



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Kvinnan bakom ratten
hur genus skapar villkor och möjligheter

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp,

Carin Månsson
Handledare: Petra Angerwall
Juni, 2010

Abstract

Examensarbete, kandidat 15 hp

År: 2010
Handledare: Petra Angerwall
Examinator: Per-Olof Thång

Syftet med den här studien är att beskriva och få insikter om hur en grupp kvinnor som nyligen utbildat sig till yrkeschaufförer ser på sina villkor och möjligheter i det nya yrket utifrån ett genusperspektiv. Vidare beskrivs mer specifikt hur de ser på sin arbetsmiljö och kompetens i yrket och hur genus anses påverka deras handlingsutrymme.

Utgångspunkten i den här uppsatsen tas i ett samhällsvetenskapligt, socialkonstruktionistiskt perspektiv, det vill säga i att det finns strukturer och interaktionsmönster som inte nödvändigtvis syns men som i allra högsta grad påverkar människors upplevda handlingsutrymme och möjligheter. Områden, strukturer, symboler och identitet ses som skapade i sammanhang som kan vara sociala, historiska eller kulturella.

Det finns tidigare forskning som påvisar vad konsekvenserna blir när människor går utanför "sitt eget" köns territorium, att man riskerar bli ifrågasatt i sin roll som kvinna eller man. Forskning visar hur man till exempel genom anpassning eller utmaning av rådande genusordning kan hantera sitt genusbrott, oftast genom att man anpassar sig.

Metod

Undersökningen är gjord med en kvalitativ metod med halvöppna intervjuer.

Resultat

Generellt sett är kvinnorna i studien positiva till sin yrkesroll. Men det framgår tydligt att genus påverkar deras upplevda handlingsutrymme och deras arbetsvillkor.

Nyckelord:

Genus yrkesförare kompetens arbetsmiljö socialisation

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	2
2. Bakgrund	3
2.1. Tidigare forskning	5
2.2. Syfte	10
3. Teori	11
4. Metod	14
5. Resultatredovisning och analys	18
5.1 Intervjupersonerna.....	18
5.2 Den fysiska arbetsmiljön.....	21
5.3 Psykisk arbetsmiljö	24
5.4. Synen på kompetens.....	29
5.5. Sammanfattande analys.....	31
6. Diskussion	34
7. Referenser.....	38
8. Bilagor.....	39

1. Inledning

I dag förvärvsarbetar svenska kvinnor och män i ungefär samma utsträckning. Samtidigt innebär inte nödvändigtvis en kvantitativ jämställdhet, det vill säga att det finns lika många män som kvinnor, att villkoren är jämförbara. Studier visar att det råder en kvalitativ ojämställdhet där kvinnor generellt har sämre villkor än män i arbetslivet avseende lönevillkor, arbetsmiljö och hälsa. Grunden för detta anses ofta vara att kvinnor exempelvis, oftare än män, söker sig till yrken inom offentlig sektor som till vården och privata tjänstesektorn. Utifrån denna förklaring ses kvinnornas egna val vara anledning till att de oftare än män befinner sig i en arbetsmiljö, eller på en arbetsplats, som innebär tyngre arbete, lägre lön och lägre status etc. Arbetsmarknaden är således segregerad utifrån kön (Gonäs:2005).

Män arbetar i högre grad än kvinnor inom produktion och industri som allmänt ses som mer ekonomiskt värdeskapande för ägarna, i motsats till exempelvis vården där det inte går att mäta resultatet i direkta ekonomiska vinster. Det har gjorts försök att bryta denna segregation, genom att få in fler kvinnor inom områden där männen dominerat. Enligt Lindgren (1999) riskerar denna typ av strategi emellertid leda till ny, eller annan, segregation, då kvinnor kommer in och tar de mindre utvecklade, mer rutinmässiga arbetena medan männen går till nya, specialiserade områden. Detta kallas för segregationens återskapande mekanismer och förklarar varför det är så svårt att ändra den struktur som finns och där kvinnor underordnas (Lindgren:1999; Gonäs:2005).

Sedan tusentals år har kvinnor och män värderats olika. Grunden till detta har varit den rent fysiska skillnaden. Beroende på om man föds som flicka eller pojke har man behandlats olika och tillskrivits, för det biologiska könet, ”passande” egenskaper (Hirdman:2001). Ofta har kvinnor antagits ha egenskaper som till exempel plikttrogenhet, de har setts som känslosamma och irrationella. Mannens egenskaper har kopplats till förnuft, rationalitet, styrka och potens. Kvinnor förväntas även idag vara på ett visst sätt, oftast med hänvisning till vårdande egenskaper. Att inte följa de förväntningar som finns på det biologiska könet kan också leda till starka reaktioner från omgivningen (Hirdman:2001).

Som personalvetare är det viktigt att ha kunskap om och förstå hur föreställningar och fördomar påverkar individens förutsättningar för att bryta segregationen.

Den här uppsatsen handlar om kvinnor som bryter gränserna för de historiska, sociala, kulturella föreställningarna om ”kvinnan”. Dessa föreställningar formar de områden som kvinnor antas kunna beträda, samt vilka uppgifter de antas kunna utföra. Hur ser kvinnor som väljer att yrkesarbeta i en historiskt, kulturellt och socialt maskulint kodad verksamhet på sina möjligheter och villkor, både ifråga om handlingsutrymme, kompetens och arbetsmiljö? Vad kännetecknar verksamheten och vad händer när kvinnor träder in och utför de arbeten som tidigare gjorts av enbart män?

2. Bakgrund

Arbetet som lastbilschaufför sysselsätter idag cirka 56000 yrkesarbetande i Sverige. Denna bransch är i likhet med många andra under förändring. Från att företag inom branschen tidigare mest bestått av små familjeägda företag där ägaren själv utförde arbetet med hjälp av en eller ett par anställda så går trenden nu mot större företag med många anställda, ofta i form av lastbilscentraler. Konkurrens från andra länder leder emellertid till att service och kostnadseffektivitet mer och mer ställs i fokus. Behovet att bli mer kostnadseffektiv har även gynnat miljötänkandet, då besparingar i form av ecodriving/sparsam körning är till nytta för både miljö och ekonomi.

Åkeriföreningen är den svenska åkerinäringens branschorganisation. Föreningen innefattar cirka 8600 åkeriföretag i olika regioner. Företrädare för föreningen har tagit fram en handlingsplan med syftet att dels öka antalet kvinnor samt dels öka deltagande och engagemang i branschfrågor. Detta handlingsprogram riktar sig i första hand till de kvinnor som arbetar administrativt inom branschen och endast i mindre del till kvinnor som förare. Många åkerier är familjeföretag där åkarhustrun sköter administrationen. För att skapa ett intresse och kunna nå dessa kvinnor anser man att till exempel årsmöten skall ha punkter som även engagerar kvinnor och anordna familjedagar för att båda föräldrarna skall kunna delta. Man ser även att ledarskapsutbildningar är en bra grund för att synliggöra kvinnor och stärka deras roll. Ansvariga menar även att man uppmuntrar sina medlemsföretag att vid rekrytering av två likvärdiga sökande välja kvinnan då detta är berikande för organisationen då den är så mansdominerad http://www.akeri.se/files/bilder/sa/filer/Handlingsprogram_fastst_II.pdf.

Yrket som lastbilschaufför ställer höga krav på den anställda vad gäller ansvarstagande, självständighet och planering. Det gäller att kunna leverera godset på ett säkert och effektivt sätt, ta hänsyn till lagar och förordningar och kunna ge kunden en bra service. Möjligheten att göra någon, i vanlig bemärkelse, karriär i yrket är starkt begränsat då branschens uppbyggnad inte möjliggör detta. I praktiken finns chaufförer och trafikledare, de senare kan jämföras med förmän eller arbetsledare, men annars är det möjligheten att öppna eget åkeri som finns.

Av Sveriges lastbilschaufförer är endast ca tre procent kvinnor (SCB). Yrket är därmed ett av de mest könssegregerade som finns i Sverige idag. Det saknas emellertid statistik om var i branschen de kvinnliga chaufförerna befinner sig, om det är inom lokal- eller fjärrtrafik. Forskning om kvinnor som är nyutbildade yrkeschaufförer torde därmed vara både viktigt och intressant för att få insyn och kunskap om yrkesområdet och dess villkor.

Uppsatsen är ett samarbete med Bräcke gymnasiet och är tänkt att vara en del av utvecklingen av deras genusarbete. Bräcke gymnasiet i Göteborg har under ett flertal år förutom transportteknisk utbildning på gymnasial nivå även haft vuxenutbildning i tung trafik på uppdrag av bland annat komvux. Skolan utbildar bland annat till yrkesförarkompetens för lastbil (C-kort), tungt släp (CE-kort) och buss (D-kort). Bland de elever som kommer till skolans vuxenutbildning ser man tendensen att yngre sökanden, de strax över tjugo, oftast har någon relation till branschen via släktingar eller vänner. De lite äldre sökande har ofta en helt annan yrkesbakgrund och har valt att helt sadla om. Som bakgrund till detta beslut ligger ofta svängningar på arbetsmarknaden, exempelvis var det mycket IT-folk som efter IT-kraschen utbildade sig till busschaufförer istället.

På skolan arbetar man fortlöpande med genusfrågor. Enligt skolans ledning har verksamheten ett ansvar att utjämna villkoren för män och kvinnor i relation till könssegregerad utbildning och yrkesval. Inte minst försöker man därför arbeta med de svårigheter som elever ger uttryck för att de möter under praktiken. Av den anledningen diskuteras möjligheten att påverka och förändra genom mentorskapsprogram, som har syftet:

”Att ge blivande kvinnliga yrkeschaufförer ett nätverk som kan stötta dem att kunna utvecklas på egna villkor i ett annars tydligt mansdominerat yrke.” *Företrädare för skolan.*

2.1. Tidigare forskning

Det finns tidigare forskning som påvisar vad konsekvenserna blir när människor går utanför sitt eget köns territorium, att man riskerar bli ifrågasatt i sin roll som kvinna eller man. Studier om kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken berör ofta frågor som handlar om kvinnor i chefsyrken eller akademikeryrken (Sillius:1989). Forskning visar också hur man till exempel genom anpassning eller utmaning av rådande genusordning kan hantera sitt genusbrott, oftast genom att man anpassar sig. För att inte vara avvikande fogar sig ofta den som reser mellan gränser och tar över de beteenden och attityder som finns (Lindgren:1999).

Kvinnors villkor på mansdominerade arbetsplatser

Kvinnor som tar sig in på tydligt mansdominerade arbetsplatser möter inte sällan på motstånd. Enligt Lindgren (1999), kan man se hur ett tidigare mansdominerat område resegregerar när det kommer in fler kvinnor i yrket. Exempelvis pekar Lindgren på att när arbetet inom kirurgin alltmer utvecklades till rutinarbete så flyttade sig männen till de mer utvecklande och statusfyllda specialistkirurgavdelningar, kvinnorna tog över rutinoperationerna. På så sätt återskapas segregationen med männen på de statusfyllda platserna och kvinnorna på de mindre statusfyllda, mer rutinmässiga arbetena. Så länge kvinnorna tar dessa arbeten ses de inte som ett hot mot genusordningen och de möter ofta inget motstånd. Den studien fokuserar på de strategier som de kvinnor, som väljer ett maskulint kodat yrke, använder och vad dessa får för konsekvenser (Lindgren:1999).

Den *inordnade* kvinnan upplever ofta inte att det finns några problem med den rådande genusordningen och därför tar hon inte upp kampen med den, utan finner att det är bättre att arbeta enligt de normer som finns. Hon undviker således att protestera och få problem. Hon ses av de manliga kollegerna som en bra läkare och kvinna då hon gör det som är förväntat av henne och hon försöker inte att förändra något. Det är lätt att inordna sig ”kvinnligt”, männen blir goda och omsorgskännande mot den följsamma kvinnan. Lindgren menar också att denna kvinna därmed inte blir ett hot, snarare bekräftar hon den manlige kirurgen, och det leder till att hon å sin sida blir bekräftad som kvinnlig läkare (Lindgren:1999).

Den *ifrågasättande* kvinnan är enligt Lindgren (1999) en arketyp som illustrerar problemen med genusordningen och ifrågasätter de normer som gäller. Ett exempel på detta kan vara att hon ger uttryck för en kritik mot i hennes ögon orimliga krav inom yrket. Hon kan exempelvis ha starka invändningar mot hur man förväntar sig att en kirurg skall arbeta mycket övertid. Detta är i normalfallet svårt att passa ihop med familjeliv. För att kunna bli kirurg behöver man, som den ifrågasättande kvinnan uppfattar det, "offra" prioriteringen av familjen (Lindgren:1999).

Den *likvärdiga* kvinnan ser inte att det råder någon skillnad i möjligheter för kvinnor och män. Hon försöker enligt Lindgren göra karriär på exakt samma sätt som sina manliga kollegor. Den så kallade likvärdiga kvinnan får ofta kritik från andra kvinnor som kan uppleva den likvärdiga kvinnan som naiv och att hon inte är "kvinnlig". Att ha vassa armbågar är ett exempel på vad som uppfattas som ett typiskt manligt beteende och när det uppvisas av en kvinna så uppfattas det ofta som olämpligt. Denna syn delas av såväl andra kvinnor som av män (Lindgren:1999).

Vidare menar Lindgren att för att lyckas som kirurg krävs att man också får personalens stöd. Som kvinna och kirurg krävs det inte endast att du är skicklig inom yrket, du måste även kunna uppvisa typiska kvinnliga egenskaper som omgivningen förväntar sig. Detta kan vara att hålla ordning och reda, inte glömma saker och att vara skicklig i det sociala samspelet på arbetsplatsen. En kvinna förväntas ha social kompetens och om hon inte har det döms hon mycket hårdare än som man. En man förväntas inte bry sig om andras känslor på samma sätt som en kvinna. Det är alltså inte endast kompetensen som avgör villkor och tillträde, utan även att man uppträder i enlighet med genusordningen och de föreställningar som finns om den normala mannen och kvinnan.

Sammanfattningsvis så framstår det här att könssegregeringen inom arbetslivet är oproblematiskt så länge inte kvinnor försöker att komma in på privilegierade områden. Kvinnor förväntas nöja sig med det männen lämnar ifrån sig, det vill säga förväntas inte försöka bryta genusordningen. Samtidigt är det viktigt att man kan visa upp ett könstypiskt uppträdande som kvinna, då man annars riskerar bli starkt ifrågasatt i både sin yrkesroll men även som individ.

En studie (Wahl et al: 1998) har gjorts över olika strategier som kvinnor i ledande positioner antagit för att förhålla sig till genusordningen. Dessa strategier ligger till grund för hur kvinnor förhåller sig till sin kompetens och vilken betydelse de lägger i det biologiska könet.

Den *könsneutrala* strategin, menar forskarna ovan, går ofta ut på att tona ner sin kvinnliga framtoning så mycket som möjligt då kvinnlighet är förknippat med till exempel sämre ledaregenskaper. Man förändrar språk, kläder och undviker att tala om familjeliv då det hör samman med kvinnlig underordning. En kvinna som antar en könsneutral strategi kan inte bli bekräftad som en hel människa då hon måste dölja sin könsidentitet. Ofta blir dessa kvinnor bedömda som kvinnor som förnekar sin kvinnlighet. De kan beskrivas såväl som aggressiva och illojala som patetiska och okvinnliga. Detta betraktas som negativt av både män och kvinnor(Wahl et al: 1998).

Den *positiva* strategin anser man innebära att det erkänns att könet har betydelse men man försöker inte bryta/utmana den manliga överordningen utan bevarar skillnader och betonar fördelarna med att vara kvinna. Man blir accepterad som en normal kvinna men ses som en mindre bra chef. En positiv strategi skapar en bild av att kvinnligt ledarskap är något annat än manligt, att det inte är lika bra eller bättre, utan något helt annat. Normen är fortfarande det manliga ledarskapet(Wahl et al: 1998).

Med *omvärldsstrategi* försöker man, enligt Wahl et al, skapa förståelse kring genusordningens mekanismer och agera utifrån denna kunskap. Att göra detta kan dock uppfattas av omgivningen som ett sätt att driva ”kvinnosaksfrågor” och lojaliteten kan bli ifrågasatt. Kvinnor med denna omvärldsstrategi kräver att bli respekterade både som kvinnor och ledare, men riskerar också att skapa konflikter och motstånd(Wahl et al: 1998).

Barbara Czarniawska har i sina studier (Czarniawska:2005) kring könsdiskriminering i organisationer funnit olika ”coping”-strategier som kvinnor har utvecklat för att möta denna diskriminering. De olika strategierna kan vara att möta sexism med professionalism och diskriminering i professionen kan bemötas med en sexuell strategi. Att använda en sexuell strategi kan vara en fälla då detta ofta leder till att man endast ses som ett objekt och ej som en kompetent yrkesmänniska.

Könssegrering vertikalt och/eller horisontellt

Trots att vi i Sverige har en hög sysselsättningsnivå för kvinnor betyder inte det att vi har ett väl integrerat arbetsliv där det finns en jämn könsfördelning inom alla yrken och på alla beslutsnivåer. Mansdominansen är enligt Gonäs (2005) tydlig i hierarkisk betydelse och arbetsfördelningen ojämn mellan män och kvinnor på arbetsplatsen gällande arbetsuppgifter, yrken eller funktioner. Även den ergonomiska arbetsmiljön påverkas av ett segregerat arbetsliv, arbetet är ofta utformat efter mannen som norm, något som leder till att kvinnor i högre grad utsätts för belastningsskador som leder till ohälsa. Detta har man bland annat kunnat se i studier av kontorslandskap där kvinnor upplevde den fysiska arbetsmiljön sämre än männen (Tyrkkö & Karlqvist:2005).

Samtidigt finns det också en tydligt politisk vilja till jämställdhet, menar Gonäs (2005), som berör lika rättigheter och jämn könsmässig fördelning. Detta har till exempel resulterats i positiv särbehandling och kvotering. Denna slags integrering antas innebära att göra kön jämlika, att man ska ha lika villkor oavsett kön och inte att upplösa konstruktionen om kön. Den försöker alltså inte förändra uppfattningen om att föreställningar man har om kön är konstruerade.

För att kartlägga segregationen på arbetsmarknaden genomfördes en studie, SOU1997:137, där man fann att integrationen sker på flera olika nivåer (Jonung:1997).

Antalsmässig integrering. När man pratar om denna slags integration är det bara med det biologiska könet som variabel som man räknar hur fördelningen mellan män och kvinnor förhåller sig på arbetsplatsen. Med denna variabel undersöker man segregeringsindex som kan skilja från ingen segregation till fullständig segregation. Ingen segregation innebär jämn fördelning av kvinnor och män inom till exempel ett enskilt yrke eller bransch. Integration innebär upplösandet av segregation. Studier visar att segregeringen har minskat och att detta till stor del kan förklaras i svängningar i konjunkturen, till exempel så sökte sig fler män till traditionellt kvinnliga yrken under 90-talet då den manliga arbetsmarknaden under den här tiden krympte i högre grad än den kvinnliga (Jonung:1997).

Fysisk integrering: Med detta menas att det finns en rumslig blandning mellan könen. Män och kvinnor befinner sig på samma plats men det innebär för den sakens skull inte att man gör samma saker. Villkoren kan också vara väldigt olika, studier visar att till exempel arbetsplatsen kan vara utformad med mannens dimensioner som norm. Detta gör att kvinnor kan uppleva den fysiska arbetsmiljön som sämre än vad männen som sitter bredvid gör (Tyrrkö & Karlqvist:2005).

Arbetsmässig integrering: Med detta menas att män och kvinnor ges möjligheter att arbeta med liknande uppgifter, möjligheter till likvärdiga karriärer (Gonäs:2005).

Social integrering. Här menas sociala kontakter mellan kvinnor och män, vilka möjligheter det finns till social interaktion och på vilken nivå den sker. Studier har visat att social integration kan förhindras av informella sociala relationer. Begreppet homosocialitet beskriver till exempel hur enkönade sociala relationer bildas som exkluderar kvinnor (Johansson:2005, Gonäs:2005). Det är i andra mäns ögon som män bekräftar sin manlighet. Det är denna bekräftelseritual som utgör grunden för den homosociala attraktionen, med andra ord att män väljer män (Wahl et al:1998).

Det finns studier som visar hur män formar homogena grupper och den kultur dessa grupper ger uttryck för. Lindgren (1999) pekar exempelvis på att män väljer män till kirurgavdelningen både för att få legitimitet för och för att forma maskulinitetskulturer, som utesluter kvinnor. Wahl et al. (1998) anger att porrklubbsbesök kan förstås som en slags "male bonding" det kan användas som ett lojalitetstest mot exempelvis nya män i gruppen som därigenom har en avvikande position. Den här typen av strategier kan användas på olika sätt, genom att exempelvis kvinnor tvingas genom att välja att gå med på besöket eller avstå på så sätt visar var lojaliteten ligger. Denna typ av homosocial gemenskap är, enligt dessa forskare, är en slags grundsten i den maskulina identiteten. Män förväntas titta på, tycka om att titta på kvinnor, gärna i grupp. Denna så kallade "manliga blick" är ett redskap som synliggör relationen mellan mannen som subjekt och kvinnan som objekt. Männen skall titta medan kvinnan anses vilja bli tittad på, mannen begär och kvinnan vill vara begärd (Johansson:2005).

Praxisgemenskap, klass och kön

Studier har gjorts av hur arbetarklassmän upplever sina möjligheter inom utbildning och i ett framtida arbetsliv (Hill:2005). Här visas hur unga arbetarklassmän upplever sig tvingade att studera även om de hellre hade börjat arbeta direkt efter avslutad grundskola. De har svårt att se vilken nytta den kunskap de lär sig i skolan kan ha för deras arbete. Skolan förbereder eleverna för det kommande arbetslivet och det sker också en social formning till en godtagbar identitet som man eller kvinna i yrket. För killarna i studien hörde som regel böcker och pluggande ihop med femininet.

Deras mansideal är den typiska arbetarmannen, och där kroppsarbete står mot intellektuellt arbete och där det intellektuella ses som mer kvinnligt än rent fysiskt arbete. Enskilt säger sig killarna kunna förstå samhällets krav på högre studier men kraven på studier kommer i konflikt med deras syn på vad som uppfattas som maskulint, vad som en man är och gör. En riktig man pluggar inte (Hill:2006).

I studien synliggörs också att de elever med föräldrar med högre utbildning och som går en utbildning med högre status är bättre på att spela "skolspelet", det vill säga att kunna fråga och diskutera i kunskaps- eller kontrollerande syfte med lärarna. De lägst rangordnade killarna framstår vara mer upptagna med att vara manliga på något slags "macho" sätt (Hill:2006).

Abrahamsson (2009) beskriver i sin avhandling hur organisationer efter en organisationsförändring genom återställare och dämpande krafter dras tillbaka till den ursprungliga ordningen, vilket ger skilda villkor för kvinnor och för män. Genusordningens segregering och hierarkiska krafter gör att människor lätt återskapar gamla könsmonster i nya organisationer (Abrahamsson:2009)

2.2. Syfte

Syftet med den här studien är att beskriva och få insikter om hur en grupp kvinnor som nyligen utbildat sig till yrkeschaufförer ser på sina villkor och möjligheter i det nya yrket utifrån ett genusperspektiv. Vidare beskrivs mer specifikt hur de ser på sin arbetsmiljö och kompetens i yrket och hur genus anses påverka deras handlingsutrymme.

3. Teori

Tidigare redovisad forskning visar att det är problematiskt att vara kvinna i ett mansdominerat yrke. De förväntningar som finns på hur kvinnor bör agera och uppträda inom ett område som både är mansdominerat och skapat utifrån en maskulin symbolik skapar problem för kvinnor som på olika sätt riskerar att gå utanför normen. Hur detta sker, hur människor ordnas, har också sin grund i hur klass delar samhället, hur olika grupper beroende på status och verksamhet rangordnas och ges olika belöningar.

Utgångspunkten i den här uppsatsen tas i ett samhällsvetenskapligt, socialkonstruktionistiskt perspektiv, det vill säga i att det finns strukturer och sociala regler som inte nödvändigtvis syns men som i allra högsta grad påverkar människors handlingsutrymme och möjligheter. Strukturer, symboler och identitet ses som skapade i sammanhang som kan vara sociala, historiska eller kulturella.

Genus som social konstruktion

När vi föds är det första vi blir definierade av huruvida vi är flickor eller pojkar. Det finns en biologisk skillnad mellan man och kvinna när det gäller den fysiska kroppen, men hur den här skillnaden tolkas, vad de får för konsekvenser varierar och beror på sammanhang och intressen. Redan Aristoteles diskuterade vad mannen *är* och vad kvinnan *är* och således hur de *bör/skall* uppträda. Genus är vad som anses manligt eller kvinnligt och har alltså ingenting att göra med det biologiska könet utan beskriver de egenskaper och förväntningar man lägger på en individ beroende på dess biologiska kön (Hirdman:2001).

Handlingar och yrken har olika genus. Med detta menas att ett yrke eller en handling alltid måste förstås i relation till genus, hur det är förknippat med manlighet eller kvinnlighet. Det finns en ordning, hierarki, som rangordnar egenskaper efter en önskvärd norm där manlighet betraktas som norm, medan det kvinnliga ibland ses med förakt och som mindre värt. Detta genusmönster kallas genusordning eller könsordning. Att mannen är normen som alla skall mätas emot har satt kvinnan i en ständig underordning. Mannen har stått för det starka, rationella medan kvinnan setts som en svag och irrationell känslövarelse som är oförmögen att förstå komplexa situationer och som brister i logiskt tänkande. I tusentals år har det funnits tankar om vad som gör man och kvinna. I antikens Grekland såg man kvinnan som en defekt man, detta gör henne mindre förständig och ofärdig i förhållande till mannen som anses fulländad. Senare väcktes diskursen att kvinna och man var skilda arter. Kvinnan var alltså

inte bara en ofullgången man utan också annorlunda. Detta ledde till tankar om att kvinnor *skulle* vara annorlunda. Genom den första teorin att kvinnan var en defekt man ansågs hon som sämre/avvikande och genom den andra teorin var hon annorlunda/avvikande. Oavsett teori var kvinnan avvikande från normen, mannen, och ansågs lida brist på förstånd, själ och intelligens. Manlighet däremot var liktydigt med till exempel styrka och förstånd (Hirdman:2001).

Det som definierar manlighet är att inte vara kvinnlig vilket ger mannen större svängrum (Hirdman, 2001). Det är tillåtet för en man att göra det mesta så länge det inte förknippas med kvinnlighet. Det räcker inte med att födas till man, man måste också *göra* man och inte smittas av "tjebaciller". Det är männen som gör kvinnor, det vill säga definierar vad som anses kvinnligt, men det är också män som gör män. Det är med andra män som män konkurrerar i strid, i arbetet och om kvinnor. Männen förhåller sig till den manliga normen och kvinnor mäts/jämförs mot mannen. Den manliga normen blir tydlig när kvinnor bryter den, detta avsteg från normen måste då definieras, till exempel kvinnlig polis, kvinnlig chef. Genom att sätta ordet kvinnlig framför markeras det att det är avvikande och inte följer normen. Maskulinitetens första lag är att inte vara kvinnlig och den andra lagen är att vara normbärare (Hirdman:2001).

Det händer ibland att arbeten byter genus. Något som tidigare förknippats med kvinnlighet kan förändras till att bli manligt. För att detta genusbyte skall kunna inträffa krävs det att arbetet förändras så att det inte äventyrar manligheten för de män som kommer in i yrket. Exempel på sådana förändringar kan vara till exempel att arbetet blir mer mekaniserat/teknologiskt eller att det kräver mer utbildning. När kvinnor kommer in i mansdominerade yrken så gör de det försiktigt och med mannen som norm, de går in som en "liten man". När männen går in på kvinnoyrken måste yrket förändras, när kvinnan kommer in på mansdominerade områden måste kvinnan förändras (Hirdman:2001).

Det genusmönster som finns ger att den naturliga ordningen, hur det bör vara, är att mannen skall ta hand om kvinnan. Grunduppfattningen har därmed blivit att det är en manlig förpliktelse att ta hand om kvinnor. Kvinnor kan agera självständigt först när mannen låter henne göra det. Det är kvinnan som måste göra det men det är mannen som måste skapa förutsättningarna för det. När han slutar att ta hand om henne blir hon fri att göra det själv.

”det har aldrig varit brist på förmåga utan brist på möjlighet som hållit kvinnor bakom och under. Tvärtom, visar oss den sista 200-åriga utvecklingen på könens outgrundliga likhet, i förmåga och möjlighet på de flesta fält, bara omständigheterna gjort det möjligt för dem att finnas och expandera.” (Hirdman; 2001, 114)

De kvinnor som har haft önskemål att göra det som låg utanför det kvinnliga området har haft en existentiell likhets/särarts problematik då deras önskan gör att det måste vara något galet med dem. Deras okvinnliga begär måste komma ur en okvinnlig kropp, en ”mankvinna” en hybrid (Hirdman:2001)

Reproduktionsteorin

Det ”sociala rummet” är enligt Bourdieu (1993) styrt, vilket innebär att det som individen ser som sitt fria val vid exempelvis yrkesval inte är så fritt som det kan verka. Han menar att vi placeras inom ett socialt rum utifrån den miljö vi växer upp i. Den sociala situationen, ekonomi och kulturella vanor kommer att styra våra värderingar. Dessa vanor/ kunskap kallar Bourdieu för kapital (Bourdieu:1993)

Språket är i allra högsta grad något som visar på vårt kulturella kapital. Vi måste kunna använda den språkliga nivån som används inom exempelvis yrkesområdet. Det språk som lämpar sig vid ett arbete inom ett akademiskt yrke kan vara en oerhörd belastning om man skall arbeta som anläggningsarbetare. Det vi känner igen kan vi lätt förhålla oss till, vid möten med för oss okända sociala och kulturella koder blir situationen en annan. Det kan vara så enkelt att vi känner oss lite obekväma, men kan även innebära så stora svårigheter att vi helt avstår kontakten.

Olika koder i form av kultur, språkbruk med mera får vi genom uppväxt och miljö. Att utifrån detta sitt ”sociala rum” ta sig in i ett annat, uppåt eller neråt, låter sig inte göras utan att man lär sig de speciella koder som gäller där. Detta gör att det fria valet med viss sannolikhet stannar inom den invanda strukturen, man ser på sina möjligheter utifrån sitt ”sociala rum”. På samma sätt som dessa koder, mer eller mindre omedvetet, håller kvar människor inom det ursprungliga sociala rummet, kan en ökad medvetenhet underlätta en så kallad klassresa.

Det är kunskaper och egenskaper som anses värdefulla inom varje samhällsgrupp som ligger till grund för hur socialt kapital skapas. En individs språkbruk är en del av detta kapital, men också en individs kulturella kapital. Rätt språkbruk kan öppna dörrar till många miljöer och områden, men också stänga många. Genom det sociala och kulturella kapitalet som en människa har, lär man sig vad som anses passa ens värde och tänkta uppgifter (Hill:2005).

När man kommer in i ett nytt arbete är det viktigt att förstå den praxis som finns i detta nya "sociala rum". Att lära sig förstå vad som är det underliggande i samspelet och samtalen. Vad är det som händer, och på vilket sätt man skall tolka det. Ett hårt språkbruk, som på en arbetsplats skulle kunna uppfattas som en konflikt, kan i en annan gemenskap vara ett sätt att kommunicera som är vedertaget i kulturen. Det är viktigt att man förstår och kan delta i praxisgemenskapen, det skapar en samhörighet inom gruppen. Man måste lära sig vilka normer som gäller. Detta kan vara att lära sig vilket arbetstempo som är "accepterat". Att arbeta för lite är inte acceptabelt då det innebär mer jobb för kollegorna. Att arbeta för mycket kan skapa andra problem då detta kan få kollegorna att framstå i dåliga dager inför arbetsgivaren. Det är viktigt att kunna ha tillgång till flera praxisgemenskaper då endast tillgång till en kan leda till osunda normer och värderingar, exempel på sådana osunda normer är olika invigningsriter där nya medlemmar utsätts för kränkande behandling. Genom att vara delaktig i en annan gemenskap kan man vidga perspektiven och skapa förnyelse och inte bara reproduktion av gammal praxis (Nielsén, Kvale:2000)

4. Metod

För att den analys och slutsats man får fram genom sitt arbete skall kunna ses som godkänd ur ett vetenskapligt synsätt krävs att man har använt en för ändamålet relevant metod för utvinnande av kunskap.

Vetenskaplig utgångspunkt

I all forskning försöker man finna sanningen men vad som är sanning finns det olika meningar om. De två största inriktningarna är positivismen och hermeneutiken. Inom positivismen försöker man att skapa en så säker kunskap som möjligt. Enligt positivismen finns det två källor till kunskap, det vi kan uppfatta med våra sinnen och det vi kan räkna ut med vår logik.

En positivistisk undersökning bygger på att kritiskt granska och endast stödja de fakta man kan säkerställa med all rimlig sannolikhet. Hermeneutiken däremot inriktar sig på att förstå och inte bara begripa intellektuellt. Detta sätt att tolka kunskap är viktig när det gäller att förstå människors handlingar och resultatet därav. Vid all tolkning är resultatet beroende på vilken förförståelse tolkaren har (Thurén:2005).

Förförståelse

Man kan aldrig som människa vara helt objektiv även om man kan försöka förhindra att ens subjektivitet påverkar resultatet i största möjliga mån. Alla har sina kunskaper, minnen och värderingar som påverkar vad man uppfattar, vilka frågor man ställer och hur man går vidare med den information man får. Det behöver inte vara negativt med att ha en förförståelse till det man studerar. Det kan vara positivt då man kan se saker på ett annat nivå än om man ser något för första gången (Thurén:2005). Dock måste tolkningen ske utifrån den kontext som finns. Det är viktigt att man förstår i vilket sammanhang som handlingar utförs, att man kan se helheten. Samtidigt föreligger en risk att man blir "hemmablind", att man missar saker som skulle kunna ha fört fram intressanta riktningar för att man inte ser det. Det är omöjligt att se objektivt på den kontext man själv befinner sig i. Inom hermeneutiken talar man om den hermeneutiska spiralen som förklarar hur förförståelse och tolkningar växer fram med nya erfarenheter och tankar, ju mer man lär sig ju mer kan man förstå. Man ser delarna i förhållande till helheten och vice versa, det är växlingarna mellan dessa som kan leda till djupare förståelse.

Tillvägagångssätt

Syftet för denna uppsats är att ta reda på hur individer subjektivt upplever en situation. Det intressanta är hur de ser på sin verklighet, vad som är sant för respondenterna själva. Det är de uppfattningar de själva har om vilka möjligheter de har som påverkar deras handlingar. Därför har jag valt en hermeneutisk metod.

Då jag inte på förhand hade några teorier som jag ville bekräfta valde jag en induktiv ansats (Thurén:2005). Med detta menar jag att jag sökte empiri och genomförde intervjuerna tämligen förutsättningslöst med endast tre områden som guide. Efter insamlandet av material sökte jag igenom det för att hitta gemensamma nämnare. Därefter sökte jag teorier som kunde förklara detta.

För att ta reda på hur respondenterna upplever sin situation använde jag mig av en kvalitativ metod med halvöppna intervjuer då detta är en metod som ger riktigt med data (Silverman:2007). Genom aktivt lyssnande ger den halvöppna intervjun möjlighet för respondenten att tala fritt och skapa mening åt den övergripande frågan. Valet av öppen intervju gav också en större frihet att utvidga och fördjupa frågorna än att använda sig av enbart strukturerade frågor samtidigt som det gav möjlighet att kunna styra frågeområden på ett sätt som inte den öppna intervjun ger möjlighet till (Silverman:2007). Då jag hade flera intervjuer och syftet var att finna svar inom några på förhand utvalda områden ansåg jag därmed att den halvöppna intervjun är den som passar syftet med undersökningen bäst.

Vid denna typ av intervju är det som intervjuare viktigt att man funderar över sin egen roll och hur man vill presentera sig för respondenten, dels för att kunna skapa förtroende och för att respondenten skall känna sig bekväm. Det är också viktigt att vara medveten om hur man som intervjuare agerar och att vilka frågor man ställer kommer att påverka vilket resultat som fås (Silverman:2007).

Vid mina intervjuer ringde jag upp respondenterna och presenterade mig och berättade att det jag var intresserad av att undersöka var hur de själva såg på sina villkor och möjligheter som kvinnor i en mansdominerat yrke. Därefter skickade jag e-post där jag mer i detalj beskrev mig själv och uppsatsens syfte. Jag angav att ljudinspelning skulle göras och erbjöd dem anonymitet. Platserna för intervjuerna försökte jag så långt som möjligt bestämma i samråd med respondenterna och fick i de flesta fall lokaler där vi kunde vara ostörda och där respondenten kände sig bekväm.

Reliabilitet och validitet

I alla forskningsstudier är det viktigt att man tänker över hur tillförlitligt resultatet är. Dels är det validitet, det vill säga frågan om man har lyckats undersöka det man utgett sig för att undersöka och dels är det reliabilitet, tillförlitligheten om undersökningen är korrekt gjord (Thurén:2005).

Hur intervjuerna blev speglades av situationen, vilken relation intervjuaren och respondenten hade och denna interaktion är viktig i hermeneutisk metod. Min egen förståelse påverkade vilken betydelse jag lade i det som sades och vilka trådar jag tog upp och vilka följdfrågor jag ställde. Men min förståelse skapade även möjlighet att se händelser i rätt kontext.

För att motverka egna tolkningar bad jag de intervjuade att läsa den sammanfattning jag gjort av intervjun för att kunna rätta eventuella misstolkningar i vad de menade.

Med intervjuerna gjorda kan jag konstatera att respondenterna talade väldigt fritt, en fråga kunde ta flera minuter att besvara och mina följdfrågor mest var av utredande eller fördjupande natur. Endast när respondenten inte självmant fortsatte inom ett ämne bröt jag och ledde in på ett nytt. Min påverkan på respondentens svar bedömer jag som liten och att reliabiliteten därmed är god

Huruvida man kan bedöma validiteten av intervjuerna så det inte möjligt att dra några generella slutsatser då urvalet är för begränsat. Detta har dock inte varit mitt syfte. Då respondenterna varit väl införstådda med undersökningens syfte utgår jag från att deras svar speglar deras upplevda verklighet så långt det är möjligt. Vidare stämmer resultaten väl överens med tidigare forskning. Därmed anser jag att den validitet som kan krävas för syftet är uppfyllt.

Urval

Jag fick på begäran ut en lista från skolan på alla kvinnliga elever på C-kortsutbildning de senaste två åren. Att jag begränsade till de senaste två åren var för att de skulle ha utbildningsperioden i färskt minne. Jag begränsade mig till endast C-kortsutbildningen då jag ansåg att det är stor skillnad i yrke mellan att köra lastbil och buss och att det jag var intresserad av var just lastbilsyrket. På min förfrågan fick jag också den information som de hade om elevernas nuvarande och tidigare sysselsättning. Totalt fick jag tjugo namn, av dessa fick jag information om sysselsättning om åtta. Fyra var nuvarande elever som precis påbörjat utbildningen. Då de därmed inte hade någon erfarenhet av praktik sorterade jag bort dem eftersom de inte skulle kunna svara på min frågeställning. Därmed återstod sexton som utgjorde mitt urvalsunderlag. Av dessa sexton gjorde jag ett urval med tidigare och nuvarande sysselsättning som grund. Detta för att om möjligt få en större variation och att med olika bakgrund så hade de olika förförståelse när de kom in i branschen. Slumpvis valde jag sex som jag tog kontakt med.

5. Resultatredovisning och analys

Nedan redovisas intervjuerna. Samtalen har tolkats och presenteras som sammanfattningar, med illustrativa citat, detta för att visa på samtalen och för att illustrera utvalda poänger. Inledningsvis presenteras intervjupersonerna närmare, deras bakgrund och erfarenheter, med hjälp av pseudonymer. Därefter presenteras intervjupersonernas berättelser under olika teman. Efter redovisningen av intervjuerna görs en sammanfattande analys där de intervjuades berättelser är analyserade med hjälp av tidigare redovisad teori.

5.1 Intervjupersonerna

Resultaten omfattar sex intervjuer med kvinnor som nyligen genomgått yrkesförutbildning på Bräcke gymnasiet.

Sara, 33 år

Sara påbörjade gymnasiet vid Naturbruksgymnasiet i Dingle, men avslutade inte studierna. Hennes djurintresse yttrar sig idag i att hon har häst och hund. Om sina avbrutna studier säger hon *”men jag var ung och dum så det blev aldrig riktigt färdigt där. Men när jag blivit äldre har jag förstått att jag inte gärna vill jobba med det utan det är mer en hobby.”* Sara arbetade tidigare med lokalvård bland annat som gruppleddare. Hon blev trött på att städa och sa därför upp sig från sitt dåvarande arbete och ville göra något nytt: *”Men sen är det ju himla svårt när man inte har en bakgrund av någonting, att söka jobb över huvudtaget”*. Hon sökte flera olika utbildningar förutom lastbilsutbildning, bland annat bussutbildning och trädgårdsutbildning. Sara beskriver sig själv som en person som gillar att testa nya saker. Hon blir aldrig riktigt nöjd utan tycker det är roligt med utmaningar. Sara berättar att hon hade minnen från sin far och hur hon upplevde hans arbete från när hon var liten *”bilden jag fick av pappa när han jobbade, var att han aldrig var hemma och att han alltid var väldigt trött när han kom hem, och att han alltid jobbade väldigt mycket för att vi skulle ha råd med saker och ting. (...) Han var ju lite emot det också det här, han sa att det är ju inte bara att köra och det vet jag ju jag med och det har jag ju inte ont av (...) Men det skrämde inte mig.”*

Linda, 26 år

Linda läste hotell och restaurangprogrammet med inriktning servering. Därefter var hon arbetslös i tre år. Senare fick hon arbete som elevassistent på en skola där hon var i två år. Det var inte i första hand för att få ett arbete som Linda valde lastbilsutbildning utan för att hon hade ett intresse av att köra. Som barn hade hon ofta varit med sin pappa när han var ute och körde och hon hade mycket positiva minnen av den känslan det innebar av att vara i en lastbil. *”En barndomsdröm och att det är kul att köra bil och sådär. Det var nog inte för att jobba utan det var liksom lastbil i sig och att köra, känna sig lite över alla andra.”* Linda berättar att hon kände sig väl förberedd på yrket. Hennes pappa hade talat om att det var ett tungt arbete och en tuff jargong med mycket sexskämt vilket Linda inte upplevde som något problem. Hon beskriver sig som en pojkflicka och tycker att hon har lättare att prata med killar än tjejer då hon menar att man kan prata mer öppet med killar *”med killar känns det som om man kan prata om vad som helst det finns inga ramar som säger att det får man inte prata om. Killar kan prata om precis vad som helst sex eller liksom bilar, lastbilar, lampor eller du vet men tjejer liksom. Jag vet inte hur jag ska sminka mig, ja du vet så mycket sånt...”*

Camilla, 26 år

Camilla läste turism på gymnasiet och sjöng folkmusik ett år. Hon arbetade sedan på ett stort byggföretag. Hon hade under en längre tid känt att hon ville göra något annat än det arbete hon hade. Hon har alltid tyckt att det är roligt att köra. Genom hennes sambos arbete hade hon en viss kännedom om yrket och när hon såg annonser om utbildningen i tidningen så såg hon det som en möjlighet att göra något annat ett tag. Förutom det hon sett när hon varit med sambon ute hade hon inte så mycket förväntningar vad arbetet skulle innebära. Fraktsedlar och sådant var hon van vid från sitt arbete men det var framför allt att köra som lockade. *”Det är fortfarande det som lockar mest nu när jag är färdig med utbildningen så känner jag såhär. Jag skulle hellre sitta i ett CE-ekipage alltså bil och släp ekipage och köra långa sträckor helst inte lasta och lossa själv”.*

Madeleine 29 år

Madeleine läste natur på gymnasiet och sedan byggt teknik. Hon omskolade sig senare till massageterapeut. Madeleine har en mycket varierande yrkesbakgrund. Hon började som arbetsledare och sedermera inköpare på byggen. Hon har också arbetat som butiksbiträde och har haft eget företag inom friskvård. Att Madeleine sökte till utbildningen var i första hand för att hon var trött på sitt dåvarande arbete. Hon hade alltid tyckt att det skulle vara praktiskt att

ha C-kort och hon har aldrig haft problem i skolan, hon såg utbildningen som en chans till ”*ett års semester*”. Hon funderade även på att läsa till barnläkare, men hon var inte beredd att studera i elva år till.

Sofia, 33 år

Sofia gick hotell och restaurang på gymnasiet därför att hon var skoltrött och för att hon alltid har varit praktiskt lagd. Hon började arbeta på Autoliv, bytte sedan till Volvo Lastvagnar och arbetade där med materialhantering och logistik. Bytte sedan till monteringen på banan på Volvo Personvagnar. Därefter skolade hon om sig till barnskötare. Hon arbetade som barnskötare ett tag, innan hon återgick till Volvo, men trivdes inte med kulturen där ”*Fick jobb och konstaterade att kärringar, vad veliga dom är*”. Sofia är också med i Hemvärnet och kör fordon där. Efter att hon blev varslad så började hon fundera på vad hon skulle göra och hennes mor tyckte att med hennes logistik- och fordonsintresse så borde väl lastbilschaufför vara något som Sofia borde passa som. Hon undersökte vilka valmöjligheter som fanns och fick på så sätt kunskap om Bräcke gymnasiums utbildning. I det skede Sofia sökte in till utbildningen fanns det ett stort behov av chaufförer och prognoserna till att få ett fast arbete efter utbildningen var goda. Sofia har flera vänner som arbetar inom yrket så en del kunskap hade hon erhållit via dem. Hon tyckte att möjligheterna att kunna träffa folk och ändå ha ett självständigt arbete där service var viktigt lockade. Ett relativt välbetalt arbete som var utmanande, krävande och tufft fysiskt. Att det var ett yrke med få kvinnor såg hon som att arbetet innebar en utmaning, ”*Men jag gillar det, utmaningar*”.

Helene, 24 år

Helene är utbildad florist och har arbetat i en blomsteraffär. Helene har inte haft några drömmar om att bli lastbilschaufför innan men då hennes sambo var överhopad av arbete såg hon det som en möjlighet att avlasta honom om hon också hade C-kort. Men när det visade sig att hon hade en fallenhet för yrket och hon trivdes så fick hon arbete direkt efter utbildningen. För Helene har lastbilar varit en naturlig del av hennes vardag, både genom vänner som körde och som hon åkte med och också genom leveranser till affärerna. Förväntningarna var att det skulle vara som vilket arbete som helst, ibland trivs man bra och ibland trivs man mindre bra. Däremot trodde hon att hon skulle ha en bättre kontakt med cheferna än vad hon har haft hitintills.

Sammanfattning

I stort sett alla har någon form av anknytning till branschen redan innan utbildningen. Alla kände sig väl förberedda på de fysiska kraven som ställs på arbetet, och kände sig vana vid den jargong som förekommer.

5.2 Den fysiska arbetsmiljön

Sara skaffade själv sin praktik på ett företag som arbetar med slamsugning. Sara beskriver att detta var något som betraktades som ”knäppt” av både studiekamrater och av anställda på företaget på grund av att *”tjejer skall inte vara inom det företaget eller inom det yrket”*. Första dagen på sin praktik får hon också frågan *”varför har de skickat hit dig och vad för ont har du gjort för att hamna här?”* Sara beskriver dock att hon upplevde praktikperioden som en rolig tid och att hon blev uppskattad av kollegorna. Arbetsplatsen bestod bara av män, även om en kvinna fanns bland personalen inledningsvis. *”Den här tjejen var inhyrd hörde jag, hon fick inte vara kvar, hon klarade inte av jobbet sa dom. (...) Hon fick höra att hon var för svag och så, att det inte var ett jobb för en kvinna. Det fick även jag höra”*. Sara berättar vidare att hon tyckte att arbetet var tungt men inte värre än att hon klarade av det. Hon fick tips från en kollega, som förklarade hur man kunde använda bilen, istället för sin egen kropp. Vissa arbeten som hon såg kollegorna göra menar hon man skulle kunna göra på ett annat sätt för att skona sin kropp. Hon håller med att det ibland var det tungt men inte hela tiden och Sara tyckte inte heller att killarna som hon arbetade med var några ”muskelberg”, så hon tycker att det är orättvist att de sa att en tjej inte skulle klara av jobbet. Vid ett tillfälle får hon genom en olyckshändelse avloppsslam från en så kallad bajamaja över sig. Detta är något hon haft i tankarna skulle kunna hända, och hon såg upplevelsen som visserligen mycket otrevlig men något man får räkna med i detta yrke. Den närvarande kollegan tog dock mycket illa vid sig av händelsen och menade att det var fruktansvärt, för som han senare säger till Sara *”att en tjej ska ju inte få sånt på sig, det går liksom inte. En tjej är för fin för att vara på en sån arbetsplats”* Efter två praktikperioder har hon ett samtal med arbetsledaren på företaget som sa: *”Ehh, ja jag kan ju inte erbjuda dig jobb eftersom det är inte ett jobb för en tjej, du klarar inte av det”*.

Linda arbetade under sommaren med att leverera livsmedel inom Göteborgsområdet. Det var ett arbete som innebar mycket fysiskt arbete med pallyftare, och ibland kunde det vara svårtillgängliga platser där pallarna skulle ställas. Oftast gick det bra, berättar hon, men ibland var hon tvungen att be om hjälp då hon inte orkade flytta pallarna. *”Och så får man inte igång pallen för att den sitter fast i golvet och på vissa ställen har man bett killarna som jobbar så att säga, ”kan ni hjälpa mig?” Det känns ju lite pinsamt och så men det man får liksom ta det med skratt eller liksom ”Snälla kan du hjälpa mig?””*. Linda vet inte om det bara hade med ren styrka att göra eller om hon kanske inte hade hunnit lära in rätt teknik. Hon säger dock att hon i framtiden om hon ska köra lastbil hellre vill köra tankbil eller bil och släp. Den sortens körningar anser hon inte innebär lika stora fysiska påfrestningar. Under samtalet berättar Linda vidare att hon fick erbjudande från sin arbetsledare i början att få en elektrisk pallyftare, något hon avböjer då hon anser att en vanlig pallyftare är ”coolast”. Detta menar hon var ett dumt beslut, i efterhand kan hon se att det nog hade kunnat göra hennes arbete mycket lättare. Vad som skulle kunna vara ett hinder för henne menar hon skulle kunna vara att hon på grund av att hon är kvinna inte vågar ta utlandskörningar då hon är orolig för våldtäktsrisken.

Camilla anser att tankbilskörning är fysiskt lättare än godskörning med pallar och pallyftare. Det kräver en hel del fysiskt med att köra tank, menar hon, men inte på samma sätt då bilen lastar och lossar sig självt på ett annat sätt än andra typer av körningar. Däremot menar hon att hanteringen av slangarna är *”toktungt”*. Den största utmaningen var att hitta ett eget sätt att arbeta på, fortsätter hon, då hennes manliga kolleger hade både en annan längd och styrka vilket gjorde att de arbetade på ett sätt som var omöjligt för Camilla. Hon fick hjälp och råd av kollegor men var tvungen att lära sig egna sätt att arbeta på. *”Det som var mest utmanande var nog att hitta mitt eget sätt att gör det på, så att det inte skulle skada ryggen eller någonting sånt. utan hur ska jag göra för att det ska funka för min vikt och min längd?”*. På företaget hon arbetade på under sommaren var de väldigt snabba med att bygga om de depåer som inte fungerade ergonomiskt och hon upplevde det som att det aldrig var några problem med att diskutera sådana förändringar. Det visade sig att även killar hade haft problem men då de ändå hade klarat det hade de aldrig lyft frågan för arbetsledningen.

Madeleine upplever att det skiljer sig mycket i branschen hur mycket som krävs av fysisk styrka. Att köra distributionskörningar är något som sliter oerhört på kroppen och inget hon skulle orka med någon längre tid. Tankbilskörning anser hon vara relativt skonsamt, de moment som är fysiskt tunga som till exempel att koppla slangen, utgör en mindre del av

arbetsdagen. Då hon har annan fysik än de flesta av sina manliga kolleger har hon fått lära sig att arbeta på sitt sätt, som fungerar för henne, *”jag har inte den muskelmassan som krävs för att hålla grejer här ute vilket gör att jag får jobba på ett annat sätt. Men det lär man sig ganska snabbt, alltså hur man ska göra”*.

Sofia beskriver sitt yrke som ett aerobicspass åtta timmar om dagen, men att hon trivs med det fysiska i arbetet *”det är tufft och slitsamt, man ser ut som en riktig lortgris emellanåt, men samtidigt så är det skitkul”*. En hel del av det tyngsta arbetet beror på gamla, dåligt underhållna fordon och trailrar där det inte går att arbeta ergonomiskt riktigt. Samtidigt sker en successiv förändring, menar hon, då många av de nya fordonen har en helt annan uppbyggnad, som förenklar arbetet och minskar de mest krävande momenten. Sofia jämför med Volvo där det i och med att det blev fler kvinnor också kom mer hjälpmedel som underlättade arbetet och ser att det kommer att bli bättre även inom detta yrket i och med att äldre ekipage fasas ut. Hon har varit med om att man har undrat om hon skulle orka med arbetet fysiskt då hon är kvinna, men även om Sofia säger att kvinnor generellt sett är fysiskt svagare än män så beror det helt på individen. Vill man så kan man. Mycket är en fråga om teknik att kunna lära sig ett sätt som fungerar för en själv.

Helene upplever att chaufförsyrket är fysiskt krävande men det beror på vilka körningar man har. Allt är inte fysiskt tungt utan ibland krävs en smidigare fysik när man exempelvis förväntas klättra. Det gäller att lära sig att arbeta på rätt sätt, *”det är ju tungt men får man bara in tekniken, men det gäller ju allt egentligen”*. Eftersom arbetet kräver en god fysik anser Helene att det är viktigt att hon styrketränar för att underhålla kroppen så att den inte slits ut. Hon upplever inte att hon har några fysiska problem i yrket som härrör sig till att hon är kvinna. Däremot kan hon ibland uppleva problem med att hon inte når på grund av sin längd (174 cm), som exempelvis när man ska plocka kartonger högt upp vid taket. Helene anser sig ha förändrats sen hon började i yrket, från början tyckte hon att det otrevligt att bli smutsig, men idag säger hon att det inte besvärar henne längre, *”men långa naglar är ju bara att glömma!”*. På frågan om hon använder några hjälpmedel i arbetet svarar hon, *”ett par pigga glada ögon och lite mascara kan vara bra att ha ska jag villigt erkänna”*. Med det menar hon att hon ibland kan be om hjälp för att till exempel flytta en pall så att både hennes och hennes kollegors arbete går smidigare.

Sammanfattning:

Det framkommer att chaufförsyrket i stort är fysiskt ansträngande, men att vissa typer av transporter är tyngre än andra. Flera av de intervjuade kvinnorna säger sig vilja ha körningar som ställer lägre krav på just fysisk styrka. De som har störst problem med att kvinnor håller på med tunga och smutsiga arbeten är oftast de manliga arbetskamraterna och arbetsgivarna, själva anser sig kvinnorna inte besväras på samma sätt.

5.3 Psykisk arbetsmiljö

Sara beskriver att det finns en viss typ av jargong på hennes arbetsplats som innefattar kommentarer och ibland råa skämt. Hon upplever emellertid inte att detta är ett problem utan att arbetskamraternas ibland tuffa skämt är något man som individ får hantera. Man får ge tillbaks med samma mynt, menar hon, även om det finns vissa gränser och att det inte får gå till överdrift. Sara berättar också att hon själv ändrade sitt eget språkbruk: *”man fick ju bli lite rapp i käften och, asså vad ska man säga, rå.”* På frågan om hur det hade varit om man inte kunnat svara emot, när kommentarerna kommer, svarar hon att det troligen skulle blivit väldigt jobbigt.

Sara beskriver att hon ofta fick ett märkligt bemötande av allmänheten och kunderna när hon utförde uppdrag med slamsugningsbilen, eftersom det blev ständigt uppmärksammat att hon var kvinna. Dels kunde en hel byggarbetsplats, som var full av män, avstanna. Män stod och tittade på henne medan hon arbetade, vilket hon beskriver var obehagligt. Dels kunde kunder utbrista *”men det är ju en tjej”*, på ett sätt som fick Sara att uppleva: *”vad är det för fel på att det är en tjej som är här?? Varför kan inte jag vara här? Det var precis som herregud hon klarar inte av det här”*. Hennes kollegor uppfattade också att hon väckte uppmärksamhet var hon än kom, och även om inte Sara själv tänkte på det alla gånger så sa hennes kollegor att alla kollade in i bilen var de än körde. Sara upplevde också att chefen hade ett annat sätt att prata med henne än med hennes manliga kollegor, han var mer allvarlig och trevlig mot henne, i hans kommunikation med killarna var det mer skämt. Hon tyckte att han inte var sig själv mot henne utan förställde sig på något vis. I fikarummet var väggarna fulla av bilder på lättklädda kvinnor, Sara säger: *”men jag stör mig inte men man fick verkligen tanken att det är killar som jobbar här.”*

Linda anser att hennes yrkesval ger flera fördelar, som exempelvis att få köra, träffa nya människor och att ha bra kollegor som man kan ha roligt med. Hon tror att det skulle vara bra för arbetsstämningen med fler kvinnor i yrket då kvinnor skulle tillföra mer glädje. Att det är en speciell jargong i branschen instämmer hon i och att hon själv förändrat sitt språk sen hon började: *”man har kanske blivit mer rapp i käften, man säger ifrån, när man är med män hela tiden måste man liksom anpassa sig efter dem för att hänga med i gänget på något sätt, så det har väl förändrats lite”*. Hon berättar även att hon har erfarenheter av en hel del sexistiska kommentarer: *”men ni kvinnor som kör här, ni borde, ni kan ju köra i kort-kort och uringad topp!”* Linda kände sig förolämpad av den här kommentaren, men valde ändå att inte säga ifrån. Det är lättare, menar hon, att spela med i jargongen. Mestadels anser hon sig dock möta positiva kommentarer. När hon började på arbetsplatsen märkte hon inledningsvis att hon fick mer hjälp än hennes manliga kollegor, men också att det flörtades en hel del *”men jag tycker ju bara att det känns kul att få hjälp liksom så där, men alltså, lite i överhand ibland så där (...) Man får lite mer hjälp som kvinna.”* Hon upplevde även att chefen behandlade henne annorlunda än hennes manliga kollegor. exempelvis var han mer förklarande mot henne, än mot hennes manliga kollegor. Med Linda gick chefen igenom alla detaljer: *”Öhh Linda, kom hit! Jag ska visa dig! Kan du ta det eller är det för tungt? Får du plats med det i din bil?”*. Behandlingen från chefen upplevde Linda som kränkande, genom att han behandlade henne som en barnunge, som inte kunde någonting. Hon vågade inte säga ifrån men upplevde överhuvudtaget att han var mer förklarande på något sätt, hon upplevde det som att han trodde att hon hade svårare att förstå än hennes manliga kollegor.

Camilla har överlag positiva erfarenheter av sitt arbete som yrkeschaufför. Många tycker att det är roligt att det är kvinnor som kör. Samtidigt kan detta tolkas på två sätt, menar hon, dels som positivt att man blir uppmärksam och uppmuntrad, dels att det finns en förväntan om att kvinnor inte klarar yrket. Det kan också vara en förolämpning att det uppmärksammas att en kvinna faktiskt klarar av det: *”så man kan ju ta det negativt alltså precis som att varför skulle inte jag klara det? Vilken annan kille som helst skulle ju kunna klara det, men varför är du så förvånad när jag gör det?”*. Hon tycker att hon får mer hjälp och ett trevligare bemötande, än vad hon skulle ha fått om hon vore man. Samtidigt återkopplar hon till att hjälp kan tolkas antingen som att folk bara är snälla och vill hjälpa till eller att de hjälper till för att de tror att man inte klarar arbetet. Camilla väljer att tolka det som att männen bara försöker att vara snälla och anser sig inte behöva bevisa något för någon. Något som hon upplever som lite jobbigt är att man ständigt blir tittad på. Det är oftast inga negativa blickar som säger

”vad gör du här?” utan att hon blir sedd: *”om jag säger det till tjejkompisar som inte kör så säger dom bara ”det tror jag säkert du är ju så snygg!” så där, men det är inte det inom yrket, för det är en annan grej”*. Språket på arbetsplatsen upplever hon inte som ett problem, eftersom hon menar sig vara van vid ett grovt språkbruk sedan tidigare. Samtidigt tror hon också att språket kan komma att förändras till det bättre när det blev fler kvinnor på företaget. Hon är dock medveten om att det pratas på ett annat sätt när det är endast män: *”att det är ju så att när man själv kommer in så hör man ju inte längre snacket, eftersom man är tjej och då är det svårt att veta hur snacket går om man inte tjuvlyssnar liksom”*. Det är inte nödvändigt att kunna ”slänga käft” men för att bli accepterad och för att komma in i gänget så är det mycket lättare om man kan göra det.

Madeleine beskriver sig själv som en praktisk och bestämd tjej med skinn på näsan som kan käfta emot. Hon upplever att chefen är lite rädd för henne och att han undviker att ta konflikter med henne: *”Det är klart man kan inte vara omöjlig man måste ju anpassa sig men det gäller ju från båda håll, tycker jag. och anpassar inte dom sig, så anpassar inte jag mig!”*. Med sin bakgrund från byggbranschen var Madeleine van vid den jargong som ofta är vid mansdominerade arbetsplatser. Som ung och ny föll hon in i jargongen på bygget, men tyckte inte om den hon blev och är därför nu mycket vaksam på sitt språkbruk för att inte hamna i samma situation. Hon har inga problem med jargongen men märker att samtalen i fikarummet förändras när hon kommer: *”man hör ju hur folk pratar när man går ner för trappan och så fort jag kommer in i rummet så är det helt andra ord, det märker man, de skärper till sig...”*. Hon tycker att hon har en bra relation med sina kollegor som ser henne som en kollega som alla andra. Madeleine menar också att hon oftast får ett trevligare bemötande som kvinna än om hon hade varit man och att hon får mer hjälp: *”och behöver jag inte hjälp så får jag hjälp i alla fall. Det är alltså, första tiden du är på ett nytt ställe och du är tjej så får man nästan snäsa ifrån, att säga ” jag klarar mig själv, du behöver inte hjälpa mig för jag vet vad jag gör”*. Och det är inte menat att vara elakt, att nu kommer det en tjej och hon kan inget, det är en ren reflex att *”jag vill hjälpa”* liksom, och jag är jättetacksam att dom vill hjälpa mig. Men om man är sån som person att man tar emot hjälp hela tiden, så tillslut kommer man ju inte kunna någonting, den dagen man står där och det inte finns nån så klarar man sig inte”.

Madeleine tror inte att hon har förändrat sig så mycket sen hon började i yrket och om hon gjort det så är det i så fall mer åt det feminina hållet. Detta tror hon är för att kompensera för att hon har ett så manligt yrke. Privat tycker hon att det är viktigt med snygga kläder men på arbetet finns det ingen plats för några direkta variationer: *"det är inte praktiskt alltså, jag kan inte gå runt med mina stövlar och leggings det går inte"*. Hon tycker inte riktigt att hon är sig själv arbetsklädd men kompenserar istället när hon kan vara civilklädd. Förutom det rent praktiska så ser inte Madeleine det finns något som hindrar henne att vara sig själv, vill hon bada i bikini vid rastplatsen så gör hon det och på somrarna kör hon i lätta sommarkläder: *"och då hoppar man ju ut så på depån och om dom har problem med det så ja men titta då, har du inte sett en tjej i linne och shorts då är det väl fan på tiden och göra det nu."* Hon tror att många kvinnor söker sig till distribution som exempelvis Posten, till vad som Madeleine uppfattar som sämre villkorade arbeten endast av den anledningen att de arbetena inte är lika maskulint kodade. Detta anser hon vara att *"kohandla med sig själv"*, att dessa kvinnor genom att hellre än att verka avvikande tar sämre villkorade arbeten. Att fler företag vill ha in fler kvinnor tror hon beror på att det delvis ser bra ut på papperet men också därför att det blir en annan stämning med fler kvinnor: *"så länge det bara är killar så, det städas inte riktigt lika noga på toan och det är liksom det torkas inte av lika mycket, det är lite skitigare, och man orkar inte bry sig, de orkar kanske inte riktigt duscha den morgonen (...) Och så plötsligt så kommer det en tjej, och dom är så rena och prydliga och dom är så trevliga och dom är så glada och dom verkligen rusar in på depån, och det smittar ju av sig på allihop så alla blir trevliga och glada. Så det är lite kul, så. Det är också ett tecken på att man är uppskattad, alltså och det är alltid roligt."*

Sofia anser att om man är kvinna och arbetar med många män måste man klara av jargongen. Generellt i mansdominerade yrken förekommer ett grovt språk. Skall man som kvinna arbeta i en sådan miljö, menar Sofia, måste man hantera språket och kommentarerna utan att ta illa upp av detta. Det har hänt att hennes manliga kolleger själva kommenterat att deras språkbruk är olämpligt när en kvinna är närvarande men att Sofia då svarade: *"alltså skulle inte jag tåla det som ni säger så har inte jag här att göra!"* Samtidigt menar hon att det kan finnas andra som inte är lika toleranta. Hon har förändrat sitt eget språk på det sätt att hon lärt sig "slänga käft" men att hon är en ganska ödmjuk person egentligen. Ser hon att någon inte är på humör är hon hellre mjukare och frågar hur det är istället. Hon vet att man ibland får mer hjälp som kvinna, en del säger att de vill ta hand om kvinnorna då de är så få.

Kvinnorna får hjälp fortare: *”som tjej får du hjälp utan att fråga, som kille behöver man be om det”*. En del, och särskilt då äldre, är negativa till att det blir fler kvinnor i branschen men Sofia tror att det är en generationsfråga, då hon upplever att yngre är mer positiva.

Helene tycker att det är tråkigt att hon inte känner något direkt stöd ifrån ledningen. Hon är uthyrd till en annan firma och den kontakt hon har med sin arbetsgivare är oftast endast via lönebeskedet. Annars trivs hon bra med arbetet och kollegor. Hon upplever att jargongen kan vara grov men hjärtlig. Hon berättar att hon får höra att det finns andra kvinnor som upplevs som *”bitska”* och som man då inte använder samma jargong till. Att flörta är ett sätt att umgås och ofta har skämten en sexuell natur. Detta upplever inte Helene på något sätt besvärligt då hon känner att det är hon som sätter nivån och kontrollerar det. Hon utnyttjar också sin kvinnlighet för att få hjälp: *”jag har nog blivit mer flörtig”*. Hon säger att då det är så få kvinnor i yrket är man lite *”exklusiv”* och man väcker uppmärksamhet. Från början sågs hon som *”en tjej”* men nu så ser de henne som Helene: *”jag tror det är personligheten som det har börjat gå över till nu då”*. Hon säger att det visst är lättare att få hjälp som kvinna men att det är mest personligheten som avgör: *”hade jag varit kille och lika glad så hade jag nog fått lika mycket hjälp”*. Ibland får hon höra nedsättande kommentarer om kvinnor i yrket, dock är det sällan som någon säger det direkt till henne utan man får höra det på omvägar. Kommentarer som hon har fått höra är till exempel att *”alla kvinnor som kör lastbil är bara flator och feta allihop”* eller *”de ska inte hit och ta våra jobb ifrån oss!”*. Hon kan bli förbannad över sådana uttalanden och ibland upplever hon när hon behöver hjälp att man då bara ser *”en hjälplös liten flicka”*. Detta gör att hon ibland väljer att hellre slita dubbelt så hårt istället för att be om hjälp för att inte ge dem vatten på sin kvarn.

Sammanfattning:

Kvinnorna i intervjuerna ser i stort sett det som positivt att vara kvinna i yrket. Det är dock tydligt att de först och främst ses som kvinnor och inte som kollegor. Detta leder till att de får mer hjälp, vilket inte alltid önskas. Ofta finns det en syn från männen att kvinnorna behöver tas om hand. Det förekommer många sexuella anspelningar. Flörtandet är del av vardagen och kan ses som ett sätt att umgås.

5.4. Synen på kompetens

Sara anser att kvinnor är mer rädda om sitt arbetsmaterial och bilen, än vad män är, även om detta kan skilja sig från person till person. Hon tror däremot att kvinnor, ofta har mindre kunskap om själva fordonet, än vad män har, men att kvinnor är bättre än män på körningen då de är mer försiktiga och tänker på säkerheten i större utsträckning än män. På frågan om hur män är i trafiken svarar hon att män ofta ska tuffa sig och att allt ska gå så fort. Samtidigt tror också Sara att män i allmänhet tycker att kvinnor är dåliga på att köra bil.

Linda kan inte se att det skulle finnas någon skillnad i kompetens mellan kvinnor och män, den skillnad som finns är i muskelstyrka, att män är starkare och kvinnorna måste ta i lite mer. *”Om vi bara vill och orkar så kan vi vara lika bra som männen är.”* Hon tror det kan vara bra att få möjlighet att utbyta erfarenheter med andra kvinnor för att *”förbereda en på ”människorna” här och att det är tungt kanske kan man ta det istället.. Hon kanske kan rekommendera att vi som tjejer kanske ska göra det istället”*

Camilla tror inte att det finns någon skillnad i kunskap mellan könen men tror generellt att fordonsintresset kan vara större hos killar. Men i övrigt menar hon är det hur du är som person som avgör hur vida du passar i yrket. *”jag är helt övertygad om att tjejer som är intresserade kör precis lika bra eller bättre än killar gör”*. Hon tror dock att kvinnor kan vara mer benägna att fråga när de inte är säkra eller inte förstår. Hon har vid en intervju hört att företaget såg det som positivt med fler kvinnor i företaget då kvinnor är pålitliga och duktiga. Hon ser mentorskap som en möjlighet att kunna delge erfarenheter av olika slags körningar och praktiska tips och trix. Hon tycker också att det kan vara en god idé då man oftast ständigt är omgiven av bara män att få tillfälle att kunna prata om sina upplevelser med andra i samma situation till exempel om det ständigt vara sedd.

Madeleine menar att utbildnings- och erfarenhetsmässigt är hon utan tvekan den med bredast kompetens av alla på företaget. Men å andra sidan kan hon ingenting om bilen, *”det tror jag nog att många tjejer tycker, att bilar är tråkigt”*. Generellt tror hon att kvinnor är mindre intresserade av bilar och att meka än killar men detta är inget hon tycker har någon betydelse i yrket. Någon större skillnad i kompetens mellan kvinnor och män ser hon inte men hon tycker att kvinnor överlag kör bättre, *”taktiskt är vi bättre för vi tar inte onödiga risker, vi har lägre olycksstatistik, vi har färre skador på bilen vi är mycket mer försiktiga”*.

Denna skillnad menar hon är skapad, *”vi nog är lite uppfostrade till att vi ska ta hand om saker och ting det tror jag i alla”*. I skolan var hon i en grupp med tre andra tjejer som hon menar var tongivande och drivande i klassen. De har fortfarande god kontakt och Madeleine anser att det kan vara bra att ha ett mentorskap då *”det är bra att få lite olika perspektiv...”*. *”sammanfattningsvis kan man väl säga att jag har jävligt mycket fördel av att jag är tjej när det gäller sociala relationer, och nackdelar när det gäller fysiskt”*.

Sofia säger att det är mer än att bara kunna köra, man ska kunna lastförankring, trafiksäkerhet och mycket mer. Vem som helst kan lära sig köra men att kunna göra det på ett trafiksäkert sätt kräver en hel del kunskap. Det är viktigt att kunna ge bra service och bemöta kunder på ett bra sätt *”du är företagets ansikte utåt”*.

Helene anser att det är intresset och inte könet som styr om du är en duktig chaufför men tror att det finns olika förväntningar på kvinnor och män. Att en ung, nyutbildad chaufför som är kvinna som kommer ut och klarar arbetet precis lika bra som de män som varit där sen tidigare väcker förundran, man förväntar sig inte att en kvinna skall klara arbetet lika bra. Hon tror att många företag söker fler kvinnor för att få en jämnare könsfördelning och för att kvinnor och män kan komplettera varandra, att man kan lära av varandra.

Sammanfattning

Kvinnorna anser inte att det förekommer någon skillnad i kompetens men att det kan skilja i intresse. Den fysiska styrkan lyfts däremot in som en kompetensfråga där de har svårt att mäta sig mot männen. Det finns en generell uppfattning, både hos kvinnorna, och enligt vad kvinnorna uppger, även hos arbetsgivarna att kvinnorna är lugnare och säkrare förare än männen.

5.5. Sammanfattande analys

Socialisation

I stort sett alla har någon form av anknytning till branschen redan innan utbildningen. Alla kände sig väl förberedda på de fysiska kraven som ställs på arbetet, och kände sig vana vid den jargong som förekommer. Detta innebär att de kände att de hade det sociala kapital som förväntades i yrket.

Ovan visas hur samtliga kvinnor med undantag av Madeleine har valt yrkesbana utifrån, eller med hjälp av, av nära släktingar eller vänner som har erfarenheter av att arbetat inom yrket. De hade också alla erfarenhet och behärskade den kultur och det språk som yrket innebär. De talar också alla om vikten av att kunna jargongen för att bli accepterad, att förstå och delta i praxisgemenskapen. Att läsa till lastbilschaufför verkar i de flesta fall helt bero på omständigheter utanför dem själva som till exempel att det är ett sätt att komma ifrån ett arbete som de inte trivs i eller att de via arbetslöshet helt valt att sadla om. De flesta inte haft drömmar om att bli detta utan har av olika anledningar ställts vid möjligheten och har då tagit den, mest som en kul grej, inte som en yrkesutbildning. *Men när jag var färdig med lastbilsutbildningen och hela det där så insåg jag att det här är ju riktigt kul, att köra.* Samtliga kvinnor talar om vikten av körningarna, att körningen är viktig och rolig. Det framkommer alltså att kvinnorna, efter sin utbildning, vill arbeta som chaufförer därför att det uppfattas som stimulerande. Även om de har valt att gå in i en utbildning så är det ingen självklarhet att senare arbeta i yrket utan det har växt fram under utbildningstiden. Detta kan bero på att det tidigare inte har varit accepterat att kvinnor blir lastbilschaufförer. Möjligheten att bli chaufför har tidigare inte varit synlig. När yttre omständigheter, som till exempel arbetslöshet, ger en legitimitet till det så är det lättare att ta steget och få acceptans för det.

Hur görs genus i yrket?

Det framkommer att chaufförsyrket i stort är fysiskt ansträngande, men att vissa typer av transporter är tyngre än andra. Flera av de intervjuade kvinnorna säger sig vilja ha körningar som ställer lägre krav på just fysisk styrka. De som har störst problem med att kvinnor håller på med tunga och smutsiga arbeten är oftast de manliga arbetskamraterna och arbetsgivarna, själva anser sig kvinnorna inte besväras på samma sätt. Kvinnorna i intervjuerna ser i stort sett det som positivt att vara kvinna i yrket. Det är dock tydligt att de först och främst ses som kvinnor och inte som kollegor. Detta leder till att de får mer hjälp, vilket inte alltid önskas.

Ofta finns det en syn från männen att kvinnorna behöver tas om hand. Det förekommer många sexuella anspelningar. Flörtandet är del av vardagen och kan ses som ett sätt att umgås.

Av ovan framgår att de bemöts först och främst som kvinnor, i andra hand kollegor. Man blir bemött på ett annat sett och man blir tilltalad på ett annat sätt. Bara för att de är kvinnor förväntas de inte tåla grovt språk, en kvinna är för fin för sådant språk och bör slippa utsättas för det. Man får mycket hjälp detta är också typiskt för föreställningen om manlighet, att en riktig man tar hand om och hjälper kvinnor. För kvinnorna att bemöta denna hjälpsamhet kan vara en balansgång, att acceptera hjälpen kan leda till dels att den egna kompetensen på sikt kan minska dels att detta kan skapa en syn på att kvinnor inte klarar sig utan hjälp. Men om man tackar nej till hjälpen är det viktigt att göra det på ett typiskt kvinnligt sätt, man skall vara mjuk, vänlig och ödmjuk så att man inte sårar den vänlige mannen. Det är svårt för kvinnorna att vara helt självständiga om inte männen låter dem vara det.

Kvinnorna själva framstår också ha en ganska stereotyp bild av andra, delvis en tydlig bild av hur männen är och hur den typiske chauffören är, delvis hur kvinnor i allmänhet är. För kvinnorna är det viktigt att försöka positionera sin identitet. De är inte bara kvinnor utan chaufförer. Kvinnorna i studien skapar själva en bild av hur en "kvinnlig" lastbilschaufför skall vara. Delvis talar de om hur kvinnor i allmänhet är och på vilket sätt som de skiljer sig från dem. De lyfter fram egenskaper som den normala kvinnan har som de inte själva anser sig besitta flera nämner att de är "pojkflickor" eller att de hellre umgås med män för att män umgås på ett annat sätt än kvinnor, *"kärringar vad veliga dom är, jag trivs bättre med gubbar, det är mer raka rör!"*

De vill inte förknippas med ett vad de menar ett typiskt "kvinnligt" beteende men det är också viktigt att man inte positionerar sig för långt åt det maskulina hållet, det är viktigt att man fortfarande uppfattas som kvinnlig. Kvinnor som inte uppvisar köns typiskt utseende eller beteende ses inte som kvinnor, *"jag räknar inte dom som kvinnliga chaufförer för dom är inte kvinnliga, alltså dom kanske är det rent genetiskt men dom är inte det egentligen!"* Kvinnorna i min studie berättar alla att man måste vara på ett speciellt sätt om man ska vara i yrket, *"detta är inget som normala kvinnor gör men jag har ju alltid varit lite av en pojkflicka"*. Denna distansering från normen legitimerar genusbrottet.

Det är den maskulina kulturen som råder och det är det manliga sättet att umgås i homosociala grupper som är normen, kvinnorna kan inte få tillträde helt då språk och samtalsämnen byts när en kvinna är närvarande. Kvinnor kan dock få tillträde till gruppen om man accepterar den manliga kulturen där maskulinitet delvis skapas genom objektifiering av kvinnan. Alla kvinnor i min studie säger sig inte uppfatta detta som ett problem. Alla kvinnor menar att det är viktigt att kunna slänga käft och att kunna svara på det sexuella språket för att bli accepterade i gruppen. Några av kvinnorna i min undersökning talar om att det finns kvinnor i yrket som inte vill "slänga käft" och om hur dessa "*får vara ifred*", de får med andra ord inte tillträde till gemenskapen eftersom de inte accepterar att vara objekt.

Vad är kompetens?

Kvinnorna anser inte att det förekommer någon skillnad i kompetens men att det kan skilja i intresse. Den fysiska styrkan lyfts däremot in som en kompetensfråga där de har svårt att mäta sig mot männen. Det finns en generell uppfattning, både hos kvinnorna, och hos arbetsgivarna att kvinnorna är lugnare och säkrare förare än männen.

Av resultaten ovan framgår att kvinnorna i studien inte anser att det finns någon skillnad mellan män och kvinnors kompetens i yrket. Däremot pekar några på att män har mer kroppstyrka och att kvinnor oftare har en mer trafiksäker körstil. Samtidigt hänvisas också till att det är främst individens intresse och personlighet som avgör om du kan bli en god chaufför. Bilden av chauffören är emellertid oftast förknippad med mannen. "*Tjejer kan om de vill, vara lika bra som killar*". Det med att vara man för att man skall vara bra medan kvinnor måste *vilja* vara lika bra som män. Bilden förstärks ytterligare av att kvinnorna ovan ger exempel på hur de måste anpassa sig i vardagen, inte minst genom sitt språk, för att ges tillträde till och utrymme i yrket som chaufför.

Från arbetsgivarnas sida är det, enligt de intervjuade kvinnorna, främst kvinnors förväntade egenskaper man vill ha. Man säger att kvinnor är försiktigare och "*hellre frågar två gånger*". Det är alltså inte någon individuell kompetens arbetsgivarna främst ser att kvinnor har utan medfödda egenskaper i och med deras kön. De anser att man genom att ta in fler kvinnor i företagen därmed får en "mjukare" miljö, att klimatet blir bättre. Det är mycket tydligt i min studie att det inte är kvinnans egenskaper som förändrar miljön utan att det är männens förväntningar på hur man bör uppträda mot kvinnor som gör att jargongen minskar.

Kvinnorna själva har i de flesta fall inga problem med jargongen och har använt en hård jargong redan innan de började i yrket.

Flera av kvinnorna tror att kvinnor inte är lika intresserade av fordonen som männen. Samtidigt säger man att de "okvinnliga" chaufförerna ofta har ett större intresse för bilen. Alltså har fordonsintresse ett starkt manligt genus, och att vara intresserad av det innebär att man förlorar en del av sin kvinnlighet.

6. Diskussion

Nedan lyfts resultaten i denna undersökning och jämförs mot tidigare forskning. Därefter belyses några frågor som väckts under arbetets gång.

Segregation på arbetsmarknaden

I tidigare studier framkommer att när det kommer in fler kvinnor i ett yrke flyttar män vidare till ett annat område, vilket leder till att segregering mellan män och kvinnor kvarstår (Lindgren:1999). Kan detta även ske i transportbranschen, dvs. om kvinnor träder in på mäns domän så flyttar män till en annan? Eller kan det vara så att kvinnor blir accepterade om de tar de arbeten inom branschen som männen lämnar kvar? Att vara yrkeschaufför innebär, enligt både företrädare för branschorganisationerna och kvinnorna i studien, ett självständigt yrke där man gör allt själv. Detta ställer höga krav på självständighet, även om kollegorna stödjer varandra. Den sociala integrationen torde bli bättre då andelen kvinnor ökar i yrket och den manliga dominansen upphör. Detta innebär att det blir färre arenor för homosocialgemenskap på arbetsplatserna.

Enligt de studier som hänvisas till ovan, finns en hierarki inom alla yrkesområden, som kan liknas vid den mellan sjuksköterskor och läkare, samt mellan medarbetare och chefer i näringslivet (Lindgren:1999; Wahl:1998). Ofta bygger den hierarkiska ordningen på manlig överordning och kvinnlig underordning, dvs. ju högre upp i hierarkin desto fler män och ju längre ner desto mer kvinnor. Inom transportbranschen är denna hierarki i praktiken obefintlig på mellannivåer, antingen är du chaufför eller så är du transportledare eller ägare, man kan ställa sig frågan vad det innebär för den fortsatta integreringen.

Förhandlingar om kompetens utifrån genus

Studien visar hur yrket framställs som hårt, tungt och smutsigt. Kulturen som framställs ovan illustrerar en tydlig homosocial manlig kultur, där män som grupp har kunnat visa för varandra att jobbet kräver en ”riktig karl”. Bilden av manlighet skapas i andra mäns blick (Johansson:2005). Samtidigt kanske kvinnorna ovan också illustrerar att det sker en förändring i branschen, då flera talar om vikten av service och kostnadseffektivitet. Detta anses vara ett måste för att kunna stå upp mot den konkurrens som råder på marknaden idag. Att kunna ge ett bra bemötande, social kompetens, att kunna köra bränslesnålt och säkert, är alla kompetenser som har ett kvinnligt genus och är vid sidan av att arbetsmiljön blir bättre ett av de starkaste skälen att åkare i allt högre grad söker kvinnor när de anställer. Kanske är detta början på att yrkets genus så småningom kommer att förändras.

Det framgår att manligheten är viktig och jargongen i yrket verkar ha en viktig funktion för att befästa manliga ideal, att ”göra man” i yrket som chaufför. Kanske är det därför som kvinnorna i studien ibland beskriver sig vara objekt för männens blick. Därmed blir de något annat, avvikande och objektifierad. Genom att männen talar om och med kvinnor på ett visst sätt, samt ser dem som sexuella objekt förstärker de sin egna ”manlighet” inför andra män, men gör också kvinnorna till ”andra”. En riktig karl skall vara viril och en erövrare (Johansson:2005). När kvinnor kommer in kan de följa med och anpassa sig till jargongen, spela ”sexobjektet” och på så sätt få männen att känna sig manliga. Om de inte vill ställa upp på detta kan de hamna i en konflikt som kan jämföras med Holgerssons studie (Wahl:1998) där kvinnor i avvikande position utsätts för lojalitetstest. Budskapet kan därmed tolkas som antingen är du med oss eller emot oss.

Kvinnorna i studien spelar alla på något sätt med i spelet och låter sig själva bli objekt. Samtidigt görs detta ofta medvetet, de använder sig av sexualitet för att få hjälp och förmåner och uppskattning. Vad förlorar då kvinnorna på detta? Å ena sidan upplever de att de själva har kontrollen och att det är för egen vinnings skull. Å andra sidan kan deras handlingsutrymme ses som begränsat, de legitimerar också själva sin egna underordning på det här sättet. Czarniawska beskriver denna sexuella ”coping strategi” som en fälla då den ”kvinnliga” rollen förminskar synen på kvinnornas kompetens (Czarniawska:2005).

Som yrkeschaufför finns inte de karriärmöjligheter som finns i många andra yrken och detta kan vara en anledning till att kvinnorna inte upplever det som ett problem. Deras kompetens i yrket bevisar de genom sitt arbete, och möjligheten att avancera är ändå obefintlig.

Att vara "sexobjekt" i denna bransch innebär inte per automatik samma konsekvenser som i andra studerade yrken, (Wahl et al:1998, Czarniawska:2005). Det borde därför vara mycket intressant att göra en större studie för att närmare se hur detta påverkar just i denna hierarkilösa bransch.

Man kan också se likheter mellan kvinnornas syn på yrkeskompetens och de strategier som Höök beskriver (Wahl:1998). Alla kvinnor, möjligtvis undantaget Madeleine, beskriver en positiv strategi och ser att även om det inte finns en kunskapsmässig skillnad mellan könen så finns det skillnad i intresse. Män har ett intresse av fordon medan kvinnor är varsammare och bättre förare, män är starkare medan kvinnor har lättare för sociala relationer. De betonar skillnader och ser fördelar med dessa skilda egenskaper. Madeleine delar denna syn men ser också att det är ett resultat av könsroller, med kvinnan som den omhändertagande, försiktiga.

Praxisgemenskap och klass

Den kultur som beskrivs av kvinnorna och som anses råda i yrket både innesluter och utestänger grupper. De flesta har någon slags föreställning om yrkeschaufförsyrket och om vem som ses som utförare av det, vilket ligger till grund för reproduktion av kulturen. Därmed har också nyanställda redan en bild av vad som förväntas och som man är villig att anpassa sig efter, att anamma kulturen. Samtidigt gör denna reproduktion också att många grupper blir utestängda, både bland män och kvinnor, och att vissa människor har svårare än andra att anpassa sig. Många ser inte alls möjligheten att välja chaufförsyrket, vilket innebär att man inom branschen kan gå miste om människor med kompetens som skulle berika yrket.

Genom att öppna upp en ganska sluten kultur kan man skapa möjligheter för en större mångfald dels vad gäller kön men också gällande ålder och etnicitet. Detta menar jag kan skapa en rikare arbetsmiljö och öka kompetensbredden i yrket.

Avslutningsvis finns flera frågor som skulle kunna studeras vidare utifrån den här studiens resultat: Exempelvis menar samtliga som ingått i studien att arbetet främst är fysiskt tungt för kvinnor, vilket indikerar att yrket görs till ett problem för kvinnor, eftersom de antas ha mindre fysisk styrka. En jämförelse med vården som är ett typiskt kvinnodominerat yrke som också är mycket fysiskt krävande kunde ge en intressant frågeställning.

Även om kvinnorna upplevt att de måste anpassa sitt språkbruk så anser de att det är ett större problem att männen förändrar sitt språkbruk när kvinnor är närvarande. Frågan är således hur kulturer formar språk och vilka konsekvenser språkbruk får. Dessutom kan frågor om anpassning diskuteras genom vad man kan förvänta sig att nya i ett yrkesområde, i det här fallet kvinnor, ska acceptera och inte.

Det står klart att alla kvinnor jag talat med är positiva till sin utbildning och vill arbeta i branschen. Att via ett mentorskap få möjlighet att träffa "likasinnade" är också något som ses som odelat positivt. Det som kan vara problematiskt är att man genom ett mentorskap enbart för kvinnor återigen utmärker kvinnorna som avvikande, men kanske en väg man måste gå då det i arbetslivet finns så få naturliga mötesplatser på grund av att antalet kvinnor är så lågt.

Metoddiskussion

Jag är medveten om att de svar jag har fått vid mina intervjuer endast är de intervjuade kvinnornas subjektiva upplevelser. Att de visste från början att jag skulle ställa frågor om hur de upplevde det att vara kvinnor har styrt deras svar för att svara på denna fråga. Det är möjligt att jag hade kunnat få ett annat svar om jag inte hade varit öppen med detta innan. Deras svar styrs också av vad som är politiskt korrekt och vad det är de vill visa fram. I ett yrke där det krävs att man är stark, framåt och inte är "känslig" kan det vara svårt att berätta om man känner sig obekvämt.

Även om jag använde mig av slumpmässigt urval visade sig det finnas en stor likhet i ålder, bakgrund och nationalitet. Det skulle vara intressant att göra en vidare studie med en bredare urvalsgrupp, för att på detta sätt se om resultaten skulle förändras av en annan ålderstruktur och bakgrund.

7. Referenser

Abrahamsson, Lena (2009) "*Att återställa ordningen: könsmönster och förändringar i arbetsorganisationer*", Borea, Umeå

Bourdieu, Pierre (1993) "*Kultursociologiska texter*". Stockholm, Symposion

Czarnaiwska, Barbara (2005) "*En teori om organisering*", Studentlitteratur, Lund

Hill, Margreth (2006) "*Coola killar pluggar inte*", Ord & bild 3-4 Tema –Skolan, tidskriften Ord&Bild, SG Zetterqvist AB, Göteborg

Hirdman, Yvonne (2001) "*Genus- om det stabila föränderliga former*", Liber AB, Malmö

Gonäs; Lena (Red)(2005) "*På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*" Aurora, Norra Skåne offset, Hässleholm

Jonung, Christina (1997) "*yrkessegregeringen mellan kvinnor och män*" Persson, I.& Wadensjö, E (1997) "*Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden.*" SOU1997:137, Stockholm, Fritzes

Johansson, Thomas (Red) (2005) "*Manlighetens omvandlingar. Ungdom, sexualitet och kön i heteronormativitetens gränstrakter*" Daidalos AB, Preses Nams, Riga

Lindgren, Gerd (1999) "*Klass, kön och kirurgi- relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår*", Liber AB, Malmö

Nielsén, Klaus och Kvale, Steinar (2000) "*Mästarlära- Lärande som praxis*" Studentlitteratur, Holmbergs Malmö

Silius, Harriet (Red), (1989) "*Kvinnor i mansdominerade yrken*". Institutet för kvinnoforskning vid Åbo Akademi. Åbo Akademis kopieringscentral

Silverman, David (2007) "*Interpreting qualitative data*", Sage Publications Ltd, TJ Internationel Ltd

Thurén, Thorsten (2008) ”*Vetenskapsteori för nybörjare*”, Liber AB Slovenien

Tyrrkö, A & Karlqvist, L (2005) ”*Arbetsvillkor och arbetsbelastning i journalistiskt arbeten studie av tidningsredaktioner*”. Arbete och hälsa 2005:2 Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Wahl, A, Holgersson, C & Höök, Pia(1998) ”*Ironi & Sexualitet- om ledarskap och kön*” Carlsson Bokförlag, TA-tryck AB Bjärnum

Elektroniska källor

<http://www.akeri.se/sveriges-akeriforetag/om-oss>

http://www.akeri.se/files/bilder/sa/filer/Handlingsprogram_fastst_11.pdf

http://www.scb.se/Pages/PressRelease_263708.aspx 090223

8. Bilagor

Bilaga 1 Intervjuguide

Bilaga 2 Följebrev

BILAGA 1

Intervjufrågor

Bakgrundsorienterande frågor:

Hur gammal är du?

Var bor du? Familj? (barn, partner)

Var gör dina närmaste (yrkes/utbil mässigt)

Varför utbildar du dig i detta...? Mål?

-Hur kommer det sig att du valde detta/alt att byta karriär?

-Varför chaufförsyrket?

-Vad visste du om yrket innan?

-Vad hade du för förväntningar?

Fysisk arbetsmiljö:

Hur upplever du arbetet, dina sysslor?

Vad har du för arbetskamrater?

Chefer?

Studiekamrater

(Hur ser könsfördelningen ut i din utbildning/ din arbetsplats?)

Vad har du för positiva erfarenheter av arbetet?

Negativa erfarenheter?

Finns det några hinder för dig som kvinna?

Vad/varför/när...?

Hur gör du med ex.

- med arbetskläder (ombytesmöjligheterna)

- den fysiska miljön, raster, vila, stress?

- hur orkar kroppen? Hinder fysiskt?

- Använder du några tekniska hjälpmedel

- hur gör andra på din arbetsplats med tekn hjälpmedel, kön?

Psykisk arbetsmiljö:

Hur ser du på att vara kvinna i detta yrke?

-Fördelar

-Nackdelar?

Hur ser du på kompetens utifrån ett könsperspektiv? Skillnader/likheter?

-orsaker och konsekvenser?

Diskuteras arbetsmiljö i relation till kvinnor och män och deras likheter/skillnader något på skolan/din arbetsplats?

- Hur, av vem, varför?

Hur upplever du att språket är på din arbetsplats/i din utbildning?

- Har du ändrat ditt eget språk sen du började i yrket?

- Om ja, på vilket sätt?

- Hur upplever du det?

Ser du att ditt kön har gett dig sämre förutsättningar/förhindrat dig i ditt (framtida) yrkesutförande?

Blir du behandlad på ett annat sätt än dina manliga kollegor/studenterna av kollegor och allmänhet?

Upplever du att det är någon skillnad i vilken sorts arbeten som kvinnor och män tar i branschen?

- om ja varför?

Diskuterades könsfrågan någonting under utbildningen?

-på vilket sätt?

Vad hade kunnat påverka dig och dina förutsättningar/möjligheter som kvinna under utbildningen?

-Varför/varför inte?

BILAGA 2

Hej

Jag heter Carin Månsson och läser sista året på Personalvetarprogrammet vid Göteborgs Universitet.

Det är nu dags för mig att skriva min C-uppsats och jag har valt att skriva om hur kvinnliga yrkeschaufförer upplever sina villkor och möjligheter i branschen.

Då jag själv har arbetat inom transportbranschen som lastbilschaufför under min studietid så känns det naturligt och intressant att även utgå från denna bransch för mitt ämnesval.

Jag skriver i samarbete med Bräcke gymnasiet. Min utgångspunkt är att mitt arbete skall kunna vara skolan till hjälp i deras genusarbete. Jag kommer att intervjua före detta elever och jag kommer att redovisa mina resultat för skolan och sammanställer en rapport för universitetet.

Jag skulle vilja intervjua Dig om hur du ser på din utbildningstid och hur du upplever ditt yrkesliv.

Intervjun tar ca 1 timma.

Medverkan är helt ANONYM. Jag har fått en lista med alla kvinnliga elever de senaste 2 åren från Bräcke gymnasiet men de vet inte vem jag kontaktar. Vi kan gemensamt diskutera hur mycket information Du vill dela med dig av när vi träffas.

För att kunna koncentrera mig på vårt samtal kommer jag att använda mig av ljudinspelning. Detta är endast som hjälpmedel som jag kommer att använda för att senare kunna skriva ner intervjun. Ingen annan än jag kommer att höra inspelningen och så fort jag har skrivit ner den kommer den att raderas.

Det är mycket viktigt att det är en sann bild av Dina upplevelser jag utgår ifrån, därför kommer jag skicka utskriften av vårt samtal till dig för godkännande. Detta för att du ska kunna ha möjlighet att ändra på felaktigheter.

Det är också viktigt att Du vet att du NÄR SOM HELST kan avbryta din medverkan! Även om intervjun är klar är det Du som avgör om du vill att dina uppgifter skall ingå eller inte i uppsatsen.

Har Du några frågor är Du välkommen att höra av dig på telefon eller mail

0736-228938 eller carin.mansson@hotmail.com

Tack på förhand//
Carin Månsson