

Hur svårt kan det vara?

Jämställdhet i måleribranschen



Hur svårt kan det vara?

Jämställdhet i måleribranschen

Marie Hjalmarsson
FD pedagogik
Högskolan Väst
Institutionen för omvårdnad, hälsa och kultur
461 86 Trollhättan
0520 - 22 38 64
Marie.hjalmarsson@hv.se

Carina Kullgren
FD etnologi
Högskolan Väst
Institutionen för omvårdnad, hälsa och kultur
461 86 Trollhättan
0520 – 22 38 69
Carina.kullgren@hv.se

Nyckelord: könsföreställningar, jämställdhetsarbete, maskulinitet, kompetens, målare/målaryrket

INLEDNING	4
BRANSCHFÖRÄNDRINGAR	4
ETT SAMPRODUKTIONSPROJEKT	5
UNDERSÖKNINGSMETOD	6
INTERVJUER	6
ARBETSPROCESSEN	7
KÖN OCH GENUS	8
KROPP, KÖN OCH KOMPETENS	10
FÖRETAGSLEDARE OM DEN IDEALE MÅLAREN	10
STARKA MÄN OCH SVAGA KVINNOR	11
JOBDET ÄR TUNGT	14
MACHOIDEALET TACKLAR AV	15
ARBETSMILJÖ PÅ OLIKA VILLKOR	17
FYSISK ARBETSMILJÖ	18
PSYKO-SOCIAL ARBETSMILJÖ	20
FÖR EN MER JÄMSTÄLLD ARBETSMILJÖ	22
FYRA EXEMPEL PÅ KÖNSFÖRESTÄLLNINGAR	23
EXKLUDERANDE	24
NEUTRALISERANDE	24
BEKRÄFTANDE	26
IFRÅGASÄTTANDE	27
MÖNSTER BÖRJAR BRYTAS	29
ETT FÖRETAG SOM STICKER UT	32
UTMANINGEN	37
REFERENSLITTERATUR OCH LÄSTIPS	40
SAMMANFATTNING	42
SUMMARY	42

Det funkar ju. Men... lite att det inte funkar ändå. Det är svårt att säga exakt vad det är, ja, jag vet inte. Det kanske inte passar vissa gubbar eller killar.

Manlig målare om kvinnliga arbetskamrater

Jo, jag tycker de gjorde sitt jobb, va. Men någonstans så kanske det inte räcker.

Manlig målare om kvinnliga arbetskamrater

Jag hoppas att de vill utveckla, att de inte vill ge oss kritik, att de inte vill ha bort oss från branschen.

Kvinnlig målare om kvinnors framtid i måleribranschen

INLEDNING

BRANSCHFÖRÄNDRINGAR

Denna skrift är en del av redovisningen av projektet *Jämställd kompetens i målaryrket – en utmaning*. Projektet tillkom efter ett förslag från Målaremästarna om att undersöka hur den framtida kompetensförsörjningen inom branschen skulle kunna hanteras. Målaremästarna är en arbetsgivarorganisation för företag inom måleribranschen. Det som gjorde att de kände ett behov av att få branschen undersökt var det framtida kompetensförsörjningsproblem man hade identifierat. Problemet sades vara relaterat till två förestående förändringar; dels kommer en omfattande del av dagens aktiva målare att gå i pension inom de närmaste åren, dels tenderar den könsmässiga sammansättningen av arbetskraften att genomgå en radikal förändring. Från att ha varit ett i princip renodlat maskulint yrke kommer nu allt fler kvinnor in i branschen.

Mest markant är de könsmässiga förändringarna i den gymnasiala utbildningen till målare. Under de senaste tio åren har andelen kvinnliga elever ökat i rask takt, till att idag på några skolor utgöra runt 40 %. Under denna period har unga kvinnor successivt slussats ut till företag inom branschen och börjat verka som yrkesaktiva målare. Ganska snart kunde det dock noteras att många av dem bara stannade i jobbet ett par år, sedan försvann de, antingen till andra slags jobb, som försäljare i färgbutiker, eller så lämnade de branschen helt. Ett liknande mönster har även identifierats bland unga manliga målare, om än inte i samma omfattning. Detta faktum, i kombination med att så stor del av den framtida arbetskraften kommer att bestå av en yngre generation direkt från utbildningsinstitutionerna, blev alarmerande. Om bortemot 30-40 % av arbetskraften ska komma att bestå av kvinnor, som inte finner sig tillrätta inom branschen utan snart lämnar den, finns givetvis en stor risk att tillgången på kompetent, utbildad arbetskraft kommer att minska så dramatiskt att kompetensförsörjningen blir ett akut problem inom en inte allt för avlägsen framtid. Endast ca 3 % av anställda målare är kvinnor idag, men det förestående skiftet förväntas som sagt ändra på detta ganska radikalt inom den närmaste framtiden. Av de män vi pratat med har flertalet en mångårig erfarenhet av yrket, och vissa av dem har arbetat längre eller kortare tid med kvinnor, andra inte alls. I vilken grad deras uppfattningar baseras på egna erfarenheter eller allmänna föreställningar varierar alltså. För kvinnorna gäller att flertalet är relativt nya med färre antal år i branschen, några enstaka har längre erfarenhet. En väsentlig skillnad mellan manliga målare och företagsledare är att de som utövar själva måleriet har en mer direkt och personlig erfarenhet av hur könsblandade grupper fungerar i det vardagliga arbetet, och av hur olika slags förändringar kan inverka på förutsättningarna för jobbet.

Vad som ses som manliga eller kvinnliga yrken varierar också ganska kraftigt mellan olika länder. Ett exempel på det är den förvåning vi mötte när vi presenterade detta projekt, och de olika föreställningarna om kön och kompetens vi identifierat, på en konferens i Ryssland sommaren 2011. De ryska deltagarna berättade för oss att hos dem har både målare och järnvägsbyggare sedan mycket lång tid tillbaka varit kvinnliga yrken, med inga eller ytterst få manliga utövare. Ingen tyckte det var konstigt, kvinnor ansågs bäst lämpade för dessa sysslor. På samma sätt är de svenska idéerna om att kvinnor är för svaga för att jobba som målare, men däremot lämpliga för riktigt tunga jobb som vård och städning, inget annat än en historiskt framvuxen uppfattning i vårt samhälle. Även i Danmark, som vi också besökt under projektet, är situationen annorlunda. Där har det funnits kvinnliga målare sedan 70-talet och idag utgör de ca 30 % av arbetsstyrkan. Inledningsvis fanns även där farhågor för

hur det skulle fungera med blandade arbetsgrupper, men tack vare stor öppenhet gick integration fort och idag är det en självklarhet att kvinnor kan vara målare, inget att prata om.

Målaremästarna tog kontakt med Högskolan Väst med förfrågan om intresse att göra en undersökning av vad det kan vara som gör att kvinnorna inte stannar kvar i branschen, i avsikt att hitta möjliga lösningar på problemet. För att kunna göra en tillräckligt omfattande studie ansökte vi om finansieringsstöd från KK-stiftelsen (Stiftelsen för kunskap- och kompetensutveckling), vilket beviljades. Då problemet handlar om att kvinnor, vilka tidigare knappt funnits i branschen, har svårt att finna sig tillrätta och trivas och därför ofta snabbt lämnar sin anställning, är det högst väsentligt att närmare studera vilka uppfattningar om kön som finns, och hur både företagsledare och anställda målare förhåller sig till detta. I projektgruppen diskuterade vi och valde angreppssätt med omsorg för att undvika att kvinnor som grupp framstår som problemet, i yrkesutövningen och branschen. Med stöd i tidigare forskning om andra könssegregerade arbeten formulerades forskningsproblemet till att handla om övergripande arbetsvillkor och synen på kompetens och kunnande i målaryrket, arbetets organisering och innehåll, företagsledningars förhållningssätt, inkluderande rekryteringsstrategier samt föreställningar om både manligt och kvinnligt.

Tillsammans med finansiellt bidrag från Målaremästarna och från Högskolan Väst fanns då medel att bedriva forskning under 1,5 år, och projektet pågick från februari 2010 till juli 2011.

ETT SAMPRODUKTIONSPROJEKT

Undersökningen har bedrivits som ett s.k. samproduktionsprojekt. Det innebär att vi som forskare har haft ett konkret och nära samarbete med två representanter från Målaremästarna. Samarbetet har inneburit att vi haft gemensamma möten en gång per månad där vi tillsammans diskuterat och utarbetat de olika stegen i forskningsprocessen, från detaljerad problemdefinition till tillvägagångssätt, inriktning på analys och förslag på åtgärder för att lösa problemet. Författandet av rapport och vetenskapliga artiklar står dock vi för i egenskap av forskare.

Samarbetet har haft en mängd fördelar, det har garanterat att designen av studien har kunnat anpassas till branschens upplevda problem, samtidigt som denna i sig har relaterats till adekvat vetenskaplig metodik och tidigare forskning. Det har också inneburit att kontakterna med branschföreträdare har underlättats väsentligt och projektet har fått en god förankring bland såväl olika enskilda aktörer som branschen i helhet. Den konkreta studien har bedrivits inom Målaremästarnas distrikt i Västsverige, och det är framför allt medlemsföretag i detta distrikt som deltagit aktivt och bidragit med tid för intervjuer och samtal med anställda och företagsledare. Innan vi går vidare med redovisningen vill vi rikta ett stort och varmt tack till alla som ställt upp och berättat om sina erfarenheter av och åsikter om arbetet som målare! Utan er hade det varit omöjligt att få den rika och nyanserade bild av yrket, branschen och dess framtida situation som vi nu tycker att vi har fått. Tack till Målaremästarna för samarbete i projektet. Tack till dåvarande Måleribranschens yrkesnämnd (MYN) för stort engagemang för projektet och för jämställdhetsfrågor i allmänhet. Ett tack också till Målareförbundet för givande samtal, viktigt statistiskt material och inte minst för visat intresse att utveckla ett framtida samarbete. Vi vill också tacka de två anonyma granskare som bidragit med värdefulla förbättringar av texten. Sist men inte minst, ett varmt tack till Eva Wilms för ditt värdefulla bidrag till och engagemang i projektet.

UNDERSÖKNINGSMETOD

Att kunna upprätthålla och bevara den kunskap och kompetens som behövs för att branschen ska kunna fungera på ett fullgott sätt även i framtiden var den ambition och den fråga eller det problem som initierade projektet från början, och som också varit i fokus under hela undersökningen.

För att undersöka vad det är som gör att många kvinnor har svårt att finna sig tillrätta inom branschen har vi valt att arbeta med kvalitativa metoder. I det här fallet innebär det att vi gjort relativt långa intervjuer, ca 1,5-2 timmar, och dessutom har vi observerat några möten där representanter för branschen träffas. Det ger en annan typ av material än om man t ex arbetar med statistik eller andra former av kvantifierbara data. Den stora fördelen med kvalitativa metoder är att man då kan få en bredare bild som gör det möjligt att identifiera samband mellan olika frågor och områden i de ganska komplexa sammanhang som yrken och arbetsplatser utgör. Genom att använda oss av intervjuer med givna teman, men inte med fastställda frågor, har vi kunnat föra djuplodande samtal med intervjupersonerna och fått en god förståelse av deras arbetssituation, uppfattningar och åsikter. Och det är just målars och företagsledares egna sätt att förstå yrket, branschen och det aktuella problemet som har varit kunskapsmålet, en slags inifrånförståelse. Chanserna att ställa frågor kring hur och varför saker och ting är som de är ökar med det här tillvägagångssättet, vilket är angeläget när det är föreställningar, normer och värderingar som står i fokus.

Med den metod vi har valt kommer vi inte att kunna ge statistiska belägg för hur många som tänker, säger eller agerar i ena eller andra riktningen. Däremot kommer vi att kunna ge en nyanserad bild av vad företrädare för olika positioner inom branschen tänker och säger, samt hur de agerar, i förhållande till huvudfrågan och andra aspekter som är relaterade till den. Vi kommer också att kunna visa på några effekter detta kan ha för dagens och morgondagens kompetensförsörjning, och vi kommer, förhoppningsvis, att kunna ge inspiration till vad som skulle kunna göras för att skapa bättre förutsättningar för att få en mer välfungerande bransch i termer av jämställdhet, definierad som goda villkor för alla.

INTERVJUER

Kontakten med intervjupersonerna underlättades väsentligt genom samarbetet med Målaremästarna. En förteckning över elva företag som intresserade sig för frågan fanns sedan tidigare tack vare att en mindre enkätbaserad undersökning genomfördes för ett antal år sedan i det västra distriktet. Ytterligare intresserade företag fick vi kontakt med då vi presenterade projektet på ett distriktsmöte våren 2010. Bland dessa företag har vi sedan valt ut sju stycken. De är av olika storlek och belägna i både storstad och på mindre orter. Från dessa har vi sedan strategiskt valt tjugo intervjupersoner som representerar olika kön, positioner, åldrar och antal år i yrket. Vi har därmed strävat efter att få en bred representation av företag, företagsledare och anställda, unga och äldre, kvinnor och män, relativt nyanställda och de med många år inom yrket.

De flesta har intervjuats individuellt, men även några gruppintervjuer med människor som arbetar tillsammans har genomförts. Alla intervjupersoner har lovats anonymitet och därför anges vare sig namn eller ålder i rapporten. Vi har också valt att inte använda fingerade namn, så därför hänvisas enbart till kön och position när vi refererar citat från intervjuerna. På det sättet skyddas individer

yttre ligare då det försvårar möjligheten för läsaren att sätta samman flera citat från en och samma person, vilket kan ge en bredare bild som underlättar identifikation.

Utöver detta har vi fått en god bild av vissa sakförhållanden genom statistiskt material från statistiska centralbyrån (SCB) och från branschens interna organisationer. Annat skriftligt material som branschtidningar och dokument av olika slag har också bidragit till att öka våra insikter om branschförhållanden.

Återstoden av texten är disponerad enligt följande: närmast presenteras förutsättningarna för arbetsprocessen, följt av en kort beskrivning av de vetenskapliga begrepp vi använder i analysen. Denna börjar med ett avsnitt där vi diskuterar hur könsföreställningar påverkar synen på kropp, kön och kompetens. Bilden av den ideala målaren och uppfattningar om vad jobbet kräver är väsentliga delar här. Därefter kommer ett avsnitt där vi presenterar och diskuterar fyra olika sätt att förstå kön och dess betydelse bland våra informanter. Nästa del fokuserar på förändringstendenser som kan skönjas i materialet. Avslutningsvis sammanfattar vi studien genom att relatera dess resultat till den utmaning branschen står inför.

ARBETSPROCESSEN

Projektet i sig har en inbyggd förändringsambition, det tillkom för att branschen stod inför en situation då man ansåg att förändring var nödvändig. Det har därmed varit en strävan genom hela projektet att ha ett reflekterande förhållningssätt genom att forskare och branschrepresentanter diskuterar och funderar tillsammans. Projektet inleddes med en projektpresentation för företagsledare och andra representanter för de medverkande måleriföretagen. Den följdes av intressanta och delvis känsloladdade diskussioner om kvinnligt och manligt, men även om projektets nytta och relevans för företagen. Därigenom fick vi en första värdefull inblick i måleribranschens kultur.

Det reflekterande förhållningssättet har också inneburit att de medverkande personerna, genom att delta i möten och genom våra intervjuer, har fått sätta ord på och fundera över det egna företaget eller den egna arbetssituationen, de egna föreställningarna och det egna beteendet. Det skall dock inte stickas under stol med att reflektera över egna föreställningar och hur dessa påverkar andra människor, är en tung uppgift. Vi människor befinner oss på olika nivåer då det gäller vår vana och förmåga att reflektera över vår omvärld. Men vi kan lära oss att bli bättre, t ex genom att i vardagen vrida och vända på både våra egna och på andras synpunkter. Det handlar om att ställa sig vid sidan av och att kunna se saker och ting ur andras perspektiv för att vidga den egna horisonten. Vi har genom hela forskningsprocessen strävat efter att inta ett sådant reflekterande förhållningssätt och försökt att vara lyhörda för andras perspektiv.

På grund av rapportens karaktär har vi valt att inte ange referenser i löpande text som annars är brukligt i vetenskapliga texter. Vi presenterar istället referenslitteraturen tillsammans med lästips och användbara länkar sist i rapporten.

KÖN OCH GENUS

Måleribranschen domineras av män, både till antalet och ifråga om hur arbetet som målare formas. Det behöver i sig inte vara något problem för att måleriarbete ska kunna utföras. Problemet uppstår däremot när en starkt könskodad tradition sätter käppar i hjulet för branschens utveckling, och för att yrkesverksamma målare av alla de slag ska kunna ha en rimlig arbetssituation.

Det här forskningsprojektet har visat att den typ av manliga normer och värderingar som på olika sätt utesluter eller försvårar för kvinnor, och som fortfarande till stor del dominerar, för en kamp för att behålla sin plats och giltighet i målaryrket. Ofta sker uteslutning av kvinnor på ett oreflekterat och omedvetet sätt, men det finns också exempel på medvetna strategier att helt eller delvis utestänga målare enbart på grund av att de är kvinnor. I denna kamp är såväl målare som företagsledare delaktiga. Företagsledarna kom att bli av speciellt intresse då deras utsagor och agerande är betydelsefullt eftersom de har formell makt och position att bestämma vem de vill anställa och hur de vill att måleriarbetet skall bedrivas. Två huvudsakliga förhållningssätt kan urskiljas bland de företagsledare vi träffat: De som ger uttryck för en vilja att utveckla sitt företag för ökad kvalitet, trivsel och jämställdhet, men som kanske inte alltid vet hur de skall gå tillväga. Den andra typen har ett mer konservativt förhållningssätt. De uttrycker i tydliga ordalag och i handling att kvinnliga målare inte passar för yrket. Även kvinnliga målare måste givetvis förhålla sig till manliga normer och traditioner, vilket de gör på olika sätt. Vi har också funnit goda exempel på hur man kan arbeta medvetet och strategiskt som företagare och arbetsgivare, för ett gott företagande och goda arbetsvillkor. Innan vi går närmare in på vilka föreställningar om kvinnor och män som finns inom branschen ska vi kort presentera några kön- och genusvetenskapliga begrepp för att underlätta förståelsen av hur de använts i analysen.

Den här studien rymms inom det omfattande vetenskapliga område som benämns genusforskning. Det innebär att studiens frågeställningar och analysen av materialet handlar om hur *föreställningar* om kön uppstår, fungerar och befästs, men också om hur de förändras. Ibland används begreppet ”doing gender”, på svenska: att göra kön. Med denna utgångspunkt kan vi säga något om på vilka sätt föreställningar om kön styr vår vardag, t ex hur kön spelar roll i specifika situationer, hur yrken kodas, hur arbetskraft sorteras och hur kön bidrar till övergripande normer som inverkar på många aspekter av våra liv. Här används tankegången och begreppet för att förstå hur kön görs inom måleribranschen.

Att göra kön innebär oftast att *följa mönster*. Vi är alla, kvinnor och män, indragna i denna process. Vi väljer våra yrken, intressen och livsstilar så som vi anser vara självklart, rätt och riktigt. Det gör vi för

Könsföreställningar
*Våra bilder av hur kvinnor
och män ska vara och vad
som betraktas som kvinnligt
och manligt*

Att göra kön
*När vi agerar med
utgångspunkt i våra
könsföreställningar, ofta utan
att reflektera över det*

Könsstruktur
*När vi har upprepat våra
könsföreställningar så
mycket, i tal och i handling,
att de framstår som
självklara, naturliga och
odiskutabla*

att det är tryggt och enkelt att följa redan utstakade mönster, vi strävar efter att passa in. Att *bryta mönster* är betydligt svårare och innebär ofta personliga kostnader i form av att exempelvis ständigt behöva försvara sitt yrkesval, sina intressen eller sin livsstil. Ibland är det specifika individer som bryter mönster: Anna som bestämmer sig för att bli målare eller Johan som bestämmer sig för att bli undersköterska. Ibland är det grupper i samhället: feminister, män mot våld, gayrörelsen, för att ta några exempel. Ibland händer det saker som vi inte har räknat med, som gör att mönster börjar brytas utan att medvetet riktade insatser gjorts. Ökningen av tjejer som utbildar sig till målare är ett sådant exempel. Idag innebär detta att måleribranschen står inför ett påtagligt vägval:

- att hålla igång processen där mönster redan har börjat brytas eller
- att fortsätta följa gamla mönster

Här framstår det tydligt att de aktörer som har störst möjlighet att välja väg är företagsledare och arbetsgivarorganisation.

I avsikt att öka insikterna om dagens situation, och om vad som kan göras, kommer följande presentation att handla om de resultat som framkommit ifråga om synen på kunnskap och kompetens, arbetsvillkor, organisering och arbetsfördelning, ledarskap, yrkestraditioner, normer och värderingar, och yrkets könskodning. För att kunna förstå hur och varför branschen behöver förändras för att säkra kompetensförsörjningen anser vi det viktigt att studera hela arbetssituationen. Det innebär att fokusera på vad centrala aktörer gör, hur arbetet är organiserat och fördelat, vem som gör vad, vem som kan vad, samt hur kompetens definieras, värderas och belönas. När kön inte betraktas som något som bestäms av biologiska faktorer, utan istället ses som format av sociala sammanhang, blir det viktigt att studera hur dessa sammanhang fungerar för att kunna säga något om vilken roll våra könstillhörigheter kan ha.

I denna studie handlar inte jämställdhet om att hitta metoder för att få ett jämnt antal män och kvinnor i måleriföretag, även om det också är viktigt att minska snedfördelningen. Istället fokuserar vi på vilka förståelser av kön, manligt och kvinnligt, som hindrar, eller bidrar till utvecklingen av mer jämställda arbetsplatser, i fler bemärkelser än antalet anställda av respektive kön.

Nästa avsnitt handlar om synen på yrkeskunnskap, kompetens och kön hos företagsledare, manliga och kvinnliga målare.

Män och kvinnor

Ett sätt att sortera människor efter kropparnas utseende och funktion

Manlighet och kvinnlighet

Våra gemensamma, ofta omedvetna, överenskommelser om vad män respektive kvinnor bör och kan göra. Dessa "kontrakt" förändras över tid och kan också se olika ut i olika kulturer

Maskulinitet och femininitet

Teoretiska begrepp för att förklara och förstå hur män/kvinnor och manlighet/kvinnlighet upprätthålls och förändras

KROPP, KÖN OCH KOMPETENS

Ett viktigt resultat av studien är att företagsledarna inom branschen är av central betydelse för hur integrationen av kvinnor går till, och för möjligheterna att lyckas med att skapa jämställda arbetsrelationer och villkor. Nästan alla företagsledare, eller målarmästare, som vi har pratat med har tidigare varit yrkesaktiva målare. De har lång erfarenhet av vad det vardagliga arbetet innebär, och de har goda kunskaper om alla aspekter av yrket och av branschen – praktiska, ekonomiska, sociala och kulturella. Å ena sidan är detta både nödvändigt och värdefullt när man ska driva ett måleriföretag, å andra sidan kan det föra med sig att föreställningarna om hur målare bör vara och hur måleri bör bedrivas i vissa fall blir allt för traditionella, stabila och entydiga. Ganska många av de utsagor vi tagit del av tyder på det. I positionen som företagsledare förväntas man givetvis ha en klar och tydlig bild av den verksamhet man bedriver. Men när man står inför mer markanta förändringar av branschens förutsättningar krävs också att vissa uppfattningar och beteenden kan anpassas till de nya omständigheterna. Synen på målares kunskap och kompetens är ett tydligt exempel på detta.

FÖRETAGSLEDARE OM DEN IDEALE MÅLAREN

För en del av företagsledarna i studien är en bra eller en lämplig målare liktydigt med en man, med ganska god fysik, ett sinne för måleriarbetets hantverksmässiga tekniker och en förmåga att ansluta sig till yrkets sociala koder – sätt att uppträda, prata, skämta, samarbeta och bemöta kunder – som utvecklats under de århundraden det funnits som en professionell syssla. Många av de förmågor och kunskaper som efterfrågas hos blivande och färdigutbildade målare har därför sedan länge kopplats samman med kunskaper, förmågor och egenskaper som definieras som maskulina. Eftersom dessa definieras som maskulina antas de, ofta på ett rent vanemässigt sätt, endast finnas hos män. Den starka könskodningen av yrket leder till att de företagsledare vi intervjuat tenderar att rekrytera enbart eller främst män, och när arbetskraften då kommer att utgöras av enbart män uppstår en rundgång som resulterar i att tanken att kvinnor är olämpliga som målare stärks. De föreställningar om kön och lämplighet som etableras under dessa processer, där idéer och praktiker vävs samman, kommer med tiden att uppfattas som sanningar. När så har skett framstår exempelvis idén om att det finns avgörande skillnader mellan kvinnor och män som så naturlig och självklar att den hindrar oss att tänka utanför dess ramar, och det styr våra förväntningar på människor vi möter. En konsekvens blir att kvinnor och män uppfattas som två strikt åtskilda och väldigt olika kategorier. En annan att vi tenderar att bara se *skillnader* mellan könen, på ett stereotypt sätt, medan *likheter* och *individuella kombinationer* av egenskaper och kunskaper får föga uppmärksamhet.

På ett vardagligt plan tar sig det här slaget av tankemönster lite skilda uttryck. Framför allt innebär det att många av företagsledarna vi samtalat med definierar målares kompetens utifrån föreställningar om kön. Ofta sker det automatiskt och omedvetet, utan diskriminerande avsikter, men effekterna blir ändå att de bidrar till ojämställdhet. Bristen på djupare reflektion kring de egna uppfattningarna måste sägas vara ett ganska allvarligt problem. De uppfattningar som uttrycks är viktiga eftersom de ligger till grund för den kunskap man tycker sig ha om olika människor och sammanhang, och för de beslut som tas och sedan omsätts till konkreta handlingar. En stor del av de rådande föreställningarna och uppfattningarna om målares kunskap och kompetens handlar om kroppen och kroppsliga förmågor. Vi ska titta närmare på hur dessa ser ut och på vilket sätt de påverkar rekrytering, organisering av arbetet och arbetsmiljön.

STARKA MÄN OCH SVAGA KVINNOR

För att kunna utföra sitt arbete som målare måste man givetvis ha en mängd både teoretiska och praktiska kunskaper och förmågor. Studien visar att ett centralt problem här är att kunskaper och kompetens ofta blandas samman med, eller tolkas som, mer personliga förmågor och egenskaper. Det är mycket tydligt i de många och framträdande föreställningar som finns om vad kvinnliga respektive manliga målare kan och är bra på. Som inom så många andra områden florerar mycket bestämda idéer inom branschen om att kvinnor och män är bra på olika saker, på ett grundläggande plan. Utifrån kraftigt generaliserande stereotypa föreställningar hävdar vissa företagsledare vi intervjuat att män, som grupp, är starka medan kvinnor, som grupp, är svaga.

Ibland finns också en ytterst förenklad tankegång där relationen mellan orsak och verkan vänds upp och ner så det framstår som att yrket kräver fysiskt starka utövare, och *därför* är män, eller uppfattas vara, den starka parten. Med en sådan logik blir det bara män som anses lämpliga för yrket. Kvinnor å andra sidan anses, till skillnad från män, vara sociala, ordningsamma och noggranna:

Men jag har fått för mig att det... jag har ju egna döttrar så att jag är inte nån anti kvinna så, utan... men dom gillar att pyssla, dom gillar att ha sin plats så, och det ska va ordning och reda och... men den här branschen, det finns inget som heter ordning och reda. *Manlig företagsledare*

Att vara ordningsam, social och noggrann ses mestadels som kompletterande kompetenser, som i och för sig också behövs, men ändå inte värderas som lika viktiga för att utföra jobbet. Så här kan det låta:

En tjej kan jag inte sätta på alla jobb heller. En tjej kan inte liksom bära upp 200 burkar spackel som väger hur jävla mycket som helst, för hon går ju sönder eller bryter ihop liksom. Det tror jag ju absolut. Men hon är bra på andra saker, så man måste, tror jag, vara medveten om att tjejer har fördelar och killar har fördelar, och man måste samarbeta med dom. Man ska inte TRO att en tjej kan göra EXAKT samma som en kille, men en kille kan faktiskt klara allt som en tjej kan. Det är min ståndpunkt då (harkel). *Manlig företagsledare*

Den här typen av föreställningar är i grunden anledningen till att det är ytterst svårt för kvinnor att räknas som en lika viktig och primär arbetskraft som män. Ofta definieras de som ”den andre” målaren, den som också finns men inte kan ges en självklar status som en ”riktig” målare.

I praktiken behövs givetvis alla dessa kompetenser, och de finns hos alla, både män och kvinnor. Den variation ifråga om vad man är bra på, och i vilken grad, är i verkligheten något som ser olika ut hos olika personer, men vårt material visar att detta ofta ändå ges en könsbestämning. Hela den arsenal av förväntningar som vi är intränade i genom uppväxten, och som aktiveras i möte med andra människor, bidrar till att vi ofta gör sådana selektiva bedömningar.

Att kvinnor och män är bra på olika saker hör också till de mest grundläggande uppfattningarna som framkommit i studien och som styr vem som kommer att rekryteras, hur arbetet organiseras och hur arbetsmiljön utformas. Det vardagliga uttrycket ”att vara bra på” handlar i praktiken om olika saker, både kunskap, kompetens, egenskaper, beteende och förhållningssätt brukar placeras in under denna rubrik. När det handlar om målaryrket är fysisk styrka den egenskap som oftast kommer på tal hos intervjupersonerna när förutsättningar för att jobba som målare diskuteras. Ren muskelstyrka verkar, enligt en del av våra intervjupersoner, vara kraftigt överordnat de tekniker och metoder som används vid måleri. Yrket anses vara (och är) fysiskt tungt och anses dessutom vara för tungt för kvinnor. Men det finns också de som anser att det är för tungt även för män. För att bara ta ett exempel kan det låta så här när en företagsledare resonerar om fysisk styrka:

Jag menar, det här jäkla att: ”tjejer klarar inte av det tuffa yrket” och att det är mycket... jag menar, det finns många manliga målare som inte orkar med det heller. Det beror på hur man är uppbyggd och fysisk form liksom. *Manlig företagsledare*

I de sammanhang då de intervjuade företagsledarna pratar om vikten av fysisk styrka aktiverar de ofta en mängd synonymer och närliggande ord som fungerar som omskrivningar, vilket är intressant att notera. Exempel på sådana är ”seg så in i helvete”, ”tuff”, ”muskulös”, ”stenhård”, ”tung”, ”inte liten”, ”rapp”, ”vältränad” och ”färdigväxt”. Och jobbet sägs i samma andetag vara ”hårt”, ”skitigt” och ”svettigt”. Denna ordrikedom antyder att styrka är något de tänker på och talar om ganska ofta, och att det därmed tillmäts stor betydelse, det betraktas som viktigt. Mängden av nyanseringar kring detta fungerar då som en förstärkande kraft när de knyts till den styrka man vill visa vikten av. Eftersom det främst är män som beskrivs med dessa ord så innebär det att de därmed tillskrivs ett antal förmågor och egenskaper som sammanlagt blir ett slags bevis för att de är starka i flera olika avseenden. Om kvinnor används bara ett fåtal synonymer, att de är ”tunna” är en sådan, ”sega”, i betydelsen uthålliga, förekommer också.

Sammantaget så innebär de här tankegångarna också att många av företagsledarna gör en tydlig uppdelning mellan män och deras kroppar, vilka ses som starka, och kvinnor och deras kroppar, vilka ses som svaga. Att det inte finns ett utvecklat språk kring kvinnors förmågor och egenskaper som skulle kunna knyta dem till yrket på samma sätt som det finns för män, förstärker denna tankegång. Delvis har det givetvis att göra med att män varit den dominerande arbetsstyrkan, men där stereotypa uppfattningar råder sätter dessa också hinder i vägen för att även beskriva kvinnor med de positiva ord och omdömen som män tilldelas.

Kommentarerna och beskrivningarna som ges av styrka som egenskap eller kompetens visar framför allt hur det kan gå till när ett skillnadstänkande etableras. Det växer sedan till övertygelser om att skillnaderna är rimliga beskrivningar av verkliga män och kvinnor. I nästa steg för det med sig att det skapas förväntningar som styr våra uppfattningar av människor vi möter. Vi tenderar då att se det starka hos män respektive det svaga hos kvinnor, alldeles oavsett alla variationer som finns i verkligheten. Så blir våra föreställningar till självuppfyllande profetior.

De manliga målarnas uppfattningar om vad kvinnor kan eller inte kan består av ett brett spektra där åsikter, allmänna idéer, hörsägen och fördomar blandas med mer nyanserade egna erfarenheter av samarbete. Det skillnadstänkande som vi diskuterade tidigare, tanken att män och kvinnor är bra på olika saker, återfinns även bland målarna. Ibland konstateras det som ett faktum utan att detta ses som något problem:

För egentligen så tror jag ju att måleriet... många gånger så är måleriet ett yrke som passar tjejer, för tjejer de gillar ju oftast det här med inredning och färgsättning och det ligger ju lite för deras... kunnande, om man säger så. De kan ju se det här med färger bättre än vi killar. Vi: ”Aha, det blir nog bra med lite svart där och lite vitt där”, hahaha! Men tjejer de kan ju se helheten på ett annat sätt oftast. *Manlig målare*

Det som ses som kvinnors annorlunda kompetens görs här till något som kan berika eller komplettera de traditionella manligt definierade målarkompetenserna. Särarten, eller annorlundaheten, används i positivt syfte, som ett argument för att det finns utrymme även för kvinnor inom branschen, men de anses passa in av andra anledningar än män. Men att det i hög grad främst är en bild, en föreställning, som man oreflekterad bär med sig, skymtar fram när intervjun fortsätter:

Intervjuare: Ja. Du sa det förut att tjejer är bättre på det där med färgsättning och sådana där grejer, är det någonting som du har upplevt och sett hos de här tjejerna som du har jobbat ihop med, att ni är faktiskt annorlunda?

Målare: Ja, det har man nog kanske gjort, kanske utan att tänka på det så men... öh... det tror jag nog är något som finns med ändå, liksom att man har den bilden av att det är så. /.../ Och det är nog något som sitter lite djupt där liksom, att det är nog så att fruntimmer har nog blick för det där på ett annat sätt liksom än, än killar då. På så sätt så passar ju tjejer i det där med inredning och, och sådant där, va. Och även måleri också. *Manlig målare*

Tydligast av allt i detta citat är den tveksamhet han ger uttryck för när han inser att det främst är en konventionell allmän bild av kvinnor som han lutar sig mot när han ska beskriva skillnader mellan könen. Trots att han gärna ser kvinnliga målare som arbetskamrater håller han liv i idéer om olikhet. När så starka bilder dominerar ser man bara det man förväntar sig hos andra människor. Viljan att hålla yrket öppet för kvinnor gör att han ändå försöker neutralisera möjliga negativa effekter av sina föreställningar. Efter att ha hävdats att kvinnor också i allmänhet är något fysiskt svagare säger han:

Det klart att det kan ju vara en liten nackdel då, i vissa lägen, men jag tror inte att det... att det är nåt sådant störningsmoment att det skulle kunna vara... att man skulle kunna säga liksom att: "nej, tjejer kan inte bli målare, nej det går inte?". *Manlig målare*

Sådana tveksamheter, som visar på en rörelse bort från det etablerade skillnadstänkandet, finns hos många av de manliga målarna. Ofta har målarna svårt att ge konkreta exempel på de skillnader som de säger finns. När de tänker efter framstår skillnaderna mest som ett tankespöke, som hos denne målare som arbetat med kvinnor i flera år:

Intervjuare: Vad är det som blir skillnaden då i grupper där det är tjejer med? Är det något mer?

Målare: Det kan väl bli lugnare. Jag vet inte.

Intervjuare: Lugnare? Lite mindre rå jargong?

Målare: Nja, kanske. *Manlig målare*

Tvärsäkra yttranden om att kvinnor och män är olika och har olika kompetenser visar sig alltså vid närmare granskning inte innebära särskilt mycket. Det verkar som att de målare som har mer gedigna erfarenheter av att samarbeta med kvinnor får allt svårare att upprätthålla talet om skillnader. I det vardagliga arbetet har de sett att kvinnorna klarar sig bra, att de ofta är väldigt duktiga, och att den största skillnaden mellan könsblandade och könshomogena grupper är att den råa jargongen mildras något (ibland mycket) i blandade grupper. Det lär knappast vara till nackdel för någon.

Att det är nedärvda bilder och föreställningar om vad könstillhörighet innebär som finns hos en del målare, men inte hos alla, var tydligt i det citat som vi inledde med. Vi tittar på ett lite längre utsnitt från intervjun där vi frågar hur det var när det fanns kvinnliga målare på företaget:

Intervjuare: Hur funkade det?

Målare: Det funkar ju. Men, ja, lite att det inte funkade ändå. Det är svårt att säga exakt vad det... ja, jag vet inte. Det kanske inte passade vissa gubbar eller killar.

Intervjuare: Eller är det ovanan?

Målare: Nej, de har jobbat i många år, så jobbet kan de ju.

Intervjuare: Ja, det är ju en del utav det. Det andra är ju det här med hur pass krävande det är fysiskt och så. Hur ser det ut i jobbet? Skulle det vara något hinder för tjejer?

Målare: Nej. Det kan vara det, men det är ju inte säkert att det är det. Vissa jobb är tunga. Men det är det ju att banka plåt på ett annat ställe med, eller sätta upp väggar eller, det är det ju på många ställen.

Intervjuare: Eller jobba på sjukhus.

Målare: Eller jobba på sjukhus ja. Där har du ju tuff miljö. Jag menar, ta geriatriken ... lyfta äldre människor. Hur tungt är inte det? Nacke ... där har du nog kanske många gånger mer problem, än vad du har på ett sådant här jobb. För där gör du verkligen samma sak varje dag.

Intervjuare: Visst. Så det borde inte vara något hinder?

Målare: Nej. Det finns ju svaga män som inte kan lyfta folk på sjukhus. Och män som jobbar på sjukhus är ju många gånger tuffare. De orkar detta. Av naturliga skäl eller inte, va.

Intervjuare: Ja visst, det finns starka och svaga både män och kvinnor.

Målare: Jaja, herre gud! *Manlig målare*

Enligt den här målaren finns det ingen reell grund för att inte acceptera kvinnor inom yrket. Det är fördomar som skapar hinder. Att talet om könsspecifika kompetenser är något som definieras kulturellt, i form av mer eller mindre godtyckliga uppfattningar, klargörs genom jämförelser med vård-yrken som också kräver fysiskt styrka, men som av ren konvention ses som kvinnliga jobb.

JOBDET ÄR TUNGT

Alla vi talat med verkar vara överens om att det är slitigt och påfrestande för kroppen att arbeta som målare, även om uppfattningarna skiljer sig åt en del ifråga om hur tungt det är, på vilket sätt och vilka konsekvenser det får. Jobbet är tungt, *men*, det är tungt för alla, inte bara för kvinnor. En del män säger att det är för tungt för kvinnor, kvinnor säger att det är tungt för alla, och de får medhåll av många män också. Det vi vill visa med ovanstående resonemang är att det har vuxit fram förenklade föreställningar om hur kön och kroppsliga egenskaper kopplas samman. Givetvis finns det såväl starka som svaga män, och detsamma gäller för kvinnor. Mer nyanserade uppfattningar som utgår från individuella skillnader mellan människor, inte bara mellan män och kvinnor, behöver alltså utvecklas för att rimliga bedömningar av lämpligheten för jobbet ska kunna göras.

Framförallt i de kvinnliga målarnas beskrivningar av kroppen som arbetsredskap används ord som liten eller stor, och inte i första hand som kvinnlig eller manlig. En kvinnlig målare säger så här om påståendet om att målaryrket skulle vara för tungt för kvinnor:

Det är påhitt! Så var det säkert för tjugo år sedan men nu finns det så mycket bättre saker att använda. Och jobbet är inte lika monotont längre. /.../ Sedan, självklart, om jag får en stor jävla ställning och ska putta den på en gräsmatta, då är det klart att det blir tungt. Det är kanske lättare för en stor kille, men, jag menar, det finns ju killar som är lika små som jag som är målare och som har samma problem som jag har. Så det har ingenting med könet att göra utan det är faktiskt hur mycket du tränar och hur mycket du orkar. /.../ Jag tror att båda där ute (två manliga kollegor, vår kommentar) har lite problem med ryggen, har haft ryggskott och så där. *Kvinnlig målare*

Talet om vem som är tillräckligt stark behöver alltså nyanseras, men samtidigt är det en god idé att ta fasta på alla påpekanden och berättelser om hur påfrestande jobbet kan vara. Även statistik pekar på att många får skador och blir utslitna i förtid, en del måste förtidspensionera sig. Det kan inte sägas vara rimligt att människor ska arbeta så fysiskt hårt att de får allvarliga kroppsliga skador som de sedan måste leva med resten av livet. När jobbet är så tungt för alla som utövar det, finns all anledning att göra något åt det. En del forskning och utveckling har förekommit och medfört att såväl metoder som verktyg har förbättrats för att underlätta och minska förslitning. Men dels kan

detta utvecklas ytterligare, dels finns det andra åtgärder, som exempelvis arbetsrotation, att ta till för att minimera skadeverkningar. För att det ska vara möjligt krävs en vilja till omprioriteringar. Konflikten mellan storleken på vinsten och de anställdas hälsa och hållbarhet påtalas av många:

Mm, det är ju pengarna som styr tyvärr. Mästaren vill ju att den som är snabbast självklart ska göra det, för då tjänar han mer pengar. Ackordslaget tjänar också pengar om man gör det man är bäst på, men utvecklingen mentalt och i kroppen är ju motsatt då liksom. *Manlig företagsledare*

De siffror som finns tillgängliga från AFA BIX – Byggbranschen, angående inrapporterade och godkända skador och sjukdomar per yrke fördelat på kön, visar att 1,5 % av männen i målaryrket drabbas av sjukdom och skador medan 0,7 % av de kvinnliga målarna drabbas (siffrorna gäller 2007-2008 och viss eftersläpning av anmälningar bör beaktas). Siffror kan alltid tolkas på en mängd olika sätt. Nedan följer fyra sätt att resonera kring den procentuella skillnaden mellan manliga och kvinnliga målars sjukdom och skador:

1. Kvinnliga målare drabbas i mindre grad av arbetsskador och arbetsrelaterad sjukdom än manliga målare. Kvinnor klarar av yrkets påfrestningar bättre än män.
2. Manliga målare drabbas i högre grad av arbetsskador och arbetsrelaterad sjukdom än kvinnliga målare. Män klarar av yrkets påfrestningar sämre än kvinnor.
3. Siffrorna går inte att lita på därför att:
 - a. Manliga målare är mer benägna att anmäla arbetsskador och arbetsrelaterad sjukdom än kvinnliga målare.
 - b. Kvinnliga målare är mindre benägna att anmäla arbetsskador än manliga målare.
4. Manliga målare tar på sig tyngre jobb så att kvinnorna slipper dessa.

MACHOIDEALET TACKLAR AV

Även när det gäller uppfattningar om kön och dess inverkan på lämpligheten för yrket, finns en del som kan göras för att motverka förslitningsskador och lidande. En del av de könsföreställningar som visar sig i studien resulterar i beteenden som i praktiken motverkar ett hållbart arbetsliv, på individuell så väl som organisatorisk nivå. Den form av maskulinitet som brukar kallas machoidealet är ett viktigt exempel på hur idéer om manlighet kan få negativa återverkningar på arbetssituationer och arbetsmiljö. Den konkreta innebörden av begreppet varierar beroende på i vilket sammanhang det används, men det refererar i princip alltid till mäns absoluta rätt att vara män i bemärkelsen fysiskt starka, självständiga, självrättfärdiga, kaxiga, tuffa och osårbara. Som ideal har sådana hållningar influerat och fått fäste i ganska många mansdominerade yrken, även inom målaryrket. En direkt konsekvens av det är tendensen att utsätta sig för risker, vilket antagligen bygger på tanken om att man är osårbar och stark nog att tåla det mesta. Till det kommer ett behov av att visa sina förmågor, och att utsätta sig för risker är något som ger goda möjligheter att få sin manlighet bekräftad av omgivningen. Många av de intervjuade ger beskrivningar av hur både de själva och

andra låter bli att använda skyddsutrustning – mask mot damm och kemikalier, nackstöd vid takmålning, handskar, knäskydd etc., och att man bär mycket tung utrustning åt gången – målarburkar, stegar, slipmaskiner. Ett viktigt hinder för det illustreras av följande citat:

Jag köpte en sån värstingutrustning där jag har en grej på ryggen med två dammfilter i, så var det en slang som gick upp så, som blåste luft i masken, då fick jag ingen kondens alls, och det var skitenkelt att andas. Men då vart jag hånad på byggena – ”Kolla idioten som är rädd för lite damm!”. Ja, det är bedrövligt att det ska va så, va. Jag är glad för att jag skyddade mig, idag. *Manlig företagsledare*

Citatet visar också att förändringar sker ifråga om synen på skyddsutrustning, bland både målare och företagsledare. Men fortfarande är det många som inte anser sig behöva några hjälpmedel eller någon friskvård. Dessutom sägs det vara vanligt att manliga målare struntar i att använda ergonomiskt förnuftiga arbetsställningar. Regler och rekommendationer kring arbetsmiljö viftas bort som något onödigt. Ibland förstärks dessa kroppsföreställningar av idén att kroppen också är oföränderlig, vilket kan göra det svårt att se och acceptera att krafter och förmågor faktiskt avtar med åldern.

Men det här är ändå bara ett sätt att se på kroppen, det finns andra också. Även om machoidealet har varit ganska vanligt och utbrett så håller det sakta på att motas bort av andra, mer realistiska, uppfattningar. I studien talar både män och kvinnor om vikten av att skydda och bevara sin kropp och sin hälsa. Det kan ta sig uttryck genom att machoidealet förlöjligas, som i följande utdrag ur en intervju med en ung kvinnlig målare:

Målare: Men sedan behöver man ju inte vara, eller jag känner inte att jag behöver vara så macho hela tiden och ta det tyngsta – hahaha.

Intervjuare: Okej, är det så, att det är lite macho att klara av det tyngsta?

Målare: Ja, lite så är det väl. Att bära tre istället för två och så där. Jag tycker inte det är värt det.

Intervjuare: Nej, du kan gå ett par gånger till?

Målare: Ja. Ja, då kan man ju springa lite snabbare kanske istället. Håller man så är det ju bättre i längden i alla fall. Killar är ju lite mer kanske våghalsiga, eller just att de ska vara lite ...

Intervjuare: Ja, för du sa förut ...

Målare: ... macho.

Intervjuare: ... macho, ja.

Målare: Det märker man. Men det tycker jag bara är löjligt – hahaha! *Kvinnlig målare*

Försök att visa sig på styva linan går inte hem bland de kvinnliga målare vi intervjuat. Även bland manliga målare mötte vi upprepade gånger tydliga avståndstaganden från machoidealet. Både äldre och yngre män betonade uttryckligen att de inte hade något behov av att vara macho eller försvara den typen av beteende. En av de manliga företagsledarna beskriver sin tveksamhet inför om machoidealet existerar:

Intervjuare: Behöver ni göra någonting som arbetsgivare där, för att kvinnliga målare ska finna sig tillrätta?

Företagsledare: (lång tystnad) Alltså, man skulle ju kunna tänka sig såna där enkla svar som att man ska ta ner den manliga /.../ ehhhh, att man skulle minska den manliga jargongen då, va. Men jag vill inte säga att den är så jävla macho. *Manlig företagsledare*

Åsikterna går alltså isär ifråga om hur macho branschen är, och mot bakgrund av de exempel vi sett och hört om kan det variera stort mellan olika företag. Till det kommer att vad som tolkas som en konventionell macho-maskulinitet också varierar mellan olika människor. Inte minst ser det olika ut beroende på om man är den som utövar en sådan maskulinitet, eller förväntas utöva den, eller om man är den som utsätts för den. Den gamla devisen om att det är den som upprätthåller normen, det beteende som förespråkas, är den som sist ser den och blir medveten om att det just är en dominerande norm, inte något som är självklart eller normalt.

Ett sätt att motverka destruktiva ideal är att aktivt förespråka att kroppen används på ett medvetet sätt i olika arbetssituationer. Det gör exempelvis den företagsledare som påpekar att det är viktigt att använda rätt teknik när man jobbar annars: ”bär du dig fel åt så blir det tungt”. Både kvinnliga och manliga målare framhäver också vikten av att alla måste träna kontinuerligt för att man ska orka och för att minimera risken för skador, även de som har en stark fysik i grunden. En allsidig träning behövs dels för att upprätthålla en tillräcklig styrka och smidighet i muskulaturen, dels för att arbetet är relativt ensidigt, vilket alltid blir belastande. Det sistnämnda gäller även när målarens arbete kan tyckas vara varierat, vilket oftast är fallet när man arbetar med lägenheter och andra mindre utrymmen då jobbet inte är så kraftigt uppdelat i olika moment.

En motsatt uppfattning fanns hos en företagsledare som menade att skyddstänkandet är överdrivet:

Intervjuare: Men det här med säkerhetstänkanden överhuvudtaget, du antydde att det blivit bättre, man har förändrat inställning lite och så. Kan du se klara skillnader här eller?

Företagsledare: Ja, det är ju inte lika macho längre i byggsvängen. Det här med liksom att man tänker 'Herre gud, det där är väl inget'. Jag kan tycka nästan att det är överdrift åt andra hållet nu.

Intervjuare: Och det tar sig uttryck i att man har handskar, och det blir för överdrivet...?

Företagsledare: Ja, med skyddet då, va.

Intervjuare: Men det betyder att det här skyddstänkandet är utbrett och så då?

Företagsledare: Tycker jag, tycker jag. Framför allt bland de yngre. *Manlig företagsledare*

Föreställningen att en manlig målare är stark och produktiv, benägen att ta risker och ibland har ett orealistiskt förhållningssätt till den egna kroppens förmåga och motståndskraft, kan antas ha betydelse för hur arbetsmiljö har betraktats och fortfarande betraktas inom måleribranschen. När kvinnliga målare träder in i målaryrket blir föreställningar om kroppens utseende, funktioner och förmågor ställda på sin spets. När efterfrågan på ergonomiska hjälpmedel, riskanalyser, hygieniska förhållanden eller friskvård samtidigt ökar, är det lätt att kvinnliga målare utpekas som de som är i behov av särskilda arbetsmiljöåtgärder, när det i själva verket är arbetsgivares lagstadgade arbetsmiljöansvar som kommer i dagen. Ur en jämställdhetsaspekt finns det en risk att kvinnliga målare, i och med sina krav på en arbetsmiljö anpassad för både män och kvinnor, betraktas som en särskild del av yrkeskåren som kräver en annorlunda arbetsmiljö. I nästa avsnitt diskuterar vi arbetsmiljö med utgångspunkt i kvinnliga målarens erfarenheter.

ARBETSMILJÖ PÅ OLIKA VILLKOR

De flesta av de kvinnliga målare vi pratat med är unga, med avseende på både ålder och erfarenhet i yrket. Men de uppvisar likväl stolthet och ansvarstagande för att göra ett bra jobb. Det innebär att de

inte enbart mår om det egna arbetsutförandet utan även om att jobben som helhet skall fungera. Att fysisk arbetsmiljö är något som de kvinnliga målarna bryr sig om märks tydligt i vårt material. Det talar om ergonomi, friskvård och hygien, men även om mer organisatoriska aspekter som exempelvis arbetsrotation. Detta får anses som en positiv trend i en bransch med relativt stora arbetsmiljöproblem.

FYSISK ARBETSMILJÖ

Den fysiska arbetsmiljön är ett område där kön spelar roll. Kvinnliga och manliga målare arbetar i samma lokaler, med samma färgburkar, verktyg och maskiner, de upplever samma kyla, värme, slipdamm och buller. Att alla, män som kvinnor, arbetar under samma förhållanden kan verka rättvist, men det är en skenbar rättvisa. Trots samma fysiska arbetsförhållanden har manliga och kvinnliga målare olika förutsättningar att hantera dessa, det uppstår därför olika villkor för män och kvinnor. Arbetskläder, verktyg och maskiner är utformade med en manlig genomsnittskropp som mall. När det gäller byggbranschen har män och kvinnor fram till de senaste åren också arbetat i likadana kläder, men nu börjar det dyka upp arbetskläder även för människor som har kroppar som kräver annan passform än den kropp som hittills har ansetts vara mönsterkroppen. Arbetsklädernas och verktygens storlek och utformning är exempel på påtagliga och tydliga element i den fysiska arbetsmiljön som innebär att arbetsförhållandena skiljer sig mellan kvinnliga och manliga målare. Att ha tillgång till en toalett med möjlighet att tvätta händerna efter toalettbesök, är ett ytterligare ett exempel på hur samma fysiska arbetsförhållanden genererar olika villkor för män och kvinnor:

Den enda gången det är värdelöst med att vara tjej det är egentligen när du inte har tillgång till toalett och du har mens. Ja, det är enda gången det är riktigt värdelöst att var tjej ute på byggena. Det kanske finns en toalett men det finns ingenstans att tvätta händerna liksom. *Kvinnlig målare*

Hon ser lösningen på problemet som enkel under förutsättning att företagsledningen tar sitt arbetsmiljöansvar:

Det har blivit mycket bättre, det har varit nån gång på något bygge som det inte har funnits och då har jag bara liksom ringt till chefen och sagt: Du, det finns ingen toalett! Då har de fixat så det kommer ner en bajamaja, svårare än så är det ju inte. *Kvinnlig målare*

Men hon poängterar att det hänger på att någon ”säger till”:

Om alla bara konstaterar att det inte finns någon toalett och inte gör något åt det så händer inget. Det är ju bara att säga till så löser det sig oftast. *Kvinnlig målare*

Det finns en toalett men det finns ingenstans att tvätta händerna, ibland finns det inte ens en toalett. Detta faktum uttrycks inte som besvärligt av de manliga målarna i samma utsträckning som kvinnliga målare. Tillgången till toaletter och även omklädningsrum verkar fortfarande till stor del vara anpassad efter mäns behov. Det som förvånar i toalettproblematiken är att de otillräckliga hygieniska förhållanden som kvinnliga målare påtalar egentligen är basala nödvändigheter. Både ur mänsklig synvinkel och ur arbetsmiljösynpunkt. Hur har det kunnat bli så här? Hur kan det komma sig att många manliga målare accepterar undermåliga hygienutrymmen?

När en del manliga företagsledare pratar om kvinnors inträde i målaryrket spelar hygienutrymmen en betydande roll. De säger med bestämdhet att ökningen av kvinnor i målaryrket är problematisk med hänvisning till att tillgången och kvaliteten på toaletter och omklädningsrum nu måste förbättras.

Inom ramen för den här studien besökte vi Danmark som har betydligt högre andel kvinnliga målare än Sverige, ca 30 %. Vi pratade med kvinnliga målare, manliga målare, fackliga företrädare och representanter för Köpenhamns Malerlaug (motsvarigheten till Målaremästarna). I diskussionerna med de danska målaremästarna fick vi en inblick i ett annorlunda förhållningssätt till kvinnliga målare. När vi nämnde att omklädningsrum framhölls av svenska företagsledare som ett hinder för kvinnors möjligheter att verka inom målaryrket, så blev vi nästan utskrattade:

Vad håller ni på med i Sverige? Har ni inte hört talas om nycklar? Det är ju bara att turas om att byta om, om det nu är så farligt att män och kvinnor byter om i samma rum. Det är väl inget problem egentligen. *Manlig företagsledare i Danmark*

Resonemangen om omklädningsrum, det näst vanligaste argumentet, efter fysisk styrka, till varför branschen inte kan ta emot kvinnor, varierar något. Vi lyssnar på en företagsledare:

Företagsledare: Jag tillhör de gamle som säger att det går inte med kvinnliga målare. Framförallt tror jag det är omklädningsrummen som spricker.

Intervjuare: Men omklädningsrum, det låter ju som en enkel praktisk sak som inte borde vara något större problem, tycker jag, så här utifrån.

Företagsledare: Men man kan inte köra ut omklädningsrum på alla arbetsplatser. Det är för dyrt. /.../ Ska jag köra ut två byssjor, en för tjejer och en för... ja, då är jag borta ur prisbilden. Det går inte. /.../ gubbarna, de äldre gubbarna, som är i min ålder, de står inte på vintern och klär om i samma omklädningsrum som tjejer. Tjejen har inget problem med det, i alla fall inte de som vi hade på den tiden, utan det var ju gubbarna som tyckte det var lite försmädligt. För de hade långkalsonger och tjejerna kom med... de hade väl strumpbyxor som de stod i omklädningsrummet och slet av sig. Men där har männen för mycket sexuellt i huvet. Det blir inte lika mycket jobbarkompis där, tror jag. *Manlig företagsledare*

I det här citatet blir det väldigt tydligt att problemet ligger hos männen, men kvinnorna, som är de som klarar att hantera situationen, pekats ut som orsaken och därmed läggs ansvaret på dem. Om det som företagsledaren säger är riktigt, att männen inte kan betrakta kvinnorna som något annat än sexobjekt, så är det de som brister i professionalitet genom att de sexualiserar kvinnor som i praktiken inte gör annat än byter om till arbetskläder. Och företagsledaren bidrar här till att objektifiera kvinnorna genom att bara acceptera detta som ett faktum, istället för att försöka ändra på sina anställdas beteenden eller arrangera separata omklädningsmöjligheter. Kvinnorna anpassar sig till situationen, men trots sitt korrekta beteende pekats de ut som problemet och förvägras i praktiken tillgång till arbetet på dessa grunder. Det logiska vore att vända på situationen och lägga ansvaret på männen, det är ju de som har problem med sin sexualitet och inte klarar att förlägga den till den privata delen av livet.

De könsföreställningar som visar sig i studien för bland annat med sig att kvinnor, och framför allt deras kroppar, sexualiseras i en mängd situationer. När man sexualiserar kvinnliga kroppar fungerar det som ytterligare ett sätt att degradera dem. De tillskrivs egenskaper och särdrag som ofta inte har någon som helst relevans för jobbet, men som ändå påtalas och används som argument för varför kvinnor inte kan vara riktiga målare.

Sexualisering handlar om flera olika typer av ageranden. Givetvis hör sexuella trakasserier dit, även om det inte bara handlar om sådana former av medveten diskriminering. En hel del av våra kvinnliga informanter har dock tyvärr erfarenheter av kränkande särbehandling av sexuell art. I nästa avsnitt om psyko-social arbetsmiljö behandlar vi detta, och andra former av kränkande särbehandling,

närmare, eftersom det är en av flera viktiga anledningar till att kvinnor inte finner sin plats inom många mansdominerade arbetsplatser.

PSYKO-SOCIAL ARBETSMILJÖ

Även den psykosociala arbetsmiljön i måleribranschen är ett område där kön spelar en avgörande roll, men här är det svårare att både upptäcka och åtgärda brister och missförhållanden. De kvinnliga målarna vi talat med tvingas förhålla sig till olika former av kränkningar. Förutom att sexuella anspelningar och trakasserier fortfarande förekommer så visar sig också en annan, mindre uppenbar men icke desto mindre smärtsam, form av kränkande särbehandling: kvinnliga målars kompetens ifrågasätts och de betraktas inte som fullvärdiga målare just på grund av att de är kvinnor.

Ofta finns inget annat val än att på något sätt hantera det man utsätts för, även om man är medveten om att det handlar om förlegade fördomar. Ett mönster som syns tydligt i vårt material är kvinnliga målars försök att inta ett neutralt förhållningssätt till kön i sin yrkesutövning. De talar om att *alla* måste ta för sig och visa vad de går för, män såväl som kvinnor. Samtidigt finns en strävan efter att passa in och de pratar ibland om sig själva som en av "gubbarna". Kvinnliga målare har trots sina ansträngningar svårt att fullt ut bli accepterade som fullvärdiga yrkesutövare och respekterade som arbetskamrater.

Att vara kvinna i yrket kräver utvecklade strategier för att "klara sig och att orka med", som en kvinnlig målare uttryckte sig. Det finns inte ett enda gemensamt förhållningssätt bland kvinnorna, utan de varierar. Ett sätt att hantera situationen kan vara att spela med i spelet genom att hänga med på den manliga jargongen. Ytterligare ett sätt är att försöka att säga ifrån så ofta som möjligt. En kvinnlig målare använder mycket starka ord när hon beskriver varför hon säger emot när hon blir illa behandlad: "att ifrågasätta orättvisor är ett sätt att överleva." Ifrågasättandet är för henne en nödvändighet, dels för att hon hoppas att protesterna faktiskt skall förändra männens beteende, dels för att det ger en möjlighet för henne att behålla sin mänskliga värdighet. Men det är svårt att orka med att "gå emot". En annan kvinnlig målare beskriver sin resignation inför kränkningar med tårar i ögonen:

Jag har slutat, jag har kanske blivit... jag orkar inte gå emot längre. *Kvinnlig målare*

Att vara flera kvinnliga målare på samma arbetsplats är något som kan underlätta när man skall stå upp för sin rätt att bli behandlad med respekt:

Vi har haft varandra som trygghet tack vare att vi är flera tjejer. Då har vi kunnat stå emot, är man ensam tjej så är det väldigt svårt att stå emot den här machokulturen. Då hänger man nog hellre med i jargongen, för att klara sig och att orka med. *Kvinnlig målare*

Kvinnorna uttrycker en oro över att bli ännu mer utsatt om man säger ifrån. I citatet nedan beskriver en av dem hur hon försöker protestera mot kränkande särbehandling, samtidigt som hon är rädd för att bli ännu mer utsatt:

Hade det varit första året så är jag inte säker på att jag hade vågat säga någonting om det, utan då hade jag nog låtsats som ingenting. Men nu tänker jag att så här ska det inte vara. /.../ men man får tänka lite innan vad man ska säga för att de ska förstå. Jag tror inte att det är rätt att gå emot aggressivt direkt för då kan man nog få en stämpel på sig. Då blir man nog den där kärringen, tror jag. *Kvinnlig målare*

Hon beskriver vidare sin pedagogiska strategi när hon bemöter respektlöst beteende från män. Bland annat poängterar hon att det inte enbart handlar om manliga målarkollegor utan även andra män hon möter i sitt yrkesutövande, exempelvis snickare eller företagsledare:

Ibland försöker man vara trevlig tillbaka, mest för att bli av med dem. Man säger kanske ”nu måste jag jobba”, eller så försöker man avleda och prata om något annat. Så att de ser att man jobbar här, vi gör våra jobb. *Kvinnlig målare*

Kränkande särbehandling riskerar också att bli en dubbel börda för kvinnliga målare. De blir utsatta för kränkningar med allt vad det innebär för en människas integritet och värdighet, samtidigt som de agerar som många människor gör i en sådan situation - tar på sig ett ansvar för att kränkningarna inte skall upprepas:

Det var en, som i och för sig var trevlig, men helt plötsligt nån dag kunde han komma och säga när man jobbade, alltså man sitter ju på stegen för att ha en bra arbetsställning och då säger han: ”Du får gärna komma och sätta dig så i mitt knä när som helst”. Sådana sexuella anspelningar kunde det vara och det tyckte jag var obehagligt. Direkt kände man obehag och man ville flytta på sig och; ”hur ska jag stå nu för att inte utmana”? *Kvinnlig målare*

Exemplen ovan handlar om kränkningar i form av sexuella anspelningar. En annan form av kränkande särbehandling har sin grund i den könskodade synen på kompetens. De kvinnliga målare vi talat med uttrycker att de ofta ifrågasätts när det gäller förmågan att klara av yrket. De ger många och utförliga exempel på tillfällen då de nödgas att särskilt markera *att* de kan och *vad* de kan. De beskriver hur deras kompetens slentrianmässigt ifrågasätts på olika sätt, framförallt när de kommer som nya till en arbetsplats. Man måste visa vad man går för om man är tjej, säger många kvinnliga målare. En del poängterar att detsamma gäller för vem som helst när man är ny, men det framstår ändå i de kvinnliga målarnas berättelser som att ifrågasättandet av kompetens är mer frekvent och mer ”rakt på” när det gäller kvinnliga målare. De är medvetna om att föreställningar om kön inom yrket spelar roll när det gäller värdering av kompetens. De visar också prov på ett medvetet förhållningssätt och framhåller att det är nödvändigt för att bli accepterad som kompetent och för att behålla sin värdighet, som människa och som yrkesutövare.

Så här kan det gå till när en kvinnlig målare agerar då hennes kompetens blir ifrågasatt:

Det var lite så i början, det var mycket så där att ”kvinnor kan inte, och bla bla bla”. Men det har jag liksom bara, det har jag bara liksom avvisat. Bara liksom visa dem att så är det inte. När det är någon som är lite så där ”ja, men ni tjejer kan ingenting”, lite så där trycker ner tjejer. Då brukar jag ge en känga tillbaka och liksom förklara att så är det inte. /.../ Jag säger rätt ut till dem att bara för att vi är tjejer så kan vi lika bra som ni. Det handlar absolut ingenting om kön, absolut inte. *Kvinnlig målare*

Efter att ha beskrivit sitt eget förhållningssätt när kompetensen ifrågasätts resonerar hon vidare om andra kvinnliga målares vedermödor:

Jag tror att de blir så nedtryckta utav killarna. Att de inte klarar det att, att eftersom det är så pass mansdominerat och det är liksom mycket så att kvinnor är så dåliga. Jag tror inte många kvinnor klarar av det. Att de känner sig kränkta på något vis tror jag. Till slut så ger de upp. De tar åt sig och släpper in för mycket.

Det här är ytterligare ett exempel på något vi berört tidigare, hur människor i en utsatt position tenderar att förlägga ansvaret på sig själva när de behandlas illa. Den kvinnliga målaren i citatet säger att det är hennes kvinnliga arbetskamrater som agerar på fel sätt, och också att det finns ett bättre sätt

att hantera kränkningar: att inte ta åt sig. Hon är inte ensam, många kvinnor anser att man bör tänka och agera så vid kränkande särbehandling. Här är några exempel på det:

Jag tror man måste tuffa till sig lite och vara lite... är de fräcka så får man vara fräck tillbaka, för att överleva. *Kvinnlig målare*

☞

Som tjej måste man vara lite tuff och kunna svara för sig. *Kvinnlig målare*

☞

Här kan man liksom inte vara fin i kanten. Det är ju så om man bara jobbar med män och killar, man måste ju kunna ta lite. *Kvinnlig målare*

Det uppgivna budskap som förs fram i citaten ovan är att det är den som är utsatt som skall förhindra och hantera kränkningarna. Om man inte ”kan ta lite” så riskerar man också att förlora respekt. En kvinnlig målare har en konkret strategi för hur hon går tillväga när hon blir utsatt och inte orkar svara för sig och spela med:

Ibland är det jobbigt att hålla på så men jag stänger bort det liksom. Man lär sig till slut att man inte lyssnar på allt. Man hör det man vill höra liksom. ”Jaha, nu pratar de om det, lite fräckheter och nu pratar de om jobb” och då väljer man liksom att lyssna bara när det handlar om jobb. *Kvinnlig målare*

Förmågan att förhålla sig till kränkningar kan sägas vara en del av den kompetens som kvinnliga målare utvecklar. Både kvinnliga och manliga målare, men även några företagsledare, säger att det är nödvändigt för en kvinnlig målare att vara medveten om den traditionella machokultur som råder på många måleriföretag. De säger också att det är nödvändigt att lära sig att hantera den. De kvinnliga målarna talar med självklarhet om sig själva som de som tar tag i sådana och andra arbetsmiljöaspekter som har med kön att göra. Följden blir att de betraktar sig själva som avvikande yrkesutövare (och de får god hjälp från manliga målare och företagsledare) som har att inordna sig i en lång tradition av manliga normer. En oavsedd konsekvens av det är att de riskerar att bidra till att uppfattningar om könsskillnader hålls vid liv. Men de är samtidigt medvetna om att de har rätt till en god arbetsmiljö. Det går att se likheter mellan de kvinnliga målarnas agerande när det gäller arbetsmiljön och det som på engelska kallas *whistleblower*, på svenska visslare eller visselblåsare. Det är en person som påkallar uppmärksamhet om oegentligheter, och som i vissa fall löper risk att drabbas av negativa konsekvenser för detta.

FÖR EN MER JÄMSTÄLLD ARBETSMILJÖ

Den utsatthet som kvinnliga målare riskerar att få uppleva på sin arbetsplats är det smärtsammaste uttrycket för att kvinnor har annorlunda (läs sämre) arbetsmiljö än män. Utsattheten finns där oavsett om det händer dem själva eller någon annan. Det är den överhängande risken att bli utsatt som skapar en dålig arbetsmiljö och det vittnar de kvinnliga målarna om.

Måleribranschen verkar ha problem rörande både fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Detta drabbar kvinnliga målare, men kan även antas drabba manliga målare. Det faktum att medarbetare i en bransch anser det nödvändigt att, på grund av föreställningar om kön, utveckla och använda särskilda strategier för att hantera sin arbetsvardag är hindrande för yrkets och branschens utveckling. Det är krävande att göra ett bra jobb och samtidigt förhålla sig till kränkningar, ifrågasättande av kompetens och brister i arbetsmiljön. Den tid och kraft detta tar borde kunna användas bättre.

Med rätt stöd och uppbackning kan kvinnliga målares engagemang för arbetsmiljön vara en tillgång för arbetsgivare. Men ansvaret får inte främst läggas på de kvinnliga målarna. Utan stöd från chefer och manliga arbetskamrater riskerar de att befästa föreställningen om kvinnliga målare som annorlunda och besvärliga för att de kräver sin rätt till god arbetsmiljö. Det faktum att miljön från början har utformats särskilt för män hamnar ofta i bakgrunden.

Företagsledare behöver vara medvetna om denna snedvridna logik och börja betrakta sina anställda som likvärdiga individer men med skilda förutsättningar - långa, korta, starka och svaga, vilket kön de än tillhör.

FYRA EXEMPEL PÅ KÖNSFÖRESTÄLLNINGAR

Efter dessa exempel på hur målare och arbetsgivare ser på manligt och kvinnligt i förhållande till centrala delar av målaryrket, ska vi nu diskutera frågan lite mer sammanfattande genom att ta fasta på dominerade könsföreställningar och deras funktion inom branschen. Vi kommer då att enbart använda korta citat som exemplifieringar av mer sammansatta tankemönster. Istället ges mer utrymme åt diskussionen kring dessa.

Bland de målare och målaremästare/företagsledare som vi intervjuat kan fyra olika förhållningssätt till kön urskiljas: exkluderande, neutraliserande, bekräftande och ifrågasättande. Detta kan ses som ett övergripande resultat av undersökningen. Det blev också snabbt tydligt för oss att uppfattningar om maskulinitet och femininitet är en kärnfråga i bedömningar och värderingar av kunskap och kompetens inom yrket. Sådana uppfattningar påverkar både hur och vem som rekryteras, hur det vardagliga arbetet organiseras, hur yrket definieras, hur arbetskamrater förhåller sig till varandra och hur det utförda arbetet värderas. Arbetssituationen ser alltså olika ut beroende på vilka slags uppfattningar som dominerar i den organisation man är anställd i, och det påverkar såväl kvinnor som män.

De fyra olika sätt att se på kön och könstillhörighet som vi kommer att diskutera har framträtt som ett resultat av analysen av de intervjuer vi gjort. Givetvis finns en viss grad av förenkling när man renodlar och skapar kategorier, vilket alltid riskerar att göra oss blinda för att det i verkligheten finns fler och mer nyanserade förhållningssätt. Det kan också dölja det faktum att även enstaka individer kan ha ambivalenta synsätt, att de kan variera beroende på i vilken situation de uttrycks, och – kanske viktigast av allt – att människors synsätt ofta förändras över tid. Trots dessa invändningar har vi valt att presentera de synsätt som framstod som ganska enkla att urskilja eftersom de ändå hjälper till att visa på den variation av föreställningar om män och kvinnor som finns inom dagens måleribransch. En viktig pedagogisk poäng med det är att tydliggöra dels vilken inverkan förgivettaganden om kön har på yrket och olika individers tillgång till det, dels att skildra bristen på konsensus. Idag finns ingen entydig uppfattning om hur måleriyrket kan förstås i termer av kön. Olika uppfattningar står mot varandra och både individer och organisationer tenderar att omdefiniera och förändra sina sätt att förstå relationen mellan kön och yrkesmässig kompetens. Följande bör alltså läsas med dessa reservationer i bakhuvudet och främst ses som exempel på några av de föreställningar och förhållningssätt som finns.

EXKLUDERANDE

Det första, som vi valt att kalla en *exkluderande* hållning till kön, blir tydligt i vissa intervjupersoners sätt att förstå innebörden av feminint och maskulint, samt hur de anser att detta har med yrkesutövandet att göra. De som företräder denna hållning ser könen som varandras absoluta motsatser och tillskriver därför kvinnor och män radikalt olika egenskaper och förmågor. Ett exempel på detta är den företagsledare som yttrade sig så här drastiskt under intervjun:

Kvinnor har inte i branschen att göra. *Manlig företagsledare*

Tanken om en total skillnad mellan könen ligger till grund för hans starkt uttryckta idé om att kvinnor inte kan vara målare eftersom de helt enkelt inte klarar av arbetet. Logiken är självklar för honom själv – man måste vara fysiskt stark för att vara målare, och det bara är män som är starka. Det här var en äldre man som beskrev sig själv som konservativ i frågan. Insikten om att det inte är enda sättet att tänka fanns alltså, men trots det så framhärade han i sina åsikter och menade att de byggde på egen erfarenhet. Att hänvisa till egna erfarenheter är ett vanligt sätt att försöka skapa trovärdighet för förhållningssätt som i praktiken ofta bygger på blandning av allmänna föreställningar, idéer och inställningar, stereotypa uppfattningar samt egna och andras mer eller mindre gedigna erfarenheter.

Man kan ha samma grunduppfattning, att könen är två helt åtskilda kategorier, utan att vara så totalt avvisande mot kvinnlig arbetskraft som mannen ovan. Det var fallet med den äldre manlige målare som visserligen var mer vänligt inställd till kvinnliga målare, men ändå ställde sig följande fråga:

Är det inte lite taskigt att lura in töserna i detta yrke? *Manlig företagsledare*

I detta fall bottnade uttalandet i målarens personliga erfarenheter av att samarbeta med kvinnliga målare och han tyckte nog att de kunde göra ett bra jobb. Men samtidigt trodde han inte att det skulle kunna fungera i längden utan han förutsatte att kvinnor, som han såg som en allmänt sett svagare sorts människor, skulle komma att bli utslitna ganska omgående. Citatet ovan handlar om att han också anslutit sig till idén att unga kvinnor på ett orättfärdigt sätt har blivit lurade in i yrket av de trender som media skapat under senare år genom mängden av inrednings- och bygga-själv-program. Enligt honom har de nya, unga, kvinnliga målarna bara fallit offer för ett ytligt fenomen utan att inse att de saknar de kroppsliga förmågor som krävs. Samma tänkande om avgörande och oöverkomliga skillnader mellan män och kvinnor finns alltså även här, men istället för att helt avvisa dem som arbetskraft vill han skydda dem från sina egna misstag, på ett ganska patriarkalt nedsättande sätt. Det visar hur uteslutning av kvinnor kan fungera på olika sätt, man kan vägra anställa dem, det är ett tydligt sätt att säga att de inte passar in. Men man kan också utesluta på andra sätt, genom att se dem som otillräckliga och olämpliga när man betraktar dem som en helt annorlunda, och för sammanhanget sämre, kategori i jämförelse med män.

NEUTRALISERANDE

Ett ganska annorlunda sätt att förstå kön återfinns bland de som uttrycker vad vi kallar en mer *neutraliserande* hållning. Istället för den negativa avvisande hållningen i förra avsnittet, som byggde på en förenklad tanke om könsskillnader, innebär en neutraliserande hållning framför allt att skillnader tonas ner och inte blir så betydelsefulla. På ett plan kan dessa företrädare se sig som ganska radikala

och jämställda genom att kvinnliga målare accepteras som fullt jämförbara med män, eller näst intill. En manlig målare som företrädde en sådan uppfattning uttalade sig så här när vi frågade hur det fungerar att arbeta med kvinnor:

Jag bryr mig inte om, om det är en tjej eller kille jag jobbar med, jag behandlar alla lika. *Manlig målare*

Här månar han om att framhäva idén att män och kvinnor bör behandlas lika, och det ligger helt i linje med det sätt att förstå jämställdhet som dominerar i dagens Sverige. Att inte behandla människor olika på grund av att de tillhör olika kön är grundbulten i den jämställdhetsideologi som en stor del av befolkningen ställer sig bakom. Välviljan mot kvinnliga målare gör att detta framstår som raka motsatsen till den exkluderande hållning vi diskuterade tidigare. I det här fallet är troligen rättvisetanken också förankrad i hans egna erfarenheter av de konflikter och dubbla lojaliteter som kan uppstå i relationen mellan arbete och familj. Han hade flera småbarn hemma och en tydlig önskan och ambition att vara en närvarande pappa och dela ansvaret för hem och barn med sin fru. Med en välvillig och förstående arbetsgivare fungera det till stor del bra, men ofta uppstod ändå gnissel mellan arbetets krav och familjens behov, t ex när barnen blev sjuka och han fick hög frånvaro. Hans förståelse av problematiken har rimligen underlättat en identifikation kvinnor och de situationer de hamnar i när livspusslet inte riktigt går ihop.

Det visar på en del av de reella problem som branschen står inför om arbetsstyrkans sammansättning förändras. Fortfarande är det i princip kvinnor som blir gravida och föder barn. Till största delen är det också kvinnor som är föräldralediga, trots alla försök att få männen att dela ansvaret. Framgångar ifråga om praktisk jämställdhet handlar hittills om vab, vård av sjuka barn. Så länge mönstret ser ut så är det givetvis rimligt att anta att kvinnor som anställs kommer att vara föräldralediga och vabba. Därför krävs att branschen anpassar sig till det som idag beskrivs som speciella kvinnliga behov, men som naturligtvis egentligen handlar om att samhälle och arbetsliv anpassas efter mänskliga behov med barn och familj i fokus. Merparten av dessa frågor handlar om historiskt framvuxna fördelningar av sysslor och ansvar, men som många påpekat är en realisering av jämställdhetsideologin troligtvis omöjlig att uppnå om vi inte lyckas komma tillrätta med de ojämlika förutsättningar som skapas av könsarbetsdelningen i arbetslivet. Hit hör även arbetsmiljöfrågor, som t ex eventuellt hälsovådliga målarfärger. De färger som används idag sägs vara betydligt mindre riskabla för hälsan än vad fallet var med oljebaserade färgerna, men samtidigt är de otillräckligt utforskade. Gravida kvinnor rekommenderas därför att vara försiktiga och använda skydd för att inte fostret ska skadas. Påpekas bör dock att om de innehåller gifter lär de inte vara lämpliga för någon. Mer forskning och utveckling av skyddsutrustning är alltså nödvändigt. För att återvända till informanten ifråga så kan hans neutraliserande strategi förstås som ett sätt att praktisera den likhets- och jämställdhetsideologi som han verkar ha anammat. Att agera som om skillnader inte fanns är då ett av flera möjliga sätt bidra till förändring av könsproblematiken.

Men samtidigt finns det inget i citatet som tyder på att kvinnor och män här uppfattas som mer lika varandra eller som två jämbördiga kategorier. Det som framhävs är en rättvisetanke som anger att de bör behandlas lika. Samtidigt kan man mycket väl tro eller anse att män och kvinnor är olika av naturen, men hävda att vi ska bortse från det för att skapa rättvisa och jämställda villkor. Det är en nyansskillnad som är viktig att notera eftersom den fortfarande kan bidra till att återskapa uppfattningar om att det handlar om olika sorters människor.

För att ge ytterligare ett exempel på uttalanden som kan räknas in här kan vi lyssna på en annan manlig målare som sammanfattade sin hållning med följande hävdande:

Vi är väl människor allihopa. *Manlig målare*

Hur detta citat ska förstås kan vara lite mer oklart. På ett sätt kan det uppfattas som att intervjupersonen försöker undvika att placera in människor i könscategorier och därmed bidra till att återskapa konventionella föreställningar om vad som kan anses feminint respektive maskulint. Han framhäver det som vi har gemensamt och avvärjer då skillnadstanken genom att peka på likheter. Men samtidigt kan innebörden variera beroende på hur och i vilken situation hävdandet används. Det kan sägas för att just neutralisera olika åsikter om vilket kön som är lämpligt att utföra måleriarbete, och i sådana fall kan det medverka till att kvinnor visserligen accepteras som arbetskraft, men samtidigt kan det lägga ett lock på behövliga diskussioner om vad som kan anses feminint och maskulint. Då är det åter rättvisetanken som står i fokus. Ett alternativ är om det används i en motsatt situation med avsikt att argumentera mot stereotypa uppfattningar om könsegenskaper. I det fallet kan det ha en mer ifrågasättande effekt och tjäna som verktyg för att utmana och överskrida etablerade sätt att förstå kön.

BEKRÄFTANDE

Den tredje hållning vi identifierat har vi benämnt *bekräftande*. Det är uppfattningar som å ena sidan kan visa en positiv inställning till att kvinnor jobbar som målare. Å andra sidan kan de samtidigt bidra till att traditionella sätt att se på kön upprätthålls. Vi kan börja med två exempel på sätt att tänka som är ganska så vanliga:

Det blir bättre stämning med lite kvinnor. *Manlig målare*

☞

Det blir inte lika macho med kvinnor i närheten. *Manlig målare*

Här är det två manliga målare som bidrar med sina erfarenheter av att arbeta med kvinnliga målare. Som vi ser skildrar dessa citat inte bara att kvinnor accepteras som arbetskamrater, utan även direkta uppskattningar av positiva förändringar som man tycker att deras närvaro på arbetsplatsen fört med sig. I det första fallet bygger det på den relativt spridda uppfattningen att kvinnor har en större social förmåga än män och därmed bidrar med mer lättsamma umgängesformer. Det kanske handlar om att man småpratar mer om allt möjligt, kanske också att man skämtar på ett annat sätt än man gör i vissa s.k. homosociala grupperingar, grupper av enbart män som stödjer varandra internt. Här ses det som att kvinnorna tillför ett ytterligare värde som förgyller eller underlättar arbetsdagen.

Det andra citatet visar på den lika vanliga föreställningen att kvinnors närvaro tenderar att resultera i att män i någon mån tonar ner de tydligaste eller grävsta uttrycken för en oborstad konventionell maskulinitet, som ofta har handlat om att visa sig så tuff, stark, modig och överlägsen som möjligt. Vanligt är också att detta tar sig uttryck i en slags kamp eller tävling män emellan om vem som kan rankas högst i dessa avseenden. Med kvinnor närvarande kan det handla om att män visar mer av vänlighet och hjälpsamhet, undviker svordomar och sexskämt och istället anlägger ett mer polerat och korrekt beteende. Flera av våra intervjupersoner lyfte fram sådana exempel.

På många sätt är det givetvis positivt med det här förhållningssättet. Kvinnor bereds plats inom yrket och välkomnas dessutom för att de bidrar till önskvärda förändringar av den samtalsstämning och de arbetsformer som finns. Däremot är det inte detsamma som att föreställningar och idéer om femininitet och maskulinitet förändras på något mer grundläggande sätt. Könen kan fortfarande ses som varandras totala motsatser, och i exemplen ovan är det snarast det som är det avgörande. Kvinnors annorlunda blir förutsättningen för att arbetsplatsen kommer att fungera på ett annat sätt än tidigare. De bidrar helt enkelt med det man ser som deras "kvinnlighet", kvinnliga egenskaper, vanor och beteenden. En nackdel med det är att det fortfarande blir lika svårt att se likheter mellan kvinnor och män, man sitter fast i ett skillnadstänkande. Kvinnor riskerar då att ständigt bli behäftade med brister och därmed få svårt att på ett genuint sätt ses som lika kunniga och fullvärdiga målare som män. Deras uppgift blir begränsad till att förgylla arbetsplatsen med lite trevliga stämningar. De kan då även ses som lättare att avskeda i ekonomiskt kärva tider när man inte anser sig ha råd med social förgyllning av arbetsplatsen.

Liknande föreställningar om feminint och maskulint finns även hos vissa kvinnor. Det är inte alltid lätt att avgöra om det handlar om att man ser könen som bärare av olika inneboende egenskaper, eller om man främst hänvisar till traditionella och inarbetade beteenden som är svåra att förändra. Oavsett vilket låter det ofta så här:

Som tjej måste man vara lite tuff och kunna svara för sig. *Kvinnlig målare*

Den unga kvinnliga målare som sa detta hänvisade till en mängd situationer hon själv varit med om där hon upplevt krav på att hävda sig mot manliga arbetskamrater och anpassa sig till det dominerande beteendet på jobbet. Det bör framhållas att även unga manliga målare uttrycker nödvändigheten av att kunna hänga med i en tuff jargong, men tillägger att det inte alltid känns rätt och riktigt.

IFRÅGASÄTTANDE

Slutligen har vi urskilt ett fjärde förhållningssätt, och det uttrycks i intervjuerna av både män och kvinnor, som står för en mer *ifrågasättande* hållning till de skeva könsmonster som ofta dominerar inom dagens måleriföretag. De är inte avvisande till kvinnlig arbetskraft, de försöker inte heller bortse från de skilda villkor eller den diskriminering som finns, och de bidrar inte till att traditionella könsföreställningar återskapas. Tvärtom. Här handlar det istället om olika slags medvetna reaktioner mot fördomar och könsbestämda villkor inom branschen. Reaktionerna står för ett tydligt artikulert ställningstagande mot de missförhållanden man själv upplevt. Gemensamt för dem är att de underkänner det som ses som traditionella och förlegade sätt att se på män och kvinnor, maskulint och feminint.

Att inte bedömas på lika villkor som män vid rekrytering, att varje dag få gliringar och antydningar om att man inte är lika kompetent som manliga målare, trots att man gör ett lika bra jobb, och att dessutom behöva bemöta sexuella anspelningar, blir givetvis oerhört tungt i längden. Liknande arbetssituationer kan ligga bakom många av de avhopp som noterats. Det finns ingen statistik som visar på att så är fallet, och vi har inte intervjuat de som slutat, men att döma av berättelser från våra intervjupersoner är det i alla fall en del av förklaringen till att kvinnor väljer en annan yrkesbana efter några år.

Hur man som kvinna reagerar på och hanterar en sådan situation beror på ett flertal sammanhängande omständigheter. Tillgång till eller brist på stöd, professionell rutin, personlig toleransnivå, självförtroende och upplevda möjligheter att hitta alternativa sysselsättningar, hör till det som spelar in. Den som kanske har både bredare utbildning, uppbackning från andra arbetskamrater och familj, och längre livs- och arbetslivserfarenhet, kan ibland orka bekämpa en destruktiv arbetsmiljö mer aktivt. En del av detta kan vara anledningen till att vissa av våra intervjupersoner ihärdigt fortsätter att kämpa för sitt utrymme inom branschen:

I och med att jag varit med så pass länge så vågar jag säga ifrån. *Kvinnlig målare*

Citatet pekar på flera väsentliga aspekter av det - uppenbara eller mer subtila - motstånd som finns mot kvinnliga målare i detta starkt mansdominerade yrke. Svårigheten med att säga ifrån när man är ny på jobbet är en sådan. Innan man har lärt känna arbetsplatsen och dess sociala regelverk är det svårt att veta var gränserna går. Hur man kan svara för sig och tilltala andra är en kunskap som växer fram i takt med att man samarbetar med olika människor och så småningom blir klar över vilka normer som gäller i den organisation man befinner sig i. Ofta måste man skaffa sig en position både yrkesmässigt och socialt innan mer kraftfulla motreaktioner alls accepteras utan att man själv råkar illa ut. De intervjuade kvinnorna beskriver hur man med mer erfarenhet vet hur "snacket går", kan avgöra allvaret bakom och då vet man hur man bäst kan motverka sexistiska attacker och ifrågasättande av kompetens, som det ofta är frågan om. Slutligen blir det också uppenbart att behovet av att "säga ifrån" och försvara sig är en integrerad del av dessa kvinnors arbetsvardag. Riskerna finns alltså att kvinnor så ofta blir motarbetade inom branschen att det ses som en självklarhet att de ständigt måste vara beredda på att försvara sig själva, sitt yrkesval och sin rätt att jobba som målare. Det kan givetvis aldrig sägas vara acceptabelt att någon människa ska behöva göra det, om man faktiskt kan utföra sitt jobb på ett godtagbart sätt.

Men även om det finns ett antal män, både chefer och anställda målare, som är obekväma med kvinnor i branschen och ger tydligt uttryck för detta, så gäller det långt ifrån alla. Det är minst lika viktigt att notera att för många andra vi talade med, kanske majoriteten, är det mer eller mindre oproblemiskt att ha kvinnor som arbetskamrater eller anställda. De ofta kraftiga reaktioner hos många manliga målare mot förlegade föreställningar om kvinnors förmågor och mot könskränkningar, är ett faktum som i sig bara stärker vår slutsats att det är just förlegade föreställningar och fördomar som är det största hindret när kvinnor försöker finna sin plats som målare.

På några av de företag vi besökt finns en stor medvetenhet om problemet och en tydlig vilja att förändra det för att skapa en mer inkluderande och tolerant arbetsplats. Där frodas inte bara idéer om att kvinnor skapar lite bättre stämning, utan även insikter om att det är stereotypa föreställningar om kön som i väldigt många fall utgör en barriär för kvinnors jämställda deltagande. Sådana insikter visar att det inom måleribranschen finns män som står för en annan slags maskulinitet än den som har de mest exkluderande konsekvenserna. Det är män som inte på ett förenklat sätt ser kvinnor som raka motsatsen till allt de uppfattar vara manligt. Istället har de förmåga att både se och värdesätta likheterna mellan könen. Det innebär också att de inte låter sig styras av färdigdefinierade föreställningar, utan tvärtom formulerar sina uppfattningar utifrån konkreta erfarenheter som exempelvis sagt dem att styrkor och svagheter finns hos både män och kvinnor, och att dessa inte följer något entydigt mönster. Att göra grova generaliseringar på basis av traditionsbundna

förväntningar är alltså inte så vanligt i dessa fall. Insikterna får dem att vända sig emot de uttryck de ser som fördomsfulla och exkluderande. En av dessa män drar då slutsatsen att:

Vi män måste ställa upp för tjejerna. *Manlig företagsledare*

Detta enkla och kortfattade uttalande visar flera betydelsefulla saker. Framför allt säger det oss att de män, och naturligtvis även kvinnor, som har en mer ifrågasättande hållning menar att det måste ske en förändring om kvinnor ska kunna arbeta i branschen på ett med männen likvärdigt sätt. Vad som ska förändras och hur är dock inte lika klart. Mest tydligt, enligt citatet, är att män måste sluta motarbeta kvinnor och istället ge dem stöd, som exempelvis kan handla om att ta dem i försvar i situationer som kräver det. För att göra det behöver naturligtvis en del män ändra sig själva, sina uppfattningar, beteenden och förhållningssätt. Det skulle också kunna innebära att den form av maskulinitet som skapar eller bidrar till att upprätthålla avvisanden och fördomsfullhet behöver omvandlas i riktning mot mindre stereotypa och traditionella sätt att vara man på. Att det finns en hel del män som tar avstånd från konventionell maskulinitet är ett viktigt budskap som sådana här uttalanden för med sig. Dessutom illustrerar det en önskan om att kvinnor ska kunna betraktas som likvärdiga målare, och en vilja att verka för att det ska kunna ske.

Det dessa exempel visar är att det idag finns en ganska stor variation inom branschen när det gäller föreställningar om kön. Det tyder på att det finns öppningar som gör det möjligt att förändra mönster, beteenden och uppfattningar. I följande avsnitt går vi närmare in på dessa tendenser.

MÖNSTER BÖRJAR BRYTAS

Både manliga och kvinnliga målare hamnar i en arbetsmiljö som är märkt av vanor och beteenden som traditionellt kopplas ihop med maskulinitet. Många av de målare vi pratat med ger historiska beskrivningar av hur det var förr och menar att det faktiskt har skett förändringar. Följande, och liknande, beskrivningar av förr i tiden florerar bland målare och de lär inte vara så lockande för någon:

Målare: Och det var väl inte så noga med nykterheten alla gånger, och det var väl inte någon som direkt brydde sig heller. Och man har ju hört talas om tjejer som har blivit lite antastade och så där och, och det är ju inte så roligt att vara ensam tjej ihop med femton byggare och målare och stå och byta om i samma skrub. *Manlig målare*

Men denne målare menar att mycket hör till det förgångna, vilket kan vara ett sätt att säga att idag bör det inte finnas några hinder för att anställa kvinnor:

Målare: Ja. Och sedan är det ju det i byssjorna då, det var ju pin upp-almanackor och porrtidningar högt och lågt på borden liksom, det var ju lite så. Men nu är nog det borta. Jag tror inte att det får förekomma längre, men då, för tjugo år sedan, var det ju så. Tjugo, tjugofem år sedan då, då var det ju så. *Manlig målare*

Det kan ändå finnas vissa hinder som denne målare påpekar. Det kan vara svårt att hantera arbetskamrater som verkar vara annorlunda innan man vant sig vid varandra:

Målare: Det är... i början var det ju så ovant när man gick med en tjej så man visste inte vad man skulle prata om. Alltså, det blir ju så i början innan man... vad heter det, blir van med det. "Vad ska man säga nu då?" Haha.

Intervjuare: Men det förbättrades efter hand då?

Målare: Ja, det gjorde det. *Manlig målare*

En konsekvens av att det nästan enbart varit män som utövat yrket under så lång tid är, som sagt, att yrkeskulturen kommit att formas av stereotypa maskulina beteendemönster. När kvinnor nu ska försöka bli en del av dessa uppstår ett antal problem ifråga om samarbete och sociala relationer på jobbet. Bland det första de ställs inför är de olika uttryck för maskuliniserade sätt att bete sig som de varken kan, vill eller får bli en del av. För att skydda den kultur som etablerats utestängs kvinnorna genom markeringar av skilda slag som tjänar till att hålla dem utanför. Ibland sker det i all välmening:

Intervjuare: Det är ju svårt för dig att säga men jag vill ändå ställa frågan. Märkte du någon gång att hon blev behandlad annorlunda för att hon var tjej? Av någon annan i arbetslaget eller något?

Målare: (funderar lite) Ja, det kan väl hända ibland att det var så kanske. Kanske lite enklare uppgifter då kanske. Att vi inte kanske..., ”nej, det kanske hon inte fixar”, va. Så kan det nog vara lite. Ja.

Intervjuare: Ja, det har jag hört ifrån tjejer, att de ofta blir erbjudna hjälp.

Målare: Mm. Ja, men det är nog mycket så. Ja, man vet ju med sig själv att det kan ju vara tufft ibland. *Manlig målare*

Även om avsikten är att hjälpa till så att arbetet kan utföras så smidigt som möjligt, så innebär detta att kvinnor blir såväl symboliskt som praktiskt uteslutna ur gruppen ”riktiga” målare. Männen tror inte att de klarar lyften själva och tar över, vilket dels kan vara ett sätt att reservera vissa uppgifter för gruppen män, dels att göra kvinnor till ”den andre” målaren, den som inte räcker till. På så sätt skapas en intern hierarki där män ger sig själva rätten att definiera hur en godtagbar målare är. Det problematiska här är inte att arbetskamrater hjälper varandra, det problematiska är att det sker på gruppbasis, kvinnor ges hjälp enbart för att de är kvinnor. När en sådan ordning etablerats finns givetvis risk att den överförs även på andra områden inom yrket, och att då arbeta sig upp till en jämställd relation blir onödigt svårt.

Men successivt börjar den typen av beteende att utmanas av andra former av maskulinitet som både visar att målare vågar vara män på olika sätt, och att kvinnor allt oftare kan räkna med dem som stöd mot kränkningar. Vi lyssnar på en manlig målare som tar avstånd från sexualiserade angrepp genom att berätta hur chefen tagit en kvinnlig målares parti. Det är ett citat som speglar hur fler och fler män väljer att agera.

Intervjuare: Jag har ju fått höra att det är, på vissa ställen och särskilt större ställen där det är mycket killar och få tjejer, att det finns attitydproblem.

Målare: Ja, det tycker jag ju inte att det ska behöva vara egentligen. Utan det ... jag vet att (chefen, vår kommentar) hade väl någon tjej här, var det i fjol eller förfjol, och de var på något bygge och någon kille, ur någon annan yrkesgrupp, som började på att tjafsa med henne och det skulle han aldrig ha gjort – hahaha!

Intervjuare: Okej, så han fick vad han ..?

Målare: Han fick och det tog ju stenhårt i honom då. *Manlig målare*

När den här typen av situationer uppstår beskriver de kvinnliga målarna hur de tvingas förhålla sig till dem, genom att låtsas som ingenting eller genom att säga ifrån. Men ofta räcker inte det eftersom de redan har placerats i en underordnad position. Då krävs allierade. Fler och fler män inser också att det är nödvändigt att bidra till förändrade förhållningssätt. Målaren i citatet ovan fortsätter sitt resonemang:

Målare: Ja. Jo jo, nämen, ja man får ju tänka lite. Men just för att få... det vette fasan vad man ska hitta på.

Intervjuare: Men just det du beskriver där att, att det faktiskt är andra män eller killar som, som ...

Målare: (fyller i) ... säger ifrån.

Intervjuare: Säger ifrån ja, jag tror att det är jätteviktigt. För då blir det en förebild.

Målare: Ja. Det bet. Han sa inte mycket sedan den pojken – hahaha! *Manlig målare*

Han pekar på att det ger effekt när män allierar sig med kvinnor och sätter sig in i deras svårigheter. Att det dyker upp fler och fler förebilder för en respektfull och human manlighet, som ställer upp på kvinnors sida, kan bidra till att machoidealet så småningom tacklar av. Men det är också något att vara vaksam inför. Det faktum att när en man säger ifrån för en kvinnas räkning ger större effekt än när en kvinna säger ifrån för sin egen räkning, kan tas som ytterligare ett bevis för att kvinnor inte klarar av att hantera yrkets alla vedermödor. För att börja bryta ett mönster kan det dock vara viktigt.

Inställningen till kvinnliga målare skiftar alltså betänkligt. Även om relativt många har anammat idén om att kvinnor och män har mer olikheter än likheter, så dominerar ändå en positiv inställning bland de manliga målare som vi har intervjuat. Flertalet tycker det är rimligt att kvinnor ska kunna jobba i branschen, men motiveringarna ser olika ut. För vissa handlar det om att kvinnor tillför något extra. Det kan vara egenskaper eller kompetenser som ses som kvinnliga och därför har saknats:

Intervjuare: De klarar jobbet bra tycker du?

Målare: Ja, de är görduktiga. Hon här, hon är ju lärling. Hon ska ju tapetsera hela lägenheten här. Och så en till lärling som vi har på firman. *Manlig målare*

eller bara för att de är något annat än män:

Målare: Man har ju bara hört att ”ja, det är bara killyrken”. Men jag tycker det är skoj att jobba med dem. *Manlig målare*

Ibland pekas kvinnlighet som resurs ut på ett mer precist sätt:

Målare: Nej. Jag vet inte. De är snyggare nu än de var förr.

Intervjuare: Vad sa du?

Målare: De är mer snyggare nu, tjejerna.

Intervjuare: Hahaha! Är de snyggare?

Målare: Ja, men förr var det ju mer manhaftiga som, de som var på förra firman var mer manhaftiga så. Men nu är det liksom bättre om man säger.

Intervjuare: Är det bättre att de är, ja, mer som vanliga tjejer.

Målare: Ja, precis. *Manlig målare*

Åter andra hänvisar till jämställdhet, men det kan också ta sig skilda uttryck. Ibland handlar det helt enkelt om rättvisa:

Intervjuare: Tycker du att det är roligt att jobba med tjejer?

Målare: Ja. Det behövs ju lite tjejer inom måleriet också.

Intervjuare: Varför behövs det?

Målare: Hahaha! Nej, jag vet inte. Men det är ändå liksom, alla ska väl kunna göra...

Intervjuare: Alla ska kunna göra det ja. Är det något som blir annorlunda i grupper där det är tjejer med, mot där det inte är det?

Målare: Jargongen är väl lite annorlunda men, men även om det är tjejer med så behöver man nog inte ändra sig så himla mycket. *Manlig målare*

Värt att notera här är att denne målare inte ser kvinnor som en annorlunda grupp än män utan snarare bygger sitt resonemang på en likhetstanke. Män behöver inte ändra sig särskilt mycket enligt honom, bara tona ner jargongen, vilken han ser som uttryck för en maskulinitet som ändå är förlegad idag.

Önskan om en mer jämställd arbetsplats kan också uttryckas mer eller mindre starkt:

Intervjuare: Men nu när det kommer in så mycket tjejer då, så är det väl trevligt att de är som vanliga tjejer då förstår jag. Men det är inte risk att yrket kommer att ses som mer omanligt då?

Målare: Nej, det tror jag inte. Spelar ingen roll om de är tjejer eller killar. *Manlig målare*

Till skillnad från denna visserligen positiva, men ändå ganska passiva, inställning till jämställdhet, är andra mer uttalat inriktade på en förändring av den könshomogena branschen:

Intervjuare: Tycker du att det är viktigt det där med jämlikhet och ...

Målare: Precis. Jo, men... det... jag tror det är positivt att få in lite tjejer i branschen faktiskt för att... få upp lite jämställdhet, så att säga. *Manlig målare*

Vi har sett exempel på hur mönster börjar brytas, inte endast genom yttre påverkan då fler kvinnor söker sig till målarbranschen, utan även genom inre rörelser som får långlivade stereotypa föreställningar att börja krackelera och förändras. Det sker en parallell förändringsprocess inuti branschen. Denna förändringsprocess innebär att yrket börjar avkodas som enbart maskulint, något annorlunda tränger sig på och det skulle kunna benämnas feminint. Men vi är inte så säkra på om det är produktivt att använda dessa båda motpoler i det här sammanhanget. Kanske är det bättre att konstatera att förändringsrörelsen inom måleribranschen kommer att leda till ett mänskligare, ett humanare, yrke som *alla* tjänar på.

ETT FÖRETAG SOM STICKER UT

När man gör studier i syfte att belysa och förstå orättvisor så riskerar man att bli beskydd för att inte vara objektiv och för att endast visa en ensidigt negativ bild av det som studeras. När det gäller studier med jämställdhetsperspektiv så ligger det i sakens natur att studera hur orättvisa förhållanden uppkommer och bibehålls, och det kan självfallet verka nedslående och negativt. Den här studien är inget undantag, den belyser och resonerar om ojämlika arbetsvillkor, respektlösa beteenden och attityder inom måleribranschen. MEN den visar också något annat: det finns andra alternativ och det finns en potential till förändring i måleribranschen. När vi samlade material till studien stötte vi på ett företag som ”stick ut”. Det är inte något perfekt företag ur jämställdhetssynpunkt som vi har hittat. Någon jämställdhetsplan finns inte på företaget, berättar VD:n lite förläget efter intervjun. Nej, det är snarare så att det finns något annat, något grundläggande hos det här företaget, som vi tror är nyckeln till att skapa ett gott företag och en god arbetsplats.

De företag vi haft kontakt med ser rätt så olika ut; antal anställda, liksom var man är belägen – småorter eller storstad – organisationsform, ledarstil och synen på anställda skiftar. Just det här företaget har en företagsidé och personalpolicy som man försöker leva upp till och som är intressant ur ett jämställdhetsperspektiv. Företagsledningen uppvisar en reflekterad medvetenhet om att ett välfungerande företag inte kan uppnås utan goda arbetsvillkor för medarbetare. Men det kanske mest betydelsefulla är att de framhåller en stark och uttalad vilja att vara schyssta arbetsgivare och att bedriva schyssta affärer. Låt oss titta närmare på exemplet som vi av anonymiseringskäl valt att kalla *Måleriföretaget*. Här låter vi alla som jobbar på företaget få tala själva i högre grad än tidigare.

Vid vår första intervju med företagsledaren möts vi av beskrivningar av genomtänkta ledarstrategier och en human personalpolitik. Det låter nästan för bra när han beskriver företagets ledarstrategi och hur den kan ta sig konkret uttryck för de anställda:

Företagsledare: En grundtanke i ledarskapet är: kontinuitet, relation och trygghet. Vi har ju tänkt mycket på individen, på delaktighet och att folk ska tycka om att gå till jobbet, att det är roligt. Man ska vara motiverad och därmed engagerad. Sedan har vi satsat mycket på - inom branschen lite ovanligt då - trygghet. Vi har prioriterat att inte varsla folk över vintern och så vidare utan att ha kvar alla, egentligen till vilket pris som helst. /.../ Vi har inte permitterat någon på tio år.

Intervjuare: Hur har ni klarat det?

Företagsledare: Vi kunde väl kanske ha optimerat vinsten litet till, vi har fått betala för detta under några år. *Manlig företagsledare*

Han fortsätter med att beskriva hur företagets ledarskapsfilosofi hänger ihop med företagsfilosofin:

Det är ju människor vi jobbar med. Vi säljer timmar, det är ju inte maskintimmar utan människotimmar och då är ju människorna det viktigaste. Vi säljer ju till människor också. Så det är klart att man måste ha de värderingarna om man ska lyckas, tror jag. I alla fall lyckas uthålligt. /.../ Om man vill ha en uthållighet och en hållbarhet i det så måste man givetvis skapa en bra miljö för alla, både medarbetare, leverantörer och kunder. Det hänger ihop. Det är väl norm i nästan alla branscher – utom bygg, känns det som, hahaha! *Manlig företagsledare*

Senare under intervjun berättar han om hur de under några år systematiskt har låtit de anställda diskutera värderingar:

Vi har mejslat ut det ganska väl hur våra värderingar är på företaget och alla som jobbar här har ställt upp på dem. De har inte skrivit på något papper men via grupparbeten och möten och så, så vet vi ju det. Det är ju mycket lyhördhet därute, de har ju ett godkänt förhållningssätt till alla, om man säger så. *Manlig företagsledare*

Så här går det till, berättar företagsledaren:

Dels har vi ju storsamlingar, som jag håller i, där vi pratar om den här värdegrunden som jag pratar om här. Dels är det mycket kommunikation hela tiden, så att de vet vad som händer i och runt företaget. Vi hade tänkt ha storsamlingar tre gånger om året, men i verkligheten blir det två gånger. Vi hinner inte liksom. Vi får ju stänga av firman då en dag eller en halvdag. *Manlig företagsledare*

Han jämför med hur det var innan de började ”mejsla ut” värdegrunden:

Sedan tycker jag då, om vi tittar på våra målare, att det finns en respekt i gruppen mellan varandra, oavsett tjej eller kille, som det inte fanns innan vi började prata om den här värdegrunden. Då var det mycket så att man höll sig på sin kant och med sin kompis. *Manlig företagsledare*

Han insåg tidigt att hans värderingar och attityder som företagsledare var viktiga för hur företagets anställda betar sig och hur de upplever sin arbetssituation:

Jag började utbilda mig inom de mjuka värdena så att säga. Det har varit mycket ledarskap, sen har man givetvis gått de här med entreprenadjuridik och sådant. /.../ men framförallt inom ledarskap.
Manlig företagsledare

När den första kvinnliga målaren skulle rekryteras för tio år sedan fanns vissa farhågor hos företagsledningen. Man bestämde sig för att våga pröva och nu är en fjärdedel av företagets målare och lärlingar kvinnor. Företagsledaren beskriver hur rekryteringen går till:

Rekryteringsprocessen är en viktig bit för att inte få konflikter. Vi har tänkt så här hittills att vi ska rekrytera en målare i halvåret och det har vi gjort fram till nu. Nu kanske vi måste öka den takten lite om planerna går i lås. Vi har helt enkelt gjort så att vi träffar dem tre gånger. Först gäller målerisidan så då träffar (en kollega, vår anmärkning) dem först, sedan träffar (kollegan) och jag dem tillsammans och så bildar jag mig en uppfattning och så ser vi om den stämmer överens. Och så träffar vi dem en tredje gång när vi så att säga sluter affären. Därefter får de en introduktion när de väl börjar och då får de gå ihop med minst två olika målare och jobba sida vid sida. Då har de målarna som uppgift att utvärdera den personen, om den passar i vårt företag. Det gäller yrkesmässigt men framförallt socialt. När det gäller de tekniska färdigheterna så intern-utbildar vi dem om det behövs. Det har hänt en gång hittills att vi avbrutit en provanställning på grund av att det inte funkade i gruppen. *Manlig företagsledare*

Företaget har en medveten tanke bakom strategin att anställa unga, oerfarna målare:

Känner vi att den här människan vill, så är det bara bra om vi får forma dem – utan att de har varit på en massa andra företag och förstört sig. Det gäller att knipa dem tidigt. *Manlig företagsledare*

Han avslutar med att säga något som vi hört sägas av en del andra företagsledare också:

Man anställer inte en tjej utan man anställer en målare. *Manlig företagsledare*

Vågar vi tro på att han menar vad han säger? Att det här företaget arbetar strategiskt med att låta människors kompetens ges företräde framför föreställningar om kön? Vi låter några målare berätta hur det är att arbeta på *Måleriföretaget*. Hur var det med det där att diskutera värdegrunden?

Ja, vi brukar prata om... Det är väldigt trevligt faktiskt. Man lär sig en del, man får ett annat tänk, liksom. Det är väldigt positivt att ha sådana gruppövningar för att man lär sig lite av varandra.
Kvinnlig målare

En av företagets manliga målare berättar om hur det går till när alla anställda träffas och diskuterar gruppvis:

Målare: Det är nog bra på så sätt att vi träffas allihop, helt enkelt, i och med att vi är tre olika grupper, fyra egentligen. Så alla vi som träffas delar in oss i grupper, det är ju inte samma grupper varje gång. Det är olika, man blandar upp allihop. Vi diskuterar och tycker och tänker. Man får skriva vad man tycker och tänker och ta upp olika saker. /.../ Inom gruppen sitter man och diskuterar om olika ämnen som man ska ta upp. Vi har olika riktmärken, olika saker vi ska ta upp inom gruppen. Jag tycker det reder sig gruppvis vad vi kommer fram till, vad vi tycker och tänker.

Intervjuare: Tror du det påverkar hur ni är mot varandra på jobbet, att ni faktiskt sitter ned och pratar?

Målare: Jag tycker faktiskt det för man får ju bättre... man känner att man kan prata med varandra. Det blir ju bättre gemenskap när vi träffas så här. Det är ju många firmor som inte har sådana här grejer, de vet ju knappt vilka folket är på firman. *Manlig målare*

Företagsledningens tanke om att skapa trygghet verkar ha gett resultat:

Vi hade ett möte förra veckan. Han sa då att i lågkonjunkturen så valde de att gå mot strömmen och anställa. Det blir lite dyrare kanske. De har sagt att de inte kan höja lönerna ”men vi kan lova er jobb hela året”. Det tycker jag känns tryggt och skönt, jag har inte varit orolig sen jag började här. *Kvinnlig målare*

En annan av företagets kvinnliga målare beskriver sin trygghetskänsla:

Under krisen för två år sedan, när de flesta var tvungna att varsla och säga upp, då anställde vår firma en till, så det kändes ju jättepositivt. Vi behövde fler folk och alla andra var tvungna att säga upp. Så det kändes ju tryggt. *Kvinnlig målare*

Vi fortsätter lyssna till målarna på företaget när de pratar om företagsledningens förhållningssätt till sina anställda:

Det känns som att de engagerar sig, för de är nog med att påpeka på möten att ”vi bryr oss om er, ifall ni har problem, privat också, så säg det så vi kan lägga upp... vi är anpassningsbara.” De verkar lyhörda. Vi blir lite mjukare mot varandra, man bryr sig, man har respekt och ifall man har problem hemma, att man kläcker det att nu har jag problem, så respekterar alla det. De skapar ju en standard för oss då. De har ju valt att anställa med omsorg. På intervjun sa de att de gick på person innan erfarenhet. *Kvinnlig målare*

☞

De känns ju liksom schyssta och ärliga. *Kvinnlig målare*

En av de målarna har t o m bytt till denna arbetsplats trots lägre lön:

Jag visste ju det när jag började här, jag tycker det är viktigare att man trivs. *Kvinnlig målare*

Hon berättar hur det var på hennes förra arbetsplats:

Det var mycket skitsnack på förra firman. Det var lite det jag hoppades med det här yrket att det skulle vara rakare kommunikation, inte så mycket gå bakom ryggen och så, men nej, så var det inte! Hahaha! Jag har inte varit med om värre lekstuga eller vad man ska säga. Men här funkar det bra, det tycker jag verkligen. *Kvinnlig målare*

Hon försöker beskriva vad det är som är annorlunda på det här företaget:

Jag tror vi är ganska lika allihop, det känns så i alla fall. Jag känner mig väldigt avslappnad och det känns bra med dem, det är roligt att jobba med dem. Det funkar. /.../ Det känns som att de (arbetskamraterna, vår kommentar) lämnar mer plats åt en. *Kvinnlig målare*

En annan målare jämför med sin tidigare arbetsplats:

Jag har aldrig varit med om en riktig konflikt på det här företaget. Det är ju väldigt skönt. Visst kan man ju bli lite griniga på varandra men då försöker man bara få det löst. /.../ Men jag vet många på det förra företaget var väldigt... ja, det var ju konflikt varje dag på platserna. *Kvinnlig målare*

Och en till:

Jag har ju min väninna som jag var kompis med på gymnasiet. Hon jobbade ett tag på en av Sveriges största firmor och där var det ju mycket mer tufft snack och tuff jargong, bara såna där brötiga killar. Men det är ju så olika från firma till firma. *Kvinnlig målare*

Företagsledaren pratade en del om att kommunikation är viktigt. Så här kan det låta när målarna beskriver det:

Vi har väldigt bra kommunikation med våra chefer liksom, det är bra. Det känns som att man blir uppdaterad lite då och då, när man pratar med dem och så där. De pratar med var och en under dagarna. /.../ De är måna om att hålla oss informerade hela tiden, de bryr sig. Det känns jättebra. *Kvinnlig målare*

Kvalitet är viktigt och det hänger ihop med företagsledningens förhållningssätt, menar ett par av målarna på företaget:

De vill att vi ska göra ett bra slutresultat istället. Det var det som gjorde att jag tyckte det var roligare på den här firman om man jämför med den andra firman. Här får man göra ett bra jobb. Man får göra en fin slutfinish liksom ordentligt, och lämna det nöjd. /.../ det är kul att de vill att vi hellre ska göra det ordentligt än att det ska gå fort istället, men visst, det får inte ta hur lång tid som helst. *Kvinnlig målare*

God kvalitet på jobben och god kvalitet på målarna kan ge gott rykte för företaget och högre status för målaryrket:

Målarna har ju varit ganska långt ner (gällande status, vår kommentar) på byggena. Jag fick den uppfattningen när jag började för sju år sedan, nu vet jag inte riktigt hur det är. /.../ Men jag tror att det beror mycket på från vilken firma man kommer. För när vi kommer in på ett bygge så har ju de full respekt och behandlar oss lika som alla andra på bygget. De är alltså så fantastiska på den här firman, alltså underlättar för varandra och man kan samsas. Jag tror att målarna har kommit upp sig lite! Hahaha! *Kvinnlig målare*

☺

Intervjuare: Om du skulle få bestämma över hela måleribranschen, är det någonting du skulle ändra på då?

Målare: Om man hade fått ändra på andra firmor, så kanske man hade sett till att inte vissa fuskar och gör skitjobb så att andra firmor får skit för det. Många tänker att många målare är slarviga. Det är väldigt tråkigt att folk tror det om andra firmor, att alla gör skitjobb. Men så är det ju inte, så man hade kanske fått ändra deras beteende, hahaha! *Kvinnlig målare*

Att trivas på jobbet kan ha effekt på sjukskrivningsstatistiken:

När man inte trivs, när det inte är kul att gå till jobbet, så känner man ju efter lite extra på morgonen innan man går och vill hellre vara hemma. Men jag kan inte komma ihåg min senaste sjukdag på den här firman, så det är positivt. Visst blir man dålig ibland, men det är inga större sjukskrivningar. *Kvinnlig målare*

Det kan också innebära att målare väljer att stanna kvar på företaget:

Intervjuare: Vad skulle kunna få dig att sluta som målare?

Målare: Men då kanske man söker sig till en annan firma. Om jag inte trivdes, då skulle jag inte vilja vara kvar så då får man ju byta. *Kvinnlig målare*

Att bli sedd, få erkännande för jobbet, och eget ansvar upplevs som positivt:

Efter att jag hamnade på den här firman har det ju bara gått uppåt, liksom, det har gått jättebra. Jag är verkligen lycklig och jättenöjd över att fått komma till den här firman istället för att vara kvar på den andra. Den här är tusen gånger bättre. Det var ju jättesnälla och det är många olika åldrar, så det är jätteroligt. Och nu har jag fått mer ansvar och det känns jättekul och jag utvecklas som målare. Jag tror inte att de på det andra företaget tyckte om mig på det sättet, jo, alltså som person, men jag tror inte att de trodde på mig så mycket där, att jag skulle bli en bra målare. De glömmer inte att berömma en när man har gjort något bra. Det är bra. *Kvinnlig målare*

Skillnaden mot många andra företag är slående. Ett liknande förhållningssätt i relation till personal och affärsverksamhet har vi inte stött på bland något av övriga företag vi besökt. Eftersom vi haft kontakt med ett begränsat antal är det givetvis inte detsamma som att det inte finns även på andra håll. Men oavsett vilket så är det uppenbart att både ledning och personal är mycket nöjda med de villkor som skapats. Här återgav vi många citat från kvinnor eftersom det fanns ovanligt många att intervjua, men även de män vi talade med var mycket nöjda med sin arbetsplats. Alla markerade starkt skillnader i jämförelse med andra företag de jobbat på.

Nu innebär inte detta att allt var problemfritt. Personalen hade önskemål som inte tillgodosattes, t ex ville de ha gymkort finansierade av företaget för att hålla sig i form. Men även om det inte beviljats så fanns det utrymme att föra fram kravet utan att riskera att bli sedd som besvärlig, och en diskussion om korten pågick. De kände sig sedda och tagna på allvar. Det verkade också som om skillnaderna gentemot andra företag upplevdes starkast av kvinnorna, vilket förklarar deras entusiasm.

Utän att det varit den uttalade avsikten så hade ledningens insikt om att förhållningssättet mellan anställda, och mellan anställda och ledning, är centrala för hur väl arbetsplatsen fungerar, också bidragit till att skillnadstänkande ifråga om kön börjat luckras upp. På så sätt blir det ett utmärkt exempel på betydelsen av gemensam reflektion och diskussion kring det arbete man gör och hur man hanterar detta. Genom att sätta fingret på frågan kan människor få distans till sitt eget och andras beteende, och därmed se och förändra förhållanden som inte är bra. Mycket finns sannolikt att göra även i detta företag, men de har systematiskt slagit in på en väg som förändrar arbetsmiljö och arbetsvillkor i en positiv riktning.

UTMANINGEN

Hur kan då branschen hantera den utmaning som väntade pensionsavgångar och eventuell ny typ av arbetskraft för med sig? Vi låter en företagsledare säga sin mening:

Intervjuare: Ser du några utmaningar som branschen står inför?

Företagsledare: Ja, vilken fråga du! Nu vet jag snart inte vad jag ska svara.

Intervjuare: Nej, det är sista frågan, jag lovar.

Företagsledare: Nej, men utmaningen för branschen det är ju det här med attitydförändringar och att få in tjejer så att de känner att de är inne på... att de är på samma bana som vi. Det tror jag är utmaningen. *Manlig företagsledare*

Liknande svar ger även många andra av informanterna. Andra pekar på vikten av att kunna anställa rätt personer. Med det menade de mestadels att "rätta" personer är de som både har tekniska och sociala förmågor, och dessutom har en positiv och flexibel inställning till jobbet och företaget. Då var det i regel företagets chanser att stå sig i konkurrensen som sågs som största utmaningen. Den större utmaning måleribranschen står inför idag, och som detta projekt utgick ifrån, handlar som sagt om hur man ska klara kompetensförsörjningen i framtiden. Behovet av att nyanställa kvalificerade och helst erfarna målare kommer att vara stort inom en snar framtid. En betydande del av framtidens utbildade målare kommer att vara kvinnor. Den manliga företagsledare i citatet ovan påpekar att tjejerna inte enbart skall få tillträde till branschen utan måste också få känna att de är inne "på samma bana" som männen. Det tolkar vi som att de måste få arbeta på samma villkor som män, bli bemötta på samma sätt. Som vi redan påtalat har företagsledarna inom branschen en central betydelse för hur integrationen av kvinnor går till, och för möjligheterna att lyckas med att skapa jämställda arbetsrelationer och förhållanden. I egenskap av arbetsgivare har företagsledare både den formella makten och möjligheten att skapa en vettig fysisk arbetsmiljö med ett tolerant klimat, och ett ansvar att för att bryta fördomsfulla och destruktiva normer och beteendemönster på arbetsplatsen.

Efter den inledande analysen av det empiriska materialet framkom det att företagsledarna är en grupp som bör prioriteras när det gäller jämställdhetsutbildning. I projektets inledande skede fanns det, från Målaremästarnas håll, planer på en utbildningsinsats om jämställdhet, yrkesroll och attityder, riktad

mot verksamma målare. Diskussioner om detta har förts inom ramen för projektet och vår rekommendation är att ledarutbildning med jämställdhetsfokus genomförs parallellt med utbildningsinsatser för målare, fackliga ombud och yrkeslärare. Den här rapporten är därför utformad så att den kan användas som ett diskussionsunderlag i dessa och andra utbildningsinsatser.

I likhet med ovan citerade företagsledare har vi i denna rapport argumenterat för vikten av att identifiera och omvandla traditionella föreställningar om maskulinitet och femininitet. Det kan sägas vara avgörande när det till så stor del är bristen på jämställdhet som skapar arbetsmiljöproblem. Den logik som föreställningarna skapar är viktig att förstå då den kommer att styra våra handlingar, därför upprepar vi den kort: ett skillnadstänkande etableras som växer till övertygelser om att skillnaderna är rimliga beskrivningar av verkliga män och kvinnor. Vi tenderar då att se det starka hos män respektive det svaga hos kvinnor, alldeles oavsett alla variationer som finns i verkligheten. I nästa steg skapas förväntningar som styr våra uppfattningar av människor vi möter och hur vi behandlar dem – grupp tänkandet styr då våra bedömningar vid t ex rekrytering, och i de flesta andra situationer i arbetet. Så blir våra föreställningar till självuppfyllande profetior. När vi tänker efter framstår skillnaderna mest som ett tankespöke, men det sitter ganska djupt eftersom det upprepats så många gånger att vi tror att det är sant och ofrånkomligt.

Det är alltså inget enkelt problem som kan åtgärdas genom saklig information. Självfallet är information och kunskap av största vikt, men att t ex dela ut en broschyr (som den här) är definitivt otillräckligt. För att åstadkomma förändringar som är hållbara och gör verklig skillnad är det nödvändigt att starta upp processer som sedan hålls igång, om än på varierande aktivitetsnivå. Det finns god tillgång på metodlitteratur med beskrivningar av seriösa jämställdhetsprojekt som man kan använda sig av för att hitta inspiration och exempel. Hur man konkret går tillväga ser olika ut, metoder måste vanligtvis anpassas till den organisation och de konkreta problem man identifierar, så någon allmängiltig modell kan inte alltid rekommenderas.

Men trots olikheter organisationer emellan så handlar det alltid om en viss gång som ändå kan beskrivas: man behöver börja med någon form av kartläggning av det egna företaget, studera hur könsföreställningar och jämställdhetsproblem uppkommer och fungerar, alltså arbeta med information och medvetenhet, resonera sig fram till åtgärder, aktivera så många som möjligt för att implementera dem, jobba systematiskt och långsiktigt med att förändra både konkreta villkor och människors föreställningar, samt hitta metoder för att upprätthålla det som uppnås för att inte falla tillbaka till tidigare mönster.

Information, kunskap och medvetenhet är grundförutsättningar, och där kan denna rapport vara behjälplig som startpunkt. Men sen är det nödvändigt att starta och förankra mer genomgripande interna processer, och att även utåt visa att den etablerade könskodningen av yrket faktiskt kan förändras. Ett sådant kvalitetsarbete bör också genomsyra alla delar av företagets förhållningssätt gentemot anställda, från rekrytering, till personalpolitik, kundrelationer och arbetsorganisation. Arbetsplatsträffar med teman i form av workshops är ofta ett bra sätt att arbeta på, och borde fungera väl som en metod för att vidga professionaliteten till att även innefatta ett gemensamt ansvar för jämställdhet. Samtidigt är det av stor vikt att även arbeta med utveckling av hjälpmedel och övriga praktiska aspekter av den fysiska arbetsmiljön. Vilka konkreta åtgärder som behövs behöver identifieras, genomföras systematiskt och sedan följas upp. Att anlita personer som är speciellt utbildade för att driva jämställdhetsarbete underlättar givetvis sådana processer.

Det är också viktigt att föra in jämställdhetskunskaper i gymnasieutbildningen, liksom i lärlingsprogram där utbildningen sker inom företagen. Eftersom föreställningar om kön slår rot genom att ständigt upprepas, i vårt sätt att prata om kvinnor och män och genom vårt sätt att bete oss, är mycket vunnet om man påverkar blivande målare (och företagsledare) så tidigt som möjligt. Alla exempel vi sett under studien visar att det faktiskt finns en bra grogrund, många ifrågasätter de stereotypa uppfattningar om kön och kompetens som tidigare varit rådande. Vi har tittat närmare på ett företag som aktivt arbetar för att skapa toleranta relationer mellan alla i företaget. Andra företagsledare ser problemet som en fråga om attityder. De vet inte riktigt hur de ska kunna bryta dem, men att identifiera vad som behöver förändras är ändå en bra början. Bra metodlitteratur finns. Ytterligare andra menar att en väg att gå är att ändra på arbetsvillkoren. Ett förslag är att motarbeta skador som uppstår av tungt och monotont arbete genom att vidga yrkesrollen till att omfatta fler moment inom byggprocessen:

Ja, jag tror inte på att en tjej ska va målare bara, som jag sa från början. Och jag tror inte på att en kille ska va det. Jag tror, lösningen är inte att lösa måleribranschen bara. Lösningen är att se över hela jävla grejen. För att, du ska inte bara måla, du ska göra annat. Om det är tungt, så vet du att det är tungt, så vet du att det är bara 14 dar som jag gör det. Då orkar du med det i huvudet, kroppen tål det, och sen gör du annat. Så hämtar du andan. Men att, tänk dig själv, du ska springa ett maraton. Så springer du, efter en mil tror du att du svimmar, och så tänker du – ”Ahhh, nu är det tre gånger så långt kvar!” Du bryter man ihop och bryter kanske då, va. *Manlig företagsledare*

Vilken väg som är bäst eller mest effektiv går inte att alltid att avgöra eftersom företag och arbetsplatser uppvisar ganska stora skillnader. Men om branschen är seriöst intresserad av att ta itu med problemen för att skapa mer jämställda, toleranta och inkluderande arbetsplatser för alla målare bör frågan diskuteras gemensamt så att stöd av olika slag kan utarbetas. Om en större del av de blivande målarna kommer att vara kvinnor måste problemet tas på allvar, annars är risken stor att dessa fortsätter fly branschen.

En av de manliga målarna får avsluta den här skriften med sina tankar om hur jämställdhet kan uppnås:

Intervjuare: Vad har du för tankar om hur man skulle kunna använda våra forskningsresultat?

Målare: Ja, men forskningsresultat... Det handlar ju om jämställdhet i yrket. Tala istället om vad det egentligen är: det är ju att få in mer kvinnor än vad som finns idag! Hur svårt kan det vara?

REFERENSLITTERATUR OCH LÄSTIPS

- Amundsdotter, E. (2010). *Att framkalla och förändra ordningen: aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. Stockholm: Gestalthusets förlag.
- Andersson, B. & Samuelson B. (2002). *Varför lämnar byggnadsarbetare branschen – en enkätundersökning*.
- Clarke, L., Frydendal Pedersen, E. & Wall, C. (1999). Balancing Acts in Construction: A Study of Two Women Painters in Denmark and Britain. *NORA 2-3*, Vol. 7.
- Clarke, L. et al (2005). The European Construction Social partners: Gender Equality in Theory and Practice. *European Journal of Industrial Relations*. 2, pp. 151-177, Vol. 11.
- Connel, R.W. (2008). *Maskuliniteter*. Göteborg: Daidalos.
- Den könsuppdelade arbetsmarknaden (SOU 2004:43)
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/72/89/fe0a5c7f.pdf>
- [Elvin-Novak, Y. & Thomsson, H. \(2003\). *Att göra kön. Om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag.](#)
- Ericson, M. (2011). *Nära inpå: maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Göteborg: Department of Sociology, University of Gothenburg. <http://hdl.handle.net/2077/25388>
- Forsberg, G. & Grenholm, C. (red.) (2005). *Och likväl rör det sig: genusrelationer i förändring*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Gilbert, G. L. / Walker, H. T. (2001). Motivation of Australian white-collar construction employees: a gender issue? *Engineering, Construction and Architectural Management*, 8 (1).
- Greed, C. (2000). Women in the Construction Professions: Achieving Critical Mass. *Gender, Work and Organization*. 7 (3).
- Gunnarsson, E. & Westberg, H. (2006). *Skelett i garderoben: Metoder för att upptäcka ojämställdhet*. Stockholm och Luleå: Arbetslivsinstitutet och Luleå tekniska universitet.
- Hirdman, Y. (2005). *Genus. Om det stabila föränderliga former*. Stockholm: Liber.
- Larsson, P. & Olofsson, B. (1989). *Varför slutar byggnadsmålare? – en kartläggning av frivillig avgång från yrket*. Stockholm: Bygghälsans forskningsstiftelse.
- Lindgren, G. (1985). *Kamrater, kollegor och kvinnor - en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Sociologiska inst., Umeå Universitet.
- Nordberg, M. (2005). *Jämställdhetens spjutspets?: manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Göteborg: Arkipelag.
- Olofsson, B. (2000). *Kvinnor och män i byggyrken – en jämförande studie*. Diss. Inst. för industriell ekonomi och organisation/arbetsvetenskap, Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm.
- Olofsson, B. (2003). *Byggbranschen – en möjlighet för kvinnor?* Byggkommissionen, Stockholm.
- Pringle, R. & Winning, A. (1998). Building Strategies: Equal Opportunities in the Construction Industry. *Gender, Work and Organization*. 5 (4).
- Ryd, J. (2002). *Pejling av värderingar i byggbranschen*. Byggkommissionen, Stockholm.
- Wahl, A. (2001). *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

Metoder för jämställdhetsarbete

- Amundsdotter, E. (2003). *Xempelvis: en inspirationskrift om jämställdhet på små företag*. Stockholm: JämO.
- Drejhammar, I-B. (2001). *Organisationsutveckling och jämställdhet*. Lund: Studentlitteratur.
- Eriksson-Zetterquist, U. & Renemark, D. (2001). *Jämställdhet i organisationer: hur förändring görs hållbar*. Malmö: Liber.
- Franzén, C. (2010). *Det lönar sig: genusmedveten ledning och styrning i verkstadsindustri*. Uppsala: Näringslivets ledarskapsakademi.
- Gillberg, G., Jordansson, B., Lindgren, H., Lundquist, A., von Matern, A. (2010). *Jämställdhet inifrån: Berättelsen om en metod*. Göteborg: Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Länsstyrelsen i Stockholms län & Länsstyrelsen i Västra Götaland (2000). *Jämställdhet i ledningssystem: en metod för att förverkliga jämställdhet mellan kvinnor och män*. Stockholm: Länsstyrelsen.
- NUTEK (1999). *Jämställdhet och lönsambet*. Stockholm: Närings- och teknikutvecklingsverket, (NUTEK).
- Schmidt, L. & Gyllendorff, L. (2007). *Handbok för jämställdhetsarbete*. Malmö: Liber.
- Svenska arbetsgivareföreningen (1985). *På väg mot lika möjligheter: om jämställdhetsarbete i organisationer och företag*. Stockholm: Svenska arbetsgivareföreningen (SAF).
- Åkerlund, C. (2011). *Bryt! – ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet*. Stockholm: Forum för levande historia.

Ett urval av användbara länkar

- <http://www.prevent.se/sv/Arbetsmiljoupplysningen/Amnen/Jamstalldhet/>
- <http://www.genus.gu.se/>
- <http://www.byggvarlden.se/nyheter/arbetsmarknad/article134779.ece>
- <http://www.jamstall.nu>
- <http://www.av.se>

Sammanfattning

Hur svårt kan det vara? Jämställdhet i måleribranschen

Måleribranschen domineras av män, både till antalet och ifråga om hur arbetet som målare formas. Det behöver inte vara något problem i sig. Problemet uppstår när en starkt könskodad tradition sätter käppar i hjulet för branschens utveckling och för hur yrkesverksamma målare av alla slag har det på jobbet. Såväl män som kvinnor måste dagligen förhålla sig till de manliga normer som finns i branschen. Det görs på olika sätt, medvetet och omedvetet.

Men saker och ting håller på att förändras. Yrket och branschen är mitt i en omvandling där traditionella föreställningar om kön ställs på sin spets och utmanas. Andelen utbildade kvinnliga målare ökar och de har svårt att finna sin plats i yrket. Det finns ingen snabb och enkel lösning på jämställdhetsproblemet, men det finns metoder för hur ett seriöst och långsiktigt arbete kan läggas upp. För att det ska bli möjligt krävs att tanke- och beteendemönster som motverkar jämställdhet bryts. Här presenterar vi resultaten från en etnografisk studie av måleribranschen och visar hur etablerade mönster både försvaras och ifrågasätts i det dagliga arbetet. Syftet med studien är att förstå hur arbetsvillkor, kompetens och kunskap, arbetsorganisation och arbetsdelning samt företagsledares förhållningssätt är relaterade till föreställningar om maskulinitet och femininitet.

Summary

How difficult can it be? Gender equality in the painting trade

The painting trade is dominated by men, both concerning numbers and with regards to how the job as a painter is supposed to be performed. There doesn't have to be a problem with the actual performance of the job. But on the other hand problems arise when gender coded traditions hinder the necessary improvement of the trade and affect the working conditions for painters of all kinds. In daily work situations, men as well as women need to relate to the masculine norms of the trade. They all do it in different ways, consciously and subconsciously.

But things are changing. The profession and the trade are in the middle of a transformation where traditional conceptions of gender are challenged. The number of educated female painters is increasing, and they have difficulties finding their place in the trade. There is no fast and simple solution of this gender equality problem, but there are methods available for how serious gender equality interventions can be carried out. Above all the problem demands interruptions of old patterns of thought and behaviour in order to make a change. This text presents results from an ethnographic study of the painting trade and shows how established patterns are defended as well as questioned in the daily work. The aim of the study is to understand how working conditions, competence and know-how, work organisation and division of labour, and management attitudes are related to conceptions of masculinity and femininity.

