



Att skapa attraktiva och jämställda arbetsplatser

Säkerhet, arbetsmiljö och arbetsorganisation i gruvindustrin
– exempel från Australien, Kiruna och Pajala

Professor Lena Abrahamsson

Arbetsvetenskap

Luleå tekniska universitet



Foto Northland Resources

Why do the mining companies work with gender equality?

- “To be competitive, the mining industry needs to attract **skilled** people from the entire population”
- “Company image and culture must keep up with the rest of society to be **attractive**”
- “Gender equality and diversity gives more focus on a sound **safety** culture”
- Skapar också återställare och hinder för förändring, flexibilitet, organisationsutveckling, lärande, arbetsmiljö, rörlighet, yrkesval, mm ...

Malm, manlighet och mystik



■ Gruvbranschen är manlig på ett konkret sätt

- nästan bara män – många mansdominerade yrken och arbetsplatser
 - 84-100 % av gruvarbetarna är män (LKAB: 5-6 % kvinnor 2011)
 - 80-88 % av alla anställda på företagen är män (LKAB: 17 % kvinnor totalt och 20 % bland cheferna 2011)
 - entreprenadföretagen – ännu mer män?
- arbetsredskap, verktyg, miljöer utformade för män

■ Men är också manlig på ett symboliskt sätt

- arbetet, yrket och arbetsplatskulturen har fortfarande starka symboliska kopplingar till en speciell form av "kollektiv" lokal manlighet (på jobbet)
- historien, det unika, det farliga och det manuella arbetet
- gruvarbetarmanlighet, grabbighet, macho-manlighet
- övertydliga manlighetsuttryck som nästan är svåra att ta på allvar och analysera

"It is stupid to be macho"

- **Gruvledningens budskap till organisationen: *"macho-manlighet är ett hinder för kvalitet och säkerhet"***
 - "It is stupid to be macho"
 - "Production should not come on the price of injuries"
 - "A safe production system is a productive and efficient production"
- **Arbetsplatskulturen är alltså inte bara "skojiga" berättelser eller individuella attityder**
 - de har konsekvenser inne i organisationen ...
- **Skapar problem för lärande och implementering av säkerhetsrutiner**
 - problem för att skapa en säkerhetskultur
- **Och troligen problem också för att skapa attraktiva och jämställda arbetsplatser**

Kolgruvearbetarna beskriver sin arbetsplatskultur (1)

- **Gruvarbete är inte macho**
 - vi är beroende av varandra, kamratskap, omsorg av varandra
 - vi tar inga risker
- **Några ser risktagande som ett sätt att skapa spänning i ett annars trist jobb**
 - tävling mellan individer, mellan arbetslag
- **Vi måste vara problemlösare och fixare**
 - en viktig del av gruvarbetarprofessionen
 - yrkesskicklighet, gruvkänsla, stolthet
- **Krav från produktionen**
 - företagsledningen ser mellan fingrarna



Kolgruvearbetarna beskriver sin arbetsplatskultur (2)

- **Hyllning av grabbighet, hjälteberättelser och "de stora grabbarna"**
 - roliga historier om de gamla tiderna då det inte fanns någon "säkerhet"
 - stora starka män som gjorde farliga saker
- **En riktig gruvarbetare är modig, rolig, barnslig, en fixare**
 - ju farlig arbetsmiljön är desto viktigare är humor
 - blir ett sätt att normalisera farliga situationer
 - och tyvärr också riskfyllt beteende



Kolgruvearbetarna beskriver sin arbetsplatskultur (3)



- **Hackar ned på alla uttryck av svaghet**
 - grupptryck att gena i kurvorna, ta risker
 - svårt att prata om risker, fysisk svaghet, rädsla
 - svårt att be om hjälp, att följa säkerhetsregler, att använda skyddsutrustning
 - rädsla att ses som omanliga, att bli anklagade för att vara kvinnliga, kärringaktiga
 - trakasserier, mobbing, offentligt förödmjukande
- **Vi är den sista bastionen av manlighet**
 - vi släpar efter resten av samhället (och är stolta för det)
 - en arbetsplatskultur baserad på macho-manlighet

The story of mining work

- **De delar samma berättelse av vad en riktig gruvarbetare är**
 - han är man och arbetar under jord, nära berget, med “manuella” och farliga arbetsuppgifter
- **Hjälteberättelser och ”macho-manlighet”?**
 - en del av den lokala rådande gruvarbetarmanligheten i gruvan
 - och del av gruvarbetarnas identitetskonstruktion
- **Bakom detta finns ett brett spektrum av olika uttryck av manlighet**
 - olika sätt på jobbet och utanför gruvan
 - majoriteten av gruvarbetarna följer inte normerna kring “macho-manligheten”
- **Men många finns i “närheten”, som en tyst och passiv medlem, stödmedlem, ungefär som att ”gilla”**
 - får fördelar trots att de inte tar riskerna med att vara i frontlinjen
- **Och därmed bevarar och ”skyddar” de den manligheten**



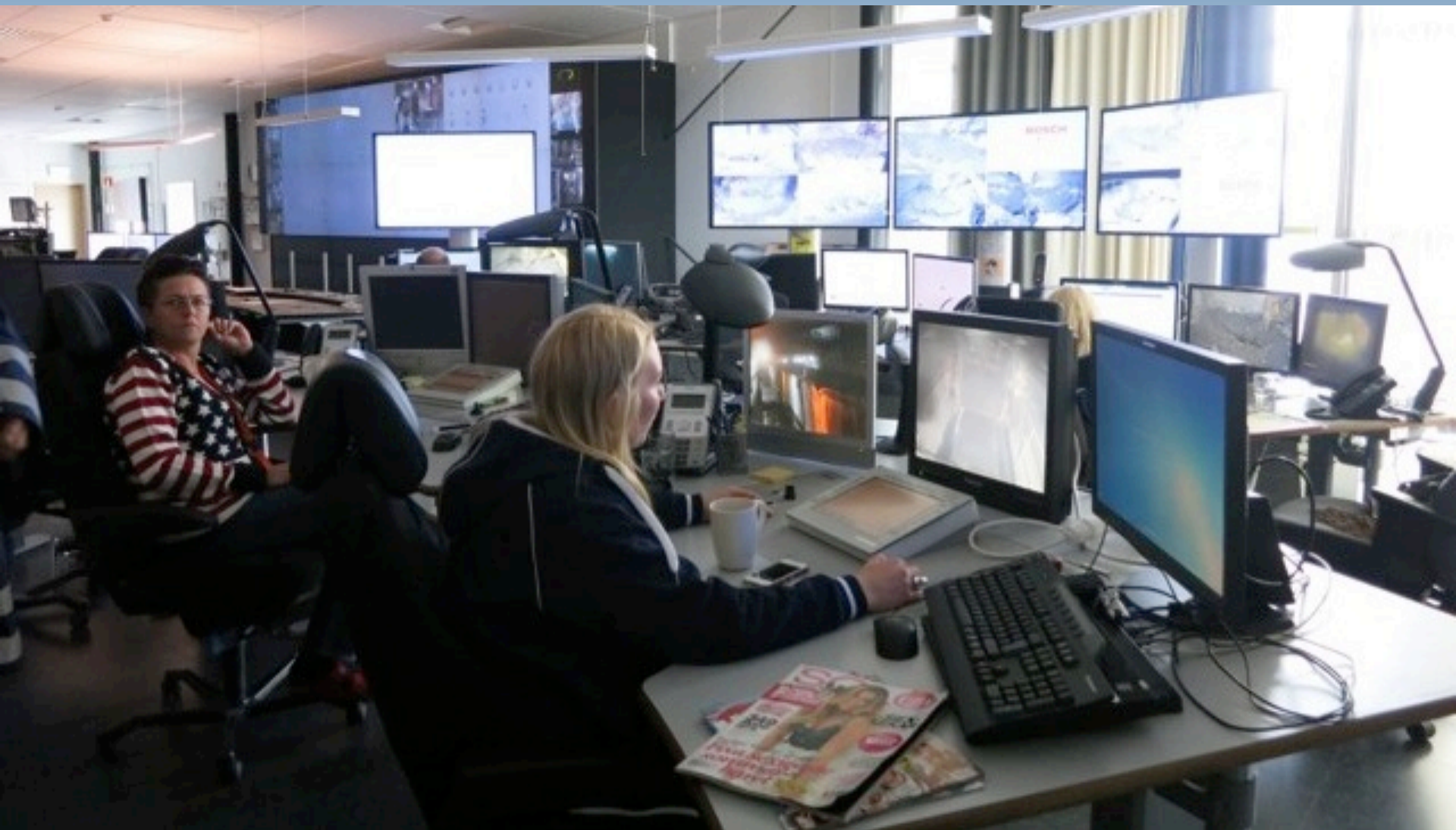
Utmaningar för framtidens gruva

- Säkerhet
- Ny teknik, innovation
- Automation, produktivitet
- Rekrytering, attraktivitet
- Arbetsmiljö, organisationsutveckling, Lean Mining
- Fly-in-fly-out, entreprenadföretag
- Miljö, energi
- Kommunikation, allmänhetens förtroende och acceptans
- The social licence to mine
- Jämställdhet

Det moderna gruvarbetet (Boliden, Aitik 2014)



Det moderna gruvarbetet (LKAB 2013)



From hard rock to remote control – på 50 år

- **Länge var underjordsarbetet bergnära**
 - fysiskt hårt och farligt manuellt arbete under svåra förhållanden
- **Ny teknik och nya yrkesroller i produktionscentraler**
 - teknikutveckling för att öka kapaciteten i gruvan, öka produktiviteten, förbättra kvaliteten, öka säkerheten
 - intelligenta och automatiserade teknikersystem
 - automation, fjärrstyrning och övervakning, i vissa fall från marknivån
 - förbättrad arbetsmiljö och arbets säkerhet
 - nya modeller för arbetsorganisation – team, lärande, lean mining, distans- och gränsöverskridande samarbete
 - nya typer av arbetsuppgifter kräver nya typer av kompetenser



From 'grounded' skills to 'sky' qualifications

■ Gamla attityder utmanas

- ökade krav på säkerhet, ny teknik, nya kvalifikationskrav, nya typer av arbetsuppgifter
- ny miljö, kontorsmiljö, tjänstemannaliknande, på avstånd från själva “berget” och från andra gruv-arbetare
- fler kvinnor i gruvan, mycket prat om jämställdhet
- i framtiden det kommer att vara en annan typ av människor och kompetenser som rekryteras

■ Men det är inte en enkel process – och inte utan motstånd



Modernt gruvarbete och gamla manligheter?

■ Fortfarande bevaras den gamla bilden av gruvarbetet?

- ett tufft, farligt och svårt arbete
 - nära berget, under jord
- en symbol för arbetare, fackliga strider
 - lojalitet, solidaritet, hjältar
- ett unikt arbete
 - värnar om historien, mystiken
 - vill bevara de gamla kompetenserna och arbetsuppgifterna
- ”avsaknad” av teknik är bäst
 - hellre riktiga, tunga och gammeldags verktyg och maskiner?
 - distansering till ny teknik hos männen – motstånd mot det nya?
 - en femininisering av automatisering, datorisering och robotisering
 - ”sjunde himlen”, ”velour arbetarna”

En gruvarbetare är
en man, orädd, stor
och stark?





Sjunde himlen, velour arbetarna? (LKAB 2005)



Modernt gruvarbete och gamla manligheter? (forts.)

En gruvarbetare är en man, orädd, stor och stark?

- rå men hjärtlig kultur – ”inget för veklingar eller kärringar”
- ett manligt arbete – ett arbete för män
 - ”nu har jämställdheten gått för långt”, ”det räcker med kvinnor”
- **Många kvinnor har erfarenhet av öppet motstånd från grupper av manliga kollegor (och facket och vissa arbetsledare/chefer)**
 - mot kvinnor, mot skyddskläder/utrustning och omklädningsrum för kvinnor, mot allt som hade att göra med jämställdhet
 - sexuella trakasserier, porr, personangrepp, livsfarliga practical jokes
 - ständigt ifrågasättande av kvinnornas yrkesval, tester att de ”håller måttet”, kommentarer att de är på fel plats, att jobbet är för tungt/farligt för dem
 - kvinnorna trivs dock med själva jobbet – och väljer olika överlevnadsstrategier



En "manlighet" som släpar efter?



Foto LKAB

■ Arbetsplatskulturer är sega

- baserad på den gamla typen av gruvarbete, gamla kompetenskrav, gamla informella normer
- de gamla symbolerna, hjälteberättelserna och bilderna finns kvar

■ De lokala manligheterna är rotade i det gamla gruvarbetet

- detta gör arbetsplatskulturen segare och yrkesidentitetens eftersläpning längre
- sitter även "fast" i omgivande samhälle

■ Skapar praktiska problem i organisationen?

- Motstånd mot
 - arbetssäkerhet, säkerhetskultur
 - organisationsförändringar, modern organisation
 - ny teknik
 - jämställdhet
 - kvinnor

Det moderna gruvarbetet (Boliden 2014)



Håller det moderna gruvarbetet på att släppa sin koppling till manlighet?

- **Nästan oundvikliga förändringar, mycket har redan skett**
 - teknikutveckling i gruvarbetet och omvärldsförändringar driver fram förändringar i kunskaper, attityder och beteenden
 - det finns inte längre någon plats eller funktion för det gamla
 - företaget skyndar även på förändringarna för att trygga säkerhet och kvalitet
- **Nya typer av yrkesidentiteter och manligheter verkar växa fram**
 - en nödvändig utveckling för att företaget ska kunna arbeta effektivt med utveckling och förändring av organisationen
 - genom att lösgöra gruvarbetet från manligheten och kan organisationen lättare ”professionaliseras”
 - gruvföretagen idag gör relativt radikala jämställdhetssatsningar

Hur arbeta med jämställdhet i en mansdominerad arbetsplatskultur?



Män och kvinnor i mansdominerade organisationer

- **Trots mansdominansen är det lätt att "jämställdhet" får handla bara om kvinnor**
 - kampanjer för att rekrytera kvinnor
 - kvinnors "annorlundaskap", att de ska "bidra" med något annorlunda
 - kvinnors "minoritetsproblem" i mansdominerade miljöer
- **En del är bra – men räcker inte**
 - om vi vill förändra så måste vi jobba med majoriteten (dvs. männen) också
 - de som gör och bär kulturen i mansdominerade organisationer?





”Men kvinnorna söker ju inte jobben i gruvan”

- En gammal bortförklaring till varför det är så få kvinnor i mandominerade företag?
 - för att slippa diskutera förändringar av den egna organisationen, de egna attityderna mm
- Men delar av förklaringarna till ojämställdheten kan hittas i det om givande samhället?

Utmaningar i lokalsamhället

- **Unga kvinnor (och män) flyttar bort – och flyttar inte tillbaka**
 - svårt att leva ett modernt liv – med en mångfald av uttryck?
- **”Könskonservatism” utanför gruvföretagen – i lokalsamhället?**
 - kommuner, landsting mm släpar efter? ... MEN ARBETE PÅGÅR!?
- **Könsuppdelad arbetsmarknad med låg differentieringsgrad**
 - könsstereotyp fördelning av arbetsuppgifter – i både arbetsliv och hemliv?
 - de kvinnor och män som stannar väljer ”traditionellt”, ett konservativt och stelt arbetsliv?
 - mer könsuppdelat och ojämnt än genomsnittet för riket
- **En ensidig och ”grabbig” arbetarkultur**
 - traditionell, patriarkalisk och manscentrerad – i arbetslivet, fritiden, massmedia, konst och litteratur?
 - mäns rädsla att bli sedda som omanliga (fel sorts manlighet)
- **Låg utbildningsnivå (främst bland männen)**



Vad händer om (när) det blir "mer av samma sak"?



- **Den hausse som gruvbranschen skapat omfattar företag och branscher (gruv och bygg) som länge har varit – och fortfarande är – mansdominerade**
 - både gamla och nya jobb är könsmärkta manliga?
- **Detta "låser" arbetsmarknaden?**
 - ett könsuppdelat näringsliv med låg differentieringsgrad är sårbart
- **Dessutom fortsatt fokus på män och mäns arbeten?**
- **Vad händer om kvinnorna fortsätter att flytta ut (eller inte flyttar in) i samma utsträckning som idag ...**
 - gruvarbetsplatser med en (manlig) "fly-in/fly-out-personal"?
 - ökade löneskillnader mellan kvinnor och män?
 - än mer könsuppdelat arbetsliv och samhälle?

Hur skapa attraktiva arbeten i gruvorna för både kvinnor och män?

- Hur bygger vi både en jämställd gruva och ett jämställt lokalsamhälle?
- Hur undvika att bygga in den gamla mansdominansen, könsuppdelningen och stereotypa uppfattningar om kvinnor och män i det ”nya” samhället?



Northland Basket, Kaunisvaara (Pajala, Sweden), Aug 2011





SM-GULD 2014



- Publiksnitt på 1700 (bäst i Sverige)
- Finalserien fullsatt arena (3000)

Jämställdhet är en gemensam utmaning för gruvföretagen och samhället

- **Fler kvinnor – till regionen och till gruvföretagen (+ annan inflyttning!)**
- **Möjligheter att leva ett modernt liv – för kvinnor och män**
 - social infrastruktur, täta samhällen, ett mångsidigt arbetsliv och socialt liv, öppet och tryggt, både sport och kultur
- **Skapa ett varierat och brett näringsliv, ett mångsidigt arbetsliv**
- **Öka könsblandningen i arbetslivets och utbildningssystemets alla delar**
 - i alla yrken, fler män till omsorg/vård, skola mm
- **Utveckla bra arbeten och arbetsplatser – för både kvinnor och män**
 - effektiva, utvecklande, lärande, moderna, jämställda, goda och intelligenta arbeten, arbetsmiljöer och arbetsplatskulturer – i alla branscher – speciellt viktigt i de traditionella ”kvinnojobben”!
- **Höj utbildningsnivån – framför allt mäns**
 - omskolning, rådgivning
- **Ändra attityder om regionen, om kvinnors och mäns jobb och om kvinnor och män**



Att bryta malm och könsmönster

Jämställdhet – viktiga aspekter i en social hållbar utveckling

- En forsknings- och innovationsagenda för gruvindustrin (VINNOVA 2012-2013 – SIO-STRIM)
- Jakten på malmen och kvinnorna – en förstudie om jämställd kompetensförsörjning i gruvnäringen (Boliden och LKAB 2014)
- SEARCH – Nordic mining and the search for women. Designing new gender equality interventions (NordMin 2014-2016)
- Cracks in the workers' collective – windows for change towards gender equal mining workplaces (FORTE 2015-2017)
- Mining and sustainable development – a prestudy (LKAB 2014) – nytt forskningsprogram?
 - Vår del: gender, diversity and work conditions



Professor Lena Abrahamsson

Avdelningen för arbetsvetenskap

Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle

Luleå tekniska universitet

971 87 Luleå

0920-49 21 07

lena.abrahamsson@ltu.se

<http://www.ltu.se/staff/l/leab>

Ojämsställdhet skapar hinder och problem för både individen och organisationen

■ Hinder för individen (och samhället)

- begränsar och försvårar
 - arbetsvillkor, arbetsmiljö, handlingsutrymme, karriär, rörlighet, yrkesval, kompetensutveckling, lärande

■ Hinder för organisationen (företaget)

- begränsar och försvårar
 - förändring, flexibilitet, samarbete, kommunikation, kompetensutveckling, rekrytering, lärande, innovation, kreativitet, implementering av ny teknik
- hinder för utvecklingen av ”en modern arbetsorganisation”
 - hindrar den positiva utveckling som teoretisk skulle kunna ske
 - den ojämställda könsordningen blir en tung ryggsäck i förändringsarbetet
 - den ojämställda könsordningen upprepas, bevaras och återställs – och därmed också ”resten av organisationen”

Kopplingar mellan “arbete” och “kön” (1)

■ På könsuppdelade arbetsplatser

- tydliga gränser mellan kvinnor och män – och mellan kvinnojobb och mansjobb
- skillnader i arbetsmiljö, arbetsuppgifter, lön mm
- stereotypa idéer om kön – och om kvinnojobb och mansjobb

■ På enkönade arbetsplatser

- yrkesidentitet och könsidentitet formas samtidigt och sammanvävt
- blir lätt en sammanblandning/förväxling av kompetens och kön
- känslomässiga band, likhetssträvan och identifikation
- starka normer för hur man får vara, se ut och vad man får göra, tycka
- minoritetsproblem för kvinnor på mansdominerade arbetsplatser
- män väljer män, män gillar män
- kan vara maktstrategier – men lika gärna för att skapa en frizon för en underordnad manlighet

Kopplingar mellan “arbete” och “kön” (2)

- **Blir ofta synliga när andra saker ska förändras**
 - t.ex. vid implementering av ny teknik, nya kunskapskrav, nya organisationsformer, nya standarder för kvalitet och säkerhet
- **Möts ofta av återställande responser**
 - t.ex. män som vägrar göra “kvinnojobb”