnorna talar om är den som man skaffar sig genom erfarenheter eller intressen. Detta är kunskaper som inte direkt syns i några papper, det finns inga poäng eller intyg eller betyg som talar om att detta kan jag, detta har jag lärt mig. Exempel på sådana erfarenheter kan vara ett gott självförtroende som ett resultat av arbete eller studier utomlands, förmåga att kunna ”ta folk”, vana att leda andra genom tidigare arbeten eller uppdrag, eller specialkunskaper som egentligen inte har med arbetet att göra. Dessa erfarenhetskunskaper skaffas även på fritiden, genom intressen och hobbys.

Som jag tidigare nämnt återkommer flera av kvinnorna till att de ofta måste bevisa sina kunskaper och att det av andra (män) inte förväntas av dem att de kan och vet. Att byta arbetsplats eller avdelning inom företaget innebär att man har en tid av acklimatisering framför sig, dvs. att man inför nya chefer, kollegor och underställda måste visa att man vet vad man talar om. Men också att man ses som kvinna i första hand och inte som ingenjör och därmed får extra uppmärksamhet, både positiv och negativ, åtminstone i ett inledningsskede. Först efter denna tillvänjningsperiod kan man vänta sig att arbetet flyter på som vanligt. Detta kan man se i de två yngres berättelser, då de menar att deras huvudmål för tillfället är att komma in i jobbet och visa sig duktiga. Det spelar i just deras fall också in att de är ganska nyanställda. Tydligast visar detta sig dock i de äldre kvinnornas berättelser:

...ja, det tar *lite tid* tycker jag, att bli accepterad. Kompetensmässigt, det kan jag tycka. Det får man förtjäna sig, det inser man. Bara det kommer en ny här, ”hon kan ju det”, det spelar ingen roll vad man kanske säger att man kan, och så, utan det får man liksom förtjäna sig efter ett tag. (Carola)

Ja, men det, jag menar, de vande sig ju efter ett tag, så att säga, och sen var det ju lugnt. Så man har ju både fördelar och nackdelar av att vara tjej. Fördelen är ju det att en del gubbar... är ju väldigt, eh... *hjälpsamma*, och... Men nackdelen är ju att jag tycker ju att jag har fått kämpa eh, *mycket mer* för att vinna respekt alltså, jag måste *bevisa* att jag kan.

(Sara)

Som citaten illustrerar är detta en situation som kvinnorna finner tröttsam och irriterande, det suckades en hel del när de berättade om detta. Men det är också tydligt att de har accepterat att detta är de förutsättningar som gäller och att de på ett sätt finner sig i det. Situationen innebär ibland även fördelar, det är t.ex. lätt att få hjälp om man skulle behöva det. Poängen är dock att jag uppfattar det som att kvinnorna hellre hade smält in och fått samma bemötande som en man i motsvarande situation om de själva kunnat välja.

Kläder på arbetet – en viktig angelägenhet

Jag frågade kvinnorna om klädsel på deras arbetsplats. Ingenjörerna på företaget har inte skyddskläder såsom operatörer och montörer. Däremot hade de två kvinnor som arbetar i nära anslutning till verkstaden en skyddsjacka att dra på ovanpå de egna kläderna. På företaget råder annars en ledig klädstil på de avdelningar där mina informanter arbetar. Ledig klädstil betyder i det här fallet snygga men bekväma byxor eller eventuellt jeans och någon topp eller tröja till. Några av informanterna menade att de inte skulle ta på sig jeans på jobbet, detta gällde dem som i sitt arbete träffade externa kunder. Klädkoden för mina informanter är inte gemensam för alla fem, dock är det gemensamt att de alla klär sig som man gör på just deras arbetsplats och det var ingen av dem som direkt ”bröt av”. Ingen av informanterna hade dräkt, varken med kjol eller byxor, inte ens de som hade chefstjänster. (Vilket nog förvånade mig en aning efter min inläsning på området, där det framstod som obligatoriskt med dräkt.) På andra avdelningar finns andra klädkoder, med t.ex. kjol på kvinnorna. Denna klädkod kopplas av en informant till rena kontorsavdelningar. Det fanns en sak som alla kvinnorna var överens om, nämligen vad de inte skulle ta på sig på jobbet: korta kjolar och högklackat. Anledningen till det var dels att det skulle vara opraktiskt att kliva runt i verkstaden med högklackat, men också att man skulle bli uttittad.

Fel är... korta kjolar och högklackade skor. Eller, ja, det finns ju inget... Eller, ja det är helt enkelt en oskriven, en *oskriven regel*, skulle man ju kunna säga, för jag menar, det står inte skrivet någonstans att man inte får ha det. Men har man det, så blir man totalt uttittad, och ingen kan prata med en.

(Sara)

Att klä sig i kort kjol och högklackat är självklart en fråga om personlig smak och mina informanter menar att de inte vill klä sig på det sättet. Men det är intressant att de nämner just dessa plagg som ”icke gångbara”. Kort kjol och högklackat är extremt kvinnliga attribut och det är kanske en naturlig följd att dessa kvinnor som arbetar inom en mansdominerad bransch inte känner något behov av att ytterligare fästa uppmärksamhet vid att de är just kvinnor. Som citaten ovan illustrerar, kan det vara svårt nog ändå att bli tagen på allvar. Detta kan relateras till Björks och Ambjörnssons resonemang om hur kroppen är en del av det vi kommunicerar om oss själva till andra, och jag menar att sättet att klä sig är en förlängning av denna kommunikation.

Föreställningar om kvinnligt respektive manligt

Lotta berättar hur hennes manliga chef krävde att få kvinnliga COOP-studenter när han tillfrågades om han hade plats för praktikanter. Detta framhöll Lotta som något positivt. På min fråga om varför hon tror att han krävde detta, svarar hon:

Förmodligen var det väl för att han kanske på sikt såg att... de kanske kunde komma in och börja jobba här, eftersom det var så lite tjejer då. /.../ Jag tror nog att... att arbetsklimatet blir trevligare när det är blandat.

(Lotta)

Åsa menar att det till viss del är skillnad på män och kvinnor:

/.../ oftast så är ju tjejer mer ordningsamma och håller ordning och så på kaffebordet, står stolarna ute så går jag och puttar in dem, sköljer ur kaffekopparna på bänken, och... Lite sånt, det tänker väl inte alltid killarna på utan de reser sig upp och låter koppen stå.

(Åsa)

Detta följer det resonemang som Fägerborg för om att när kvinnor anställs i en mansdominerad verksamhet så förväntas det att stämningen ska bli trevligare och arbetsplatsen renare och mer ombonad och att det är genom kvinnornas ombesörjande detta ska ske. Här ser man att detta är något som eftersträvas av den manlige chefen, men att det även är något som kvinnorna i min undersökning själva hävdar. Men kvinnorna menar också att det finns andra skillnader mellan män och kvinnor, t.ex. i hur man arbetar och tar sig an problem.

...vi jobbar ju rätt olika, vi tjejer och killar. Vi [kvinnor, mitt förtydligande] måste ju stämma av och prata och fråga, många och, liksom. Bekräfta våra idéer, då. /.../ Killar jobbar ju liksom mer att, ja, [Carola sänker röstläget markant] ”nu tar vi ett beslut här och så kör vi igång”, man kanske inte frågar lika mycket då. Medan om det bara skulle vara tjejer, så kanske man aldrig skulle komma fram till något, man skulle bara fråga, fråga, fråga. Så det är nog bra med en mix, tror jag.

(Carola)

Därefter pratar Carola vidare om att den där mixen behövs, men att det just på hennes avdelning är rätt mycket kvinnor för tillfället. Carola nämner inga exakta siffror, men jag uppfattade det som mycket mindre än hälften av de anställda som var kvinnor. Också detta kan kopplas samman med Fägerborgs studie, där en bra andel kvinnor ansågs vara maximalt en tredjedel. Min poäng här är att kvinnorna har internaliserat männens syn på hur det idealt ska vara och gjort denna syn till sin egen. Citatet ovan är dessutom laddat med värderingar om vilket beteende som är positivt och bra. Carola antyder att det enligt henne typiskt kvinnliga att ”fråga, fråga, fråga” kanske inte skulle leda fram till beslut, vilket i en resultatnriktad verksamhet är A och O. Många gånger när jag lyssnar till informanternas utsagor om egenskaper som de förknippar med manligt respektive kvinnligt, får jag en känsla

av att det är en mer allmän diskussion som man återger. Att det är något som man har accepterat utan att egentligen fundera så mycket över vad det faktiskt innebär. Medvetenheten om att vissa värdeladdade egenskaper är kopplade till ”man” eller ”kvinna” varierar bland informanterna. Detta kan delvis vara relaterat till ålder och erfarenhet. Någon har funderat mycket runt detta och även utvecklat ett särskilt beteende för att undvika att tvingas in i en traditionell kvinnlig roll:

...med *vilje* så struntar jag i vissa saker som är typiskt att många tjejer gör då, som jag gör ibland då, men... till exempel att vattna blommorna när de står och hänger, torka av fikabordet för det gör inte städerskorna, utan det får vi faktiskt göra själva. Och det låter jag bli med flit, bara för att se om killarna gör det, och de flesta gör det *inte*. /.../ Utan jag gör det med *vilje* att jag inte tar på mig så mycket sånt, att jag inte blir kaffekokare och sånt.

(Emmy)

Någon annan har inte reflekterat nämnvärt över detta, och finner kanske till och med trygghet i att definiera sig som kvinna med vissa för kvinnor specifika förväntade egenskaper. Ett annat exempel på att medvetenheten är varierande är att Sara menar att det är skillnad på vad män och kvinnor arbetar med, att vissa tjänster är svårare för kvinnor att få. Medan Lotta tvärtom hävdar att kvinnor och män har samma arbetsuppgifter och samma möjligheter och att det inte skiljer.

Nedtoning av den egna betydelsen

En av de yngre informanterna berättar om de attityder hon möter när t.ex. nya bekantskaper får veta att hon är ingenjör. Oftast blir de imponerade av att hon som ung kvinna arbetar som tekniker, varpå hon svarar med att förklara vad hon har för arbetsuppgifter.

Ja, då förklarar jag lite vad det är jag gör och så där, och då fattar de oftast att, ja, det kanske inte är så *himla* mycket teknik ändå, det jobbet som jag gör här då.

(Lotta)

Jag uppfattade detta som att hon tonade ner betydelsen av sitt arbete och att hon liksom arbetarkvinnorna i Eva Fägerborgs studie var blygsam och tillbakahållen. Fägerborgs studie är utförd på en verkstadsindustri och det är operatörers och montörers kunskap hon fokuserat på. I detta sammanhang är det intressant att just denna kvinna umgås och har god kontakt med operatörerna, och jag undrar om det finns något samband mellan detta och att hon som jag uppfattar det bagatelliserar sin egen insats. Kanske identifierar hon sig inte i första hand som ingenjör, utan som arbetare? Och är det kanske därför som hon tonar ner betydelsen av sitt arbete och sitt tekniska kunnande? En annan tolkning skulle kunna vara att Lotta som kvinna har svårt att identifiera sig i rollen som ingenjör eftersom denna roll innefattar en

maktposition gentemot montörerna som hon har nära och god kontakt med. Lotta berättar att hon värderar sin utbildning högt, precis som de andra kvinnorna, samtidigt vill hon inte framhålla sig själv. Den här speciella reaktionen uppfattade jag bara hos denna kvinna, de andra hade ett mer avslappnat förhållande till sin utbildning och sin position i yrkeslivet.

Informanternas definition av karriär

Karriär är ett ord som har dubbla betydelser för de fem kvinnorna jag intervjuat. De talar alla om den karriär som definieras som den traditionella i Conradsons studie, men tillägger att man ständigt vill/ska lära nytt. Samtidigt tycks de betrakta denna definition som en motbild, kanske gentemot vad de själva skulle vilja lägga in i begreppet. Karriär i den traditionella bemärkelsen är det som förväntas av dem utifrån, från företaget och kollegor, och som är den bemärkelse som utåt sett har den största tyngden och statusen. En av mina informanter kan däremot tänka sig en karriär som specialist, med djupkunskaper, vilket inte räknas som en ”riktig” traditionell karriär i Conradsons studie. Där är det istället den raka, snabba karriären som resulterar i en hög chefspost eller VD-post som räknas. Den definition som alla kvinnorna själva talar om, och som tycks ligga dem nära om hjärtat, är den där karriär är att nå en position som är utvecklande och stimulerande, där man trivs och framförallt att det är ”kul” och ”roligt”. Kort sagt, att det finns utrymme för självförverkligande. Denna definition ligger nära Conradsons moderna, men överensstämmer inte helt med denna. Mina informanter trycker mer på främst det egna, men därigenom också familjens, välbefinnande. Jag tycker mig också märka att för dessa kvinnor är en lyckosam karriär en där man uppnår de mål man själv sätter upp, som är intressanta för just en själv. Sedan kan dessa mål variera från person till person, antingen man vill bli chef och få inflytande över sin egen och andras situation, eller att man strävar efter att skapa sig ett namn som specialist med expertkunskaper.

Karriär som en trappa eller stege är en bild av vad karriär är som flera av kvinnorna använder. Man talar då om den traditionella definitionen av karriär. För den definition som kvinnorna kallar sin egen, har jag i materialet inte kunnat urskilja någon sådan tydlig bild.

Kvinnornas egna karriärer

Alla mina informanter tycker att de gör karriär. Av de två yngsta kvinnorna tycker Åsa att hon gör karriär i en mer traditionell mening, vilket hon menar är tydligt även för andra. Hon har klara målbilder som hon arbetar mot, och de är också anpassade för att fungera vid olika möjliga utfall. Hon avser att arbeta några år för att skapa sig kontakter och ett namn, sedan

vill hon gärna utomlands för att arbeta eller kanske studera och så småningom vill hon bli chef. Att till exempel skaffa barn kommer i dagsläget långt ner på prioriteringslistan. I skenet av dagens samhällsdebatt angående det faktum att vi i Sverige har allt lägre födelsetal med alla de konsekvenser det drar med sig för samhället och individen, verkar den här unga kvinnan vara ganska typisk. Den andra av de två yngsta informanterna, Lotta, tycker att hon gör karriär enligt sin egen definition, i och med att hon har ett utvecklande yrke där hon känner att hon har möjlighet att lära nya saker hela tiden. Hon menar att hon idag inte har ambitionen att göra en traditionell karriär, det vill säga med fokus på en chefspost, men att det kanske kommer med tiden.

Två av de äldre kvinnorna innehar som jag tidigare nämnt chefspositioner och för dem är det självklart att de gör karriär enligt traditionell definition. De befinner sig en bit på väg och det är lätt för dem själva och andra att se vad som utgör nästa ”steg” på karriärstegen. Carola pekar indirekt på att en traditionell karriär inte bör ta allt för lång tid, i det att hon säger att hon själv har tyckt att det ibland har gått för långsamt. I de lägena har hon ”stöttats” av en manlig chef som sagt till henne att ta det lugnt, att det i sinom tid kommer. Frågan är ju om det är stötning hon fått, och inte en del av det så kallade glastaket⁵ som visat sig? Den femte av informanterna menar att hon inte strävar efter att göra traditionell karriär för att bli chef, vilket hon anser gör att man kommer ifrån de roliga, tekniska arbetsuppgifterna till förmån för administrativt arbete.

... jag ser inte det som något mål att bli chef. Jag tycker många chefsjobb verkar ganska tråkiga. Ja, det är mycket administrativt och mycket möten och *tjafs bara*, om pengar och budgetar och det här.

(Emmy)

Den här kvinnan vill hellre bli specialist med spetskunskap. Hennes personliga definition av karriär är att bli erkänt skicklig på någon del av arbetet.

⁵ Glastaket syftar på att det tycks finns en osynlig övre gräns för hur högt en kvinna kan klättra i organisationshierarkierna. Motsatt begrepp är glashiss som innebär att män ”knuffas” uppåt av kvinnor och ”dras” uppåt av män i hierarkierna. För att se exempel på hur dessa begrepp kan användas, se Anders Haag: ”Jämställdhet, visst, men har det hänt något?” *DN* (00-06-21) och Sara Gemzell: ”’Glastaken’ stoppar kvinnor – men det är fult att prata om det” *AB* (02-04-27).

Många strategier för att främja karriären

I Conradsons studie nämns tre strategier som kvinnor använder sig av för att göra karriär. Dessa är rätt utbildning, rätt klädsel och att ingå i nätverk. I mitt material har jag urskiljt tre strategier till utöver dessa. Nedan gör jag en genomgång av alla sex strategierna.

Den första av de strategier som någon eller några av mina informanter har använt sig av eller kan tänka sig att använda framgent för att främja karriären och skapa större möjligheter, är *att utbilda sig*. Både internutbildningar och högskole- eller universitetsstudier är möjliga. Att ta del av olika utbildningar som erbjuds ses dels som en investering, då man därigenom visar sig framåt och intresserad och kanske främst, flexibel. Dels ses det också som en väg till personlig självutveckling, för det egna välbefinnandets skull. För de här kvinnorna är det som sagt viktigt att ha kul och att trivas och ha roligt på arbetet. Vilken inriktning dessa studier har, beror på vilket mål man har med sin karriär. Är man intresserad av att bli chef och vill ha ledaransvar, är det kurser som t.ex. handlar om handledning eller ledarskap eller ger ekonomikunskaper som kommer i fråga, vill man istället specialisera sig väljer man kurser inom sitt specifika intresseområde.

En annan strategi är *att byta arbete*, återigen för att vara flexibel och för att inte stagnera. Det är också ett sätt att höja sin status och lön och kanske också det egna självförtroendet; att söka och få bättre tjänster blir ett bevis på att man har ett visst värde. En tredje strategi är *att noga följa klädkoden* på arbetsplatsen. Kvinnorna följer klädkoden och klär sig med omsorg för att inte verka hotande för männen såsom ”kvinna”. Detta innebär att man medvetet avstår från djupa uringningar, korta kjolar och högklackade skor eller stövlar. Ingen av kvinnorna säger sig vilja klä sig på det sättet, men de är samtidigt medvetna om att de och deras kunskaper inte skulle tas på allvar med sådan klädsel. En fjärde strategi är *att alltid vara påläst och noggrann* i sitt arbete, och att aldrig lämna ifrån sig en slarvigt utförd arbetsuppgift. En femte strategi är *att studera och bo utomlands*, vilket de båda civilingenjörerna gjort, och som också en av de unga tjejerna har som delmål i sin karriär.

Slutligen, en sjätte strategi som jag har urskiljt i mitt material är *att ingå i nätverk*. Det förekommer både formella och informella nätverk. De formella är t.ex. de nätverk som initierats och finansierats av företaget och som har till syfte att vara ett stöttande och utvecklande forum för kvinnorna i deras karriärer. Ett annat formellt nätverk är det nätverk som en av informanterna ingår i och som inte har med företaget att göra, utan är en

sammanslutning av ingenjörutbildade kvinnor. Detta nätverk verkar ha ett lite annorlunda syfte i det att man bland många andra aktiviteter t.ex. är verksam med mentorskap till unga tjejer som läser teknik på gymnasienivå. Huvudsyftet verkar vara att generellt stärka befintliga kvinnliga ingenjörers position och yrkesidentitet och att skapa intresse för yrket hos yngre generationer av kvinnor. Ett exempel på informellt nätverk är det ”spontant” uppkomna av före detta COOP-studenter (både manliga och kvinnliga) som träffas regelbundet och tar långlunch och umgås och förhör sig om varandra.

Valet: Att göra karriär eller inte?

De flesta av mina informanter menar att en traditionell karriär kräver att man försakar delar av sitt privatliv och den dyrbara fritiden. En av dem väljer att inte göra traditionell karriär och har till och med speciellt bett om en tjänst som inte ska inkräkta alltför mycket på privatlivet. För en annan är denna försakelse något hon är medveten om, men trots det ändå väljer att göra karriär. En tredje verkar inte ens medveten om att det finns ett val, alternativt att hon ser det som så självklart att göra karriär att det inte är meningsfullt att fundera över priset. Man gör karriär och så är det inte mer med det. När verkligheten ändå hinner ikapp en, och man märker att det är svårt att kombinera en krävande karriär med eventuella barn och familjeliv, gör man justeringar allteftersom. Exempel på sådana justeringar är att man skaffar städhjälp för att själv få mer tid över för barnen, eller att man har som medveten strategi att begränsa antalet fritidsaktiviteter och sociala åtaganden för både barn och vuxna, eller som en av mina informanter, gå ner i arbetstid. (Att gå ner i arbetstid innebär för denna kvinna vad jag förstår att utföra samma arbete på mindre tid än tidigare, inte att få mindre arbetsuppgifter.)

Identitet och flexibilitet i yrkesrollen

I anslutning till det alla kvinnorna talar om att det ska vara *roligt* och *kul* på jobbet, slås jag av att de alla med detta tycks syfta på ”roliga arbetsuppgifter”. Detta förvånar mig på ett sätt eftersom jag själv har erfarenhet av arbete med ”tråkiga” arbetsuppgifter, men där man tycker att man har roligt för att man t.ex. trivs i den gemenskap som finns på arbetsplatsen. Vad jag menar är att det inte är självklart vad som åsyftas när man säger att man vill ha roligt på arbetet, även om just dessa fem kvinnor är eniga. Att de faktiskt är det kan förmodligen hänföras till att de alla är högutbildade och har kvalificerade yrken.

Identitet har i denna studie mycket kommit att handla om flexibilitet. En flexibel person är anpassningsbar och öppen för förändringar. Att ha ett utvecklande arbete är viktigt, så till vida

att det ger en bild av hur man är och bör vara, t.ex. anpassningsbar och förändringsbenägen. Kanske är det så man ska se på informanternas poängtering av att det är viktigt att ha ett roligt arbete och att man har kul på jobbet. Personlig och yrkesmässig utveckling kan också relateras till klass; det är något som de ser att exempelvis operatörerna inte har i samma utsträckning i sina arbeten. Att ha roligt på jobbet är då en klassmarkör och avskiljer *mig* från *dem*.

Av mina fem informanter är det bara en som är från Trollhättan ursprungligen. De andra är inflyttade eller pendlar till sitt arbete. Också detta kan ses som ett tecken på att det är flexibilitet som är honnörsordet i dagens samhälle. Att utbilda sig och sedermera börja arbeta någon annanstans än i hemorten kan dels ses som ungdomens sätt att bryta sig fri från hem och familj, men också som en nödvändig åtgärd för att kunna arbeta med det man vill och för att kunna leva det liv man vill. En av mina informanter berättar att det kan vara svårt att bryta upp på detta vis och att det inte är oproblematiskt att skaffa sig ett nytt kontaktnät på den nya orten.

Jag trodde nog att det skulle bli lättare att få nya kontakter, och lite så där. Men det kan ju vara som tjejdå, att det är tufft att komma in, men du har en massa arbetskolligor då, kanske i din egen ålder också, men de har en sambo eller är gifta eller så. ”Hej, ska vi göra något ikväll?”, det kan man ju liksom inte säga då, va. /.../ Men annars, jobbmässigt, tyckte jag det, kom in i det bra så.

(Carola)

Dessutom verkar det faktum att hon är kvinna vara ett problem i sig när det gäller umgänget; det är svårt att umgås med gifta eller sammanboende män utan att ens intentioner missförstås av både den ena och den andra. Carola var ute efter att skaffa vänner, men var rädd att det skulle uppfattas som att hon var ute efter en pojkvän eller två. Andra kvinnor fanns i stort sett inte på den avdelning Carola började på, och som hon säger:

Och det är ju inte säkert att man passar ihop med den tjejen som finns heller...

(Carola)

Avslutning

Reflektioner kring uppsatsen

En tanke som lyfts fram på flera ställen är att om man ständigt fokuserar på ett visst fenomen, diskuterar och framställer det som ett negativt eller positivt problem, riskerar man att cementera klichéer och bidra till att myter skapas. Det som befasts och görs ”allmänt känt”

ifrågasätts heller inte i den utsträckning som det kanske borde. Stereotypisering fixerar betydelser och alternativa innebörder blir oviktiga eller betydelselösa. (T ex Conradson, 1997, Martinsson, 2001 och Björk, 1999.) Detta gäller självklart även för denna uppsats. Jag hoppas dock att jag istället för att befästa föreställningar om i mitt fall kvinnliga ingenjörer, bidrar till att nyansera bilden av hur det i början av 2000-talet kan se ut. Det finns alltid en risk att man blir ”hemmablind” när man håller på med en undersökning av detta slag. Jag har funderat över om jag inledningsvis hade förväntningar på vilket resultat jag skulle få. Självklart hade jag förväntningar, men mina förväntningar var mer inriktade på att jag önskade och hoppades få en klar och fyllig bild genom givande samtal med informanterna. Jag var speciellt intresserad av vissa aspekter av deras berättelser, vilket också avspeglas i frågelistan och även i analysresultatet. Men min förhoppning är att jag därmed inte låst mig. Jag tror att mitt angreppssätt, att skaffa ett material först och sedan leta efter lämplig litteratur, har gjort att jag inte styrts av vad jag trodde att jag ska hitta i materialet.

Vidare tror jag att det hade varit intressant att utreda informanternas bakgrund, vad gäller t.ex. klass. Jag har tyckt mig märka en skillnad i hur man ser på vidareutbildning, som verkar ha ett samband med vilken bakgrund, livsstil och vilka förutsättningar jag så att säga ”mellan raderna” uppfattat att kvinnorna haft. Men eftersom jag valde att i intervjuerna inte ställa direkta frågor som rör informanternas bakgrund och t.ex. föräldrars yrken och utbildning, kan jag inte dra några definitiva slutsatser.

Jag har valt att kalla uppsatsen för *På plats i männens värld. Om kvinnliga ingenjörer*. Titeln är dubbeltydig. På plats i männens värld syftar på att ”nu är vi kvinnor här”! och därmed förändras arbetet och yrkeskåren för alltid, precis som det alltid gör när något tidigare exkluderat tillåts komma in. Denna uppsats har bland annat försökt att visa på hur några kvinnliga ingenjörer upplever och hanterar sin situation i arbetslivet, på plats i männens värld. Uttrycket ”på plats” kan också tolkas som det kommando man använder vid uppfostran av hundar, för att lära dem vem som bestämmer och är chef, och att avkräva dem ett visst underdånigt beteende. Kanske kan man säga att dessa kvinnor faktiskt tvingas sitta ”på plats” och följa de regler som männen satt upp? Mot detta kan man invända att de inte tvingas, det är ju frivilligt att börja arbeta som ingenjör. Självklart, men jag menar att för att få arbeta som ingenjör krävs det att man åtminstone inledningsvis accepterar de strukturer som finns på arbetsplatserna. (Detta bör rimligtvis även gälla för män anställda i ett kvinnodominerat yrke, även om jag tror att män genom sin könstillhörighet och därmed överordning över kvinnorna,

har lättare att förändra och göra sig hörda inom de sektorerna. De åker glashiss.) Jag tycker att infogandet i dessa befintliga strukturer kan utläsas i mitt material, även om medvetenheten om dessa strukturer och motstrategier för att förändra dem tycks öka med åldern bland mina informanter. Detta finner jag upplyftande och intressant. Enligt min mening bör en arbetsplats vara till för alla människor som arbetar där, oavsett kön, ålder, etnicitet osv. Jag tycker att båda dessa tolkningar av titeln är relevanta för mitt material.

För att sammanfatta vad jag uppfattar som det viktigaste i de berättelser jag fått mig till livs: Att vara kvinna och arbeta som ingenjör är speciellt. Man möter fördomar och får stå till svars när människor uttrycker attityder och förväntningar som rör det faktum att man är kvinna och därmed avviker från majoriteten i yrkeskåren och branschen. Några av informanterna menar att det är mer komplicerat att vara/verka som ingenjör för dem än för en man i samma situation. Samtidigt visar mitt material att det inte är en ensidig process, från männen mot kvinnorna. Det är en process som kvinnorna själva deltar i, låt vara att det bland annat beror på att de inte är medvetna om sina egna roller och medverkan i de strukturer som får systemet i nuvarande form att fortleva. Men som jag tidigare nämnde, denna medvetenhet tycks öka med ålder och erfarenhet.

Den här uppsatsen syftade till att få en inblick i hur några kvinnliga ingenjörer upplever sin situation i arbetslivet och i viss mån privatlivet. Jag tycker att jag fått en bra bild av hur det kan se ut genom att mina informanter villigt delat med sig av sig själva och sina erfarenheter. Det är jag hemskt glad och tacksam för. Samtidigt har arbetet med uppsatsen skapat nya frågor och fått mig att fundera över t.ex. nätverk; vad har arbetsgivaren för syfte med att betala för dessa aktiviteter? Ser man att det faktiskt ger en förtjänst i slutändan, eller finns de för att den lagstadgade jämställdhetsplanen kräver någon form av aktiviteter? Varför finns inte motsvarande nätverk för män? Behövs de inte, eller finns de, fast strukturerade i en annan ”osynlig” form? Jag skulle också vilja forska vidare om problematiken kring kropp, klädstil och identitet. Hur hänger de samman, (för det tror jag att de gör) och påverkas identiteten av att man väljer en viss klädstil? Kan man förändra sin identitet genom att byta klädstil? Eller är det identiteten som påverkar klädstilen? En annan intressant företeelse är begreppen glastak och glashiss. Hur och varför uppkommer de och på vilket sätt upprätthålls de? Detta några av de frågor jag gärna skulle arbeta vidare med.

Litteraturförteckning och övrigt material

Litteratur

Ambjörnsson, F. (1998). Med kroppen som fiende. Om fem unga kvinnors upplevelse av kropp och identitet. I: *Behag och begär. Kulturella perspektiv på kroppens, intimitetens och sexualitetens transformationer*. Red. Lena Gerholm. Stockholm: Carlsson Bokförlag.

Björk, N. (1999). *Sireners sång. Tankar kring modernitet och kön*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Conradson, B & Rundquist, A. (1997). *Karriärkvinnan. Myt och verklighet ur ett etnologiskt perspektiv*. Stockholm: Carlssons Bokförlag.

Fägerborg, E. (1996). *Miljoner och my. Kunskapssyn och tänkande på en verkstadsindustri*. Stockholm: Nordiska museet.

Gerholm, L., red. (1998). *Behag och begär. Kulturella perspektiv på kroppens, intimitetens och sexualitetens transformationer*. Stockholm: Carlssons.

Högskoleverkets rapportserie: 1998:44 R. Uppföljningsavdelningen. *Kvinnor och män i högskolan – från gymnasium till forskar utbildning 1986/87 – 1995/96*. Stockholm.

Liedman, S. (2001). *Ett oändligt äventyr. Om människans kunskaper*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag.

Lundgren, B. & Martinsson, L., red. (2001) *Bestämna, benämna, betvivla. Kulturvetenskapliga perspektiv på kön, sexualitet och politik*. Lund: Studentlitteratur.

Martinsson, L. (2001). Marmorhallen. Kön- och sexualpolitiska rum. I: *Bestämna, benämna, betvivla. Kulturvetenskapliga perspektiv på kön, sexualitet och politik*. Red. Britta Lundgren och Lena Martinsson. Lund: Studentlitteratur.

Närvänen, A-L. (1999). *När kvalitativa studier blir text*. Lund: Studentlitteratur.

Sennett, R. (2000). *När karaktären krackelerar. Människan i den nya ekonomin*. Stockholm: Atlas.

Övrigt material

Blendberg Månsson, A. 2001. "Vägen till framtidslandet. Om kvinnliga studenter på en teknisk utbildning". B-uppsats i kulturvetenskap, Högskolan Trollhättan/Uddevalla.

Gemzell, S.: "'Glastaken' stoppar kvinnor – men det är fult att prata om det" *Aftonbladet* (2002-04-27).

Haag, A.: "Jämställdhet, visst, men har det hänt något?" *Dagens Nyheter* (2000-06-21)

Fem inspelade intervjuer, utförda i november 2001. Finns i författarens ägo.

Websidor

<http://yrken.ams.se>

Avläst 2002-04-30.

<http://ne.se>

Avläst 2002-04-30.

Frågelista

Namn?

Ålder?

Familj?

Utbildning?

Har tidigare arbetat som? I så fall, varför bytte du jobb/inriktning, vad var viktigt för dig?

Arbetar idag som? Vad innebär detta arbete? Med el. mot vem (ex. internt el. externt) arbetar du? Vad har du för ansvar? Vilka problem kan uppstå; hur löser du dem?

Är du fackansluten, vilket i så fall? Vilken betydelse har facket för dig? På arbetsplatsen?

Hur var det när du började arbeta som ingenjör? Vilka reaktioner fick du från familj/vänner/arbetskamrater?

Vad hade du för förväntningar på arbetslivet när du studerade? Hur har det blivit?

Har arbetet påverkat familjelivet? I så fall, på vilket sätt, och varför på just det sättet?

Vem gör vad i hemmet?

Hur har du fått ditt/dina jobb? (sökt själv, genom AF, kompisar, el. dyl., eller ”handplockats”?)

Ingår du i något nätverk? I så fall, vilken typ? Vad har det för betydelse för dig, personligt el. yrkesmässigt?

Klädsel; spelar den roll, får man klä sig hur som helst?

Kan du peka på någon strategi som du använder dig av som ett medel att nå dina mål?

Vilken könsfördelning finns på arbetsplatsen?

Spelar könet någon roll på din arbetsplats? I så fall, på vilket sätt?

Vad arbetar män respektive kvinnor med? Finns skillnad i arbetsuppgifter? I så fall, vilka?

Skulle du vilja påstå att män och kvinnor är OLIKA? I så fall, på vilket sätt?

Har du någon speciell ”roll” på din arbetsplats? (tex. ”stöttare”, ”idéspruta”, ”kvinna”, osv.)

Beskriv dig själv som du tror att du uppfattas på din arbetsplats! Stämmer den bilden med din egen bild?

Vad får man inte göra på din arbetsplats?

Vad är karriär för dig?

Vill du göra karriär/gör du karriär? Vilka strategier har du i så fall för att göra karriär?

Har du stött på några svårigheter i ”karriärandet”, vad har dessa i så fall berott på?

Hur mycket tid lägger du ca, på ditt arbete?

Vilken betydelse har din ingenjörutbildning för dig idag? (personlig stolthet, som en bas för yrkesutövandet, kanske inte så stor alls?)

Vilken inställning har du till vidareutbildning?

Hur är inställningen till vidareutbildning på din arbetsplats?

Har du studerat efter din ingenjörsexamen? I så fall, vad? Vems var initiativet till det, ditt el. arbetsgivaren?

Skulle du kunna tänka dig att byta yrkesinriktning? I så fall, till vad och varför?

Har ditt yrkesval påverkat ditt liv i stort? I så fall, på vilket sätt?

Hur ser du på dig själv? Har du förändrats genom att du arbetar som ingenjör? Eller av något annat