

Universitetet i Lund  
PA-linjen, 160 p  
Uppsats Soc 464 61-80 p  
Handledare: Anders Järnegren

**Utbildningsanordnare och  
kössegregeringen**  
En studie av Tomelilla Kommun

Erika Johansson  
Mars 2001

## **Förord**

Som avslutning på mina studier på linjen för Personal- och Arbetslivsfrågor har jag valt att skriva den här uppsatsen. Jag har fördjupat mig i sociologi, vilket innebär att jag fokuserar på könssegregeringsfrågor inom ramen för Personal- och Arbetslivsfrågor.

En anledning till att jag valde Tomelilla kommun var att de visade speciellt stort intresse för livslångt lärande ur jämställdhetsperspektiv. Jag intervjuade fem utbildningsanordnare.

Avslutningsvis vill jag tacka mina intervjupersoner, utan vars hjälp arbetet naturligtvis hade varit omöjligt att genomföra. Ett stort tack även till Amu-Gruppen, Arbetsförmedlingen, Datorteket, Kunskapslyftet samt Österlens Folkhögsskola som har öppnat sina dörrar och därmed underlättat genomförandet av undersökningen. Sist men inte minst riktar jag ett tack till min handledare Anders Järnegren.

## **INNEHÅLL**

<b>1 SAMMANFATTNING</b>	<b>5</b>
<b>2 BAKGRUND</b>	<b>5</b>
<b>3 SYFTE OCH UPPLÄGGNING</b>	<b>6</b>
<b>4 METOD</b>	<b>7</b>
4.1 Undersökningsmetoden var intervju, litteratur och offentlig statistik.	7
4.2 Urval av intervjupersoner	7
4.3 Genomförande	7
<b>5 MÄN OCH KVINNOR PÅ ARBETSMARKNADEN</b>	<b>8</b>
5.1 Tillbaka från arbetslösheten	8
5.1.1 Tillbaka från arbetslösheten för lågutbildade kvinnor	8
5.1.2 Tillbaka från arbetslösheten för lågutbildade män	9
5.2 Arbetsdelning i familjeliv och arbetsliv	10
5.3 Valmöjligheter för kvinnor och män	13
5.4 Könsegregering mellan kvinnor och män	14
5.5 EU och jämställdheten	16
<b>6 TOMELILLA</b>	<b>18</b>
6.1 Tomelilla kommuns näringsliv	18
6.1.1 Tabell. En jämförelse av utbildningsnivån i Tomelilla och Sverige år 1999	19
<b>7 INTERVJUERNA MED DE FEM UTBILDNINGSANORDNARNA I TOMELILLA</b>	<b>20</b>
7.1 Kunskapslyftet i Tomelilla	20
7.1.1 Resultat	20
7.2 Datorteket/IT-stugan	21
7.2.1 Resultat	22
7.3 Österlens Folkhögskola	22
7.3.1 Resultat	22
7.4 Amu-yrke	23

7.4.1 Resultat	23
<b>7.5 Arbetsförmedlingen</b>	<b>24</b>
7.5.1 Resultat	25
<b>8 DISKUSSION</b>	<b>25</b>
<b>9 REFERENSER</b>	<b>27</b>
<b>10 BILAGOR</b>	<b>29</b>
10.1 Bilaga 1, Intervjuguiden.	29

## 1 Sammanfattning

I Tomelilla kommun har man mer och mer intresserat sig för vad utbildningsanordnarna (AmuGruppen, Arbetsförmedlingen, Kunskapslyftet, Datorteket och Österlens Folkhögskola) gör för att tillfredsställa kommuninvånarnas behov på arbetsmarknaden. Syftet med mitt arbete är att se vad utbildningsanordnarna gör för att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden. Jag har intervjuat fem representanter från AmuGruppen, Arbetsförmedlingen, Datorteket, Kunskapslyftet och Österlens Folkhögskola. Jag utformade en intervjuguide som var indelad i fyra teman: kompetens, utbildning, jämställdhet och EU. Alla intervjuerna bandades utom den på Österlens Folkhögskola, p.g.a. att intervjupersonen inte ville det. Gemensamt för utbildningsanordnarna är att de inte gör så mycket för att befrämja jämställdheten. Man gör mer för att öka kvinnornas intresse för mansdominerade yrken än tvärtom. När det gäller EU-projektet mål 3 ska Amu och länsarbetsnämnden samarbeta med AMS, vilket ska befrämja arbetslösa ungdomar och jämställdheten i kommunen. Det finns arbetsmarknadspolitiska åtgärder som kan leda till ökad jämställdhet och ökade valmöjligheter av det rätta yrket för varje individ oberoende av kön. Om man ska se det överlag så är man väldigt dålig på att minska könssegregeringen. Man gör knappast någonting för att hindra könssegregeringen på arbetsmarknaden. Man anser att familj och skola måste ta sitt ansvar. Jag anser att politikerna och utbildningsanordnarna får börja ta könssegregeringsfrågan på ett större allvar.

## 2 Bakgrund

Tomelilla kommun har som mål att få det livslånga lärandet att fungera också ur ett könssegregationsperspektiv. Politikerna har bestämt att det skall ske ett samarbete mellan Amu-gruppen, skolorna och företag vilket skall bidra till detta. Den här uppsatsen handlar om två perspektiv - det första är livslångt lärande och det andra är könssegregeringen i Tomelilla. Det gör att statens offentliga utredning om "Livslångt Lärande" (1996:164) blir intressant på grund av att man får en inblick i hur livslångt lärande utvecklas i Sverige, vilket gör att jag får större förståelse för utbildningsanordnarna i Tomelilla. Anledningen till satsningen på livslångt lärande i Sverige är att man har en vision om att utvecklas till ett kunskapssamhälle med produktivitet på små som stora arbetsplatser. Man har insett att det viktigaste konkurrensmedlet är arbetskraftens kompetens för den enskilda nationens ekonomi. Företag och offentliga organisationer strävar efter att ha decentraliserade beslutsfattare, flexibilitet och kundstyrning. Vilket gör att även mindre kommuner som Tomelilla måste följa med i utvecklingen. Organisationerna måste ha verksamhetsutveckling, kvalitetsutveckling och kompetensutveckling för att få ett strategiskt inslag i ledningsfunktionen. Den växande kunskapsutvecklingen beror på bl.a. den tekniska utvecklingen, globaliseringen och den tilltagande internationella konkurrensen. Detta förändrar kraftigt både kvalitet och kvantitet av vad som produceras, bl.a har man infört ISO 9000 som en kvalitetsmall. Man har ökad samverkan mellan ledning, fack och den enskilde. Man har avtal mellan arbetsgivare och fackliga organisationer om kompetensutveckling. Organisationer utvecklas och förändras. Men delar upp kompetensutvecklingen i tre nivåer: individuellt, kollektivt och organisatoriskt lärande. Företag strävar efter att arbeta i grupp t.ex. genom arbetsrotation för att man på det sättet får del av varandras erfarenheter både på lokal som global nivå. Kollektivt lärande är att utveckla gemensamma kunskaper, förhållningssätt, attityder och värderingar. För att man ska

sträva efter företagets bästa utvecklar man kompetensbaserade löner och belöningsystem. Utvecklingssamtal är något som finns på varje företag och i varje kommun. De finns även i Tomelilla. Man strävar efter att ha extern och intern utbildning, det blir allt vanligare att utbildningen sker utomlands. Det handlar inte bara om yrkeskompetens utan även om personlig utveckling och social kompetens. Företag och kommun uppdaterar och vidareutbildar sin personal. På senare tid har det blivit allt vanligare med formella utbildningar i arbetslivet. Detta gör att det blir allt viktigare för utbildnings- anordnarna att hänga med i utvecklingen. Det är kommunens skyldighet att anordna grundskola och gymnasieskola till lågutbildade. Ungdomar som är utanför gymnasiet och grupper som har undermåliga kunskaper i svenska tar kunskapslyftet hand om och utbildar. Folkhögskolan och studieförbunden fyller en viktig funktion. Man försöker skapa kontakt mellan skolor och arbetslivets företrädare. Det finns kommunal informationsvägledning som självhjälp. Det finns former av utbildningar t.ex. distansutbildningar. Det finns sådana som högskolan arrangerar och de finns på fler orter än tidigare. Jag tror att detta kan leda till att skolan producerar det företagen på orten behöver och att skolan tillför den senaste kunskapen som näringslivet är intresserat av. Det har kommit fler högskolor på fler orter vilket gör att det blir högre konkurrens mellan dessa och kraven höjs för att man ska få behålla eleverna. Staten anpassar även arbetsmarknadsutbildningar för arbetsmarknaden - vilket kan vara både positivt och negativt. Det gör att vissa utbildningar blir bättre för dem det finns stor efterfrågan på medan andra försvinner. Detta gör att det kommer fram nya utbildningar hela tiden. Utbildningarna ska vara relevanta för arbetslivet och underlätta för individen att återgå till arbete efter arbetslöshet eller sjukskrivning. Utbildningen ger för det mesta högre lön och intressantare arbete. Störst är effekten på lågutbildade och personer som saknar tidigare utbildning. Kvinnor deltar oftast i dessa utbildningar, även om de är kortare än männens utbildning. De äldre är i allmänhet sämst utbildade. Den offentliga utredningen (1996:164) säger ingenting om hur livslångt lärande påverkar könssegregering. Problemformulering är: Vad gör utbildningsanordnarna i Tomelilla för att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden? Vilka är de traditionella könsrollerna?

### **3 Syfte och uppläggning**

Syftet med den här undersökningen är att se vad utbildningsanordnarna kan göra för utbildningssatsningarna och för att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden.

Mot bakgrund av detta fördjupar jag mig i följande tema.

- Vilka är de traditionella könsrollerna?
- Hur planerar man kompetensutvecklingen för Tomelillas del?
- Hur anordnar man utbildningar?
- Hur gör man för att minska könssegregeringen arbetsmarknaden?
- Hur planerar man den egna personalens utbildning bland utbildningsanordnarna?
- Hur påverkar EU utvecklingen på arbetsmarknaden?

Uppsatsen inleds med metod, följt av avsnitt 5 vilket handlar om män och kvinnor på arbetsmarknaden. Därefter följer avsnitt 6, en beskrivning av näringslivet i Tomelilla Kommun och dess utbildningsanordnare. Jag avslutar med resultat, diskussion, referens och bilagor.

## 4 Metod

### 4.1 Undersökningsmetoden var intervju, litteratur och offentlig statistik.

Jag har läst om livslångt lärande och könssegregation på arbetsmarknaden. Jag har refererat till och diskuterat både litteraturen och intervjuerna. Jag har även tagit del av offentlig statistik för att jämföra utbildningsgraden mellan Tomelilla och övriga Sverige. Jag gjorde en intervjuguide som består av fyra intresseområden. Jag gjorde guiden för att styra intervjuerna mot dessa fyra intresseområden. Detta kan betecknas som en kvalitativ och strukturerad intervju. Nackdelen med denna är att man i första hand bara får svar på de frågor man ställer. Den kräver också noggrann förberedelse i form av systematisering av de områden som skall tas upp. Fördelen är att man får likartade och jämförbara svar på de områden som tas upp och det underlättar för intervjuaren att få med relevanta områden. (Se t ex Andersson, 1985:77.) Jag bandade alla intervjuerna utom en. Ett problem var att flera intervjupersoner reagerade med att bli spända och en avvisade att spela in intervjun. Nackdelen med att banda intervjuer är att man kanske missar viktig information p.g.a. av att intervjupersonen blir försiktigare med vad de säger. Men skulle jag anteckna så kanske man missar information p.g.a. av att man är koncentrerad på att anteckna. (Se t ex Repstad, 1988:47-49.) Man kunde intervjua gymnasieskolan för att få en bredare syn på könssegregationen. Jag kunde ha genomfört en intervju eller en enkätundersökning av eleverna för att se om eleverna upplevde någon förändring. Fokus för mitt intresse var emellertid utbildningsanordnare som arbetar med livslångt lärande. Jag använde mig av statistik och av Tomelillas hemsida för att hitta fakta om kommunens näringsliv och utbildningsanordnare.

### 4.2 Urval av intervjupersoner

På hösten 1999 intervjuade jag fem personer som var engagerade inom mitt ämne. Dessa var utbildningsanordnare på AmuGruppen, Arbetsförmedlingen, Datorteket, Kunskapslyftet och Österlens Folkhögskola.s

### 4.3 Genomförande

Innan jag genomförde intervjuerna i Tomelilla så gjorde jag en intervjuguide, vilket består av fyra intresseområden. Dessa är kompetens, utbildning, jämställdhet och EU. Mitt intresse för dessa områden vaknade när jag läste litteraturen. Jag valde att intervjua utbildningsanordnare som var ansvariga för vuxenutbildningarna i kommunen, för att få en inblick i hur de arbetar. Att jag valde utbildningsanordnare att intervjua innebar att jag fick en helhetssyn på hur utbildningsanordnarna i kommunen arbetar. Jag bestämde mig för att alla intervjuerna skulle göras inom två veckor. Jag ringde för tidsbokning av intervjupersonerna och mötte dem på deras arbetsplatser. Intervjuerna varade mellan 20-40 minuter. Jag fick tillåtelse att använda bandspelare, förutom hos rektorn på Österlens Folkhögskola. Jag lyssnade på banden och läste anteckningarna. Jag sammanställde intervjuerna genom att jag skrev ut svaren och sorterade dem efter frågorna i intervjuguiden. Ju fler intervjuer jag genomförde desto mer ökade mitt intresse för dessa områden. Därefter analyserade jag svaren på frågorna och bearbetade dem som underlag till min uppsats. Intervjuresultaten finns att läsa i kapitel sju. Jag använde Tomelilla kommuns hemsida för att få information om näringslivet och utbildningsanordnarna.

## 5 Män och kvinnor på arbetsmarknaden

### 5.1 Tillbaka från arbetslösheten

Jag har tagit med avsnitt 5.1.1 och 5.1.2 eftersom jag vill belysa det förhållande som råder när det gäller skillnaden mellan lågutbildade män och kvinnor vid arbetslöshet. Det första avsnittet handlar om kvinnor som blir arbetslösa p.g.a. nya maskiner ( Davies & Esseveld, Att hoppa hage i den svenska arbetsmarknaden,1988). Kvinnorna arbetade på Livsmedel AB, vid ett löpande band. Främst utbildade kvinnor har blivit drabbade av de senaste årens ekonomiska åtstramningar och förändringar. I gruppen fanns både svenskor och invandrarkvinnor. Flertalet var i den åldern då de har familj och små barn. Jag har tagit med det andra avsnittet vilket handlar om lågutbildade män som arbetade på ett varv i Oskarshamn (Gonäs L, En fråga om kön,1989). Skillnaden var att när varvet gick i konkurs så satte man in arbetspolitiska åtgärder för att rädda arbetstillfällena. Yrkesgrupperna på varvet var plåtslagare, svetsare och byggnadsarbetare. Dessa yrkeskategorier var efterfrågade i industrin. Man satsar mer på lågutbildade män än kvinnor.

#### 5.1.1 Tillbaka från arbetslösheten för lågutbildade kvinnor

##### **Om kvinnornas villkor på arbetsmarknaden**

Kvinnorna har fortfarande huvudansvaret för plikterna i hemmet som kolliderar med arbetet och utbildning. Därför får de arbeta med färre timmar än de skulle vilja göra och de får arbeta som ligger under deras utbildningsnivå (Davies& Esseveld,1988). Reformlagstiftningen rörande föräldraledighet skulle underlätta för de anställda att kombinera arbete och familj. Kvinnornas ställning har försvagats eftersom de oftare än män är anställda sist på en arbetsplats efter att ha gjort uppehåll eller bytt arbete p.g.a. barnafödande. Kvinnorna har ofta ett lägre betalt arbete, vilket gör att kvinnan väljer att stanna hemma. När det gäller en del främmande kulturer är det ännu vanligare att kvinnans roll blir att sköta familjen. Detta leder till att arbetsgivarna blir mer försiktiga med vem de anställer. Man anställer t.ex. inte kvinnor med små barn. Man försöker att få kvinnorna intresserade av mansdominerade yrken utan någon framgång. Detta eftersom man anser att de traditionella kvinnoyrkena har låg status. Yrken med låg status är omsorg - vård- och utbildningsyrken. Allt färre byter arbete på en allt kärvare arbetsmarknad för lågutbildade. Arbetslösheten bland invandrare är dubbelt så stor som hos svenskar. Detta gäller både kvinnor och män. Kvinnorna har erfarenhet av okvalificerat arbete som städning och fabriksarbete. De kvinnor som åter lyckades få ett fast arbete fick försämrade arbetsvillkor. Bland kvinnorna saknade de flesta svensk grundskoleutbildning. Arbetslösheten leder till att kvinnorna blir isolerade, passiva, får ekonomiska problem, känslor av mindervärdeskomplex och hälsoproblem. Arbetslösheten drabbar kvinnor mindre allvarligt än män, beroende på att hushållsarbetet kan tjäna som en tillfredsställande ersättning för lönearbete. Men på arbetsmarknaden drabbas kvinnor mycket hårdare än män. Detta betyder troligen att hushållsarbetet är mer betydelsefullt för kvinnorna än lönearbete. Det var utan tvekan så att hushållsarbete och omsorg om andra var viktiga delar för de yngre kvinnorna. Trots att gruppen kvinnor kunde fylla sina dagar med omsorg om andra och obetalt hemarbete, var de intresserade av att åter finna ett lönearbete. Vad händer när den nya generationen kvinnor kommer ut på arbetsmarknaden utan att anse att hemarbete



är så viktigt, och kräver jämställdhet mellan könen? Även om en del kvinnor tyckte att det var skönt att slippa dubbelt arbete så behövde man lönen rent ekonomiskt. Kvinnorna oroade sig också över att deras män eller annan familjemedlem skulle bli uppsagda. Familjen skulle vare sig psykiskt eller ekonomiskt klara av att två eller flera familjemedlemmar gick arbetslösa.

### **Söka jobb**

Förändringar på den lokala, liksom på den nationella, arbetsmarknaden har medfört minskad efterfrågan på utbildad arbetskraft (Davies & Esseveld, 1988). De arbetslösa kvinnorna försöker upprepade gånger att söka tillfälliga arbeten, som det på livsmedelsfabriken, men utan framgång. De ringde och besökte arbetsgivare inom livsmedel och bageri, men också det utan framgång. Majoriteten av kvinnorna har besökt arbetsförmedlingen, men där har man inte varit särskilt aktiva med att hjälpa dem. De utannonserade jobben krävde antingen utbildning eller arbetslivserfarenhet vilket kvinnorna saknade. De önskade fabriksarbete inom bageri och livsmedel. De ville inte gå på KomVux men de ville ha fabriks- eller städjobb. En del väljer att bli gravida och är hemma med barn och familj. Det är Arbetsförmedlingens uppgift att försöka ge dem utbildning eller ett passande arbete.

### **Utbildning**

Det stora hindret för att få arbete var brist på utbildning, eftersom de flesta inte hade avslutat grundskolan. (Davies & Esseveld, 1989) Det som krävs är mer formell utbildning. Arbetsförmedling föreslog GrundVux, men det är inte bara att sätta en arbetslös på utbildning. Det beror på två faktorer: för det första ska man veta vilken utbildning, linje eller yrke som är intressant. För det andra ska man vara flexibel, villig att anpassa sig och inte komma med särskilda krav eller ha speciella förhoppningar. Två av intervjupersonerna gick på KomVux, social linje, för att slippa lågstatusarbeten. Att detta var en kort utbildning hade stor betydelse för valet. Kvinnorna måste ta hänsyn till både ekonomi och familj. De hade arbetat tillsammans och därmed stöttat varandra. En av de studerande hade ny sambo, vilken stod för den ekonomiska tryggheten. Den andra kvinnan hade både sociala och ekonomiska problem. Arbetsförmedlingen och AMS åtgärder för samtliga permitterade var dels ett fem-månaders beredskapsarbete för en kvinna, en anställning med rekryteringsstöd för en kvinna, ett korttidsvikariat för en kvinna samt två AMI-kurser för en kvinna på 14 veckor och på en månad för en annan. Diskussioner om utbildningar har ännu inte lett till något konkret för två av kvinnorna. En placering på samhällsföretag ska leda till yrke eller skola. Min slutsats är att man inte gör tillräckligt för de lågutbildade kvinnorna. Man måste öka deras självförtroende och väcka intresse så att de ser valmöjligheterna. Detta för att inte kvinnorna skall välja hemarbete med barn, vilket verkar vara det som Arbetsförmedlingen accepterar. Det är Arbetsförmedlingens roll att övertyga de arbetslösa som inte vill flytta, att de kanske måste utbilda sig för att få det arbete de önskar.

#### **5.1.2 Tillbaka från arbetslösheten för lågutbildade män**

### **Utförande**

Det här delen handlar om lågutbildade män vilka blir arbetslösa när ett varv säger upp ett stort antal anställda. (Gonäs L. 1989) Med hjälp av intervjuer, tidningsurklipp, protokoll och statistik av olika slag har författarna format beskrivningar av beslutsprocessen. För insamling av materialet som underlag för denna bok ansvarar två f.d. anställda på företaget.

## **Om männens villkor på arbetsmarknaden**

Männen har sannolikt möjlighet att finna ett arbete, eftersom industrin efterfrågar dem. (Gonäs, L, 1989) De största yrkesgrupperna var plåtslagare, svetsare och byggnadsarbetare. Hälften hade varit anställda kortare tid än fem år.

### **Söka jobb**

Män som var facklärdade hade lätt att få arbete p.g.a. att de hade en bredare yrkeskunskap (Gonäs, L, 1989). De permitterades arbetslivshistoria är alla unika och innefattar erfarenhet och lärdom som var viktig att ta vara på. Genom att byta arbetsplats, skaffa sig en ny utbildning, byta yrke eller flytta kan individen på olika sätt få förankring på arbetsmarknaden. Möjligheten till vidareutbildning och att göra karriär i någon form varierar på de olika delarna av arbetsmarknaden. Flera varvsarbetare fick tillfälliga projektanställningar vid varvet under tiden. Efter två års arbetslöshet hade 73% av varvsarbetarna fått arbete. Sju % gick i utbildning eller beredskapsarbete, tolv % var arbetslösa och åtta % gick i pension. Den slutsats man här kan dra är att män har bättre självförtroende och ser valmöjligheter, vilket gör att man lättare kan anpassa sig till arbetsmarknaden. Det man här väldigt tydligt märker är hur könssegregeringens och traditionernas omfattning påverkar val av yrke. Av varvsarbetarna var det inte någon som anställdes inom vård och omsorg, vilket är ett typiskt kvinnligt val. Yrkesområden där det finns stor efterfrågan på arbetsmarknaden. Män ser möjligheterna och har i regel bättre självförtroende, vilket gör att de har lättare att slå sig in på arbetsmarknaden.

## **5.2 Arbetsdelning i familjeliv och arbetsliv**

### **Historia**

Jag inleder det här avsnittet med en bakgrund till könssegregeringen, hämtat från Westerberg-Wohlgemuth, Kvinnor och män, 1996. Här ser man att kvinnorna har funnits på arbetsmarknaden i ca. 100 år. Synen på kvinnor har förändrats från den religiösa uppfattningen att de är som outvecklade män, till att med stöd av biologisk vetenskap se kvinnan som ett komplement till och olik mannen. År 1848 blev det lättare för frånskilda kvinnor, änkor eller ogifta då de tilläts arbeta inom hantverk och viss handel. P.g.a. denna lag kom kvinnorna ut på arbetsmarknaden. Men detta gällde bara ogifta kvinnor. Var man gift så var mannen familjeförsörjare. År 1864 fick kvinnor samma rätt som männen att välja valfritt yrke inom den privata sektorn. Men det var ofta en skam för männen om kvinnorna behövde arbeta. Kvinnan skulle sköta hem och barn. 1874 blev ogifta kvinnor myndiga vid 21 års ålder. I slutet av 1800-talet fick kvinnorna tillträde till de utbildningar de var intresserade av. Men dock hindrades de på arbetsmarknaden från att komma in på samtliga yrkesområden. Männen hade monopol på skrå-utbildningarna och kvinnorna blev därmed hänvisade till okvalificerade arbeten som senare kom att industrialiseras. Den arbetsfördelning som rådde i samhället, återspeglades även inom industrin. Den största andelen kvinnor fanns inom textil- och livsmedelsindustrin och i andra branscher där kvinnornas arbetsuppgifter låg i utkanten av produktionen, som exempelvis paketering. Men vid slutet av sekelskiftet var det inte längre så tydligt vilken yrken som var "manliga" respektive "kvinnliga". Både män och kvinnor kunde arbeta tillsammans med samma kvalifikationer. Även i början av 1900-talet rådde föreställningen om att kvinnorna hade intellektuella brister, svårigheter att tänka abstrakt och att de var väldigt känsliga. År 1921 blev gifta kvinnor myndiga. 1939 blev det förbjudet att

avskeda förvärvsarbetande kvinnor p.g.a. havandeskap, förlossning eller giftermål. Kvinnornas och männens olika familjeroller var avgörande. Mannen sågs fortfarande som familjens huvudförsörjare och satte arbetskarriären som den främsta uppgiften i livet. Kvinnorna fick samordna yrkeslivet med familjelivet. Detta gjorde att det blev yrken som inte krävde någon högre utbildning och engagemang. Kvinnor fick lägre lön för samma arbete, en situation som fortfarande råder. Könnssegregeringen kan ses som ett relationsbegrepp. Begreppet kön innehåller två aspekter som det är meningsfullt att särskilja. Ett socialt kön har psykologiskt, kulturellt och socialt innehåll och betecknar de socialt konstruerade olikheterna mellan könen. Biologiskt kön motsvarar det som vanligtvis uppfattas som naturliga biologiska skillnader mellan kvinnor och män. Vissa yrken är könsmärkta

### **Dagens arbetsfördelning**

Kvinnor bär ofta huvudansvaret för det obetalda arbetet som omsorg om barnen, vilket speglar kvinnors traditionella könsroll. Kvinnorna i arbetslivet arbetar ofta inom sektorer som liknar hemarbetet bl.a omsorg och jordbruk. Kvinnorna är ansvarsrationella och män är tekniskt-ekonomiskt rationella. (Persson & Wadensjö, 1997). Kvinnor tar ansvar för både betalt och obetalt omsorgsarbete, t.ex. handikappade, sjuka o.s.v. Männen står för varuproduktion, vilket de anser har högre status än kvinnors arbete. Detta visar skillnaderna i könsrollerna. Kvinnornas andel i arbetskraften är stor och har givit uppskov till många diskussioner om definitioner av vad som är arbete. Det är svårt att bryta mönster. Personligen tycker jag män eller kvinnor som skaffar barn skall kunna tillgodoräkna sig full ATP-poäng och få en viss lön för hemarbetet. Det vanligaste är att kvinnan har ett lågstatusarbete inom vård och omsorg. Hon arbetar hel- eller deltid och sköter barn och hem. Mannen har ett högstatusarbete och satsar på karriären. Han har ofta högre inkomst än kvinnan, vilket gör henne beroende av honom av ekonomiska skäl. Detta gör att kvinnorna inte är ekonomiskt självständiga och kanske måste stanna kvar i ett dåligt äktenskap av ekonomiska skäl. Detta är negativt ur kvinnors självständighetsperspektiv. Skilsmässorna ökar hela tiden vilket leder till att kvinnorna måste tänka om. De kan bli ensamma familjeförsörjare. Fyrtio procent av kvinnorna mellan 18-65 är deltidsarbetande. Sju procent av männen är deltidsarbetande. Man anser att tekniskt-ekonomiskt rationella arbeten är överordnade omsorgsarbeten. Men vem bestämmer detta? Det är männen som anser att pengar och vinst är det som gäller. Det är en svår uppgift samhället har framför sig när det finns kvinnor som är intresserade av mansdominerade yrken. De måste accepteras och respekteras utan en mängd fördomar och traditioner. Man försöker använda tekniskt-rationellt tänkande för områden som tidigare varit omsorgsrationella (Westerberg-Wohlgemuth, 1996) Detta skapar konflikt på kvinnornas arbetsmarknad. Jag anser att detta inte är så konstigt, för troligen upplever kvinnorna det som ett hot, de blir både rädda och arga för att männens värld kommer in i deras. Rationalisering och neddragning sker inom hela den offentliga sektorn. Utbränd personal blir kontentan. Jag undrar var den omsorg som kvinnan stod för har tagit vägen? Mansmakten är både synlig och osynlig. (Holter, 1993). Synliga uttrycksformer är exempelvis arbetsuppdelningen efter kön där kvinnorna ofta återfinns på lägre positioner i arbetslivet och i sämre betalda yrken. (Roman, 1994) drar slutsatsen av sina studier av skillnaderna i arbetsorientering mellan kvinnor och män. Sannolikt beror arbetsfördelningen i hemmet på att hemarbete inte räknas som riktigt arbete. Kyle fann att kvinnorna i Sverige var samlade inom traditionella arbeten som handel, kontor, hushåll och vård både 1966 och 1977. Kvinnlig arbetsrationalitet består enligt Gunnarsson (1997) av:

- Omsorgen i mellanmännsliga relationer skapas i ett särskilt socialt rum vars innehåll skiljer sig från det manliga rummet. Rum används av Gunnarsson i bemärkelsen socialt och psykologiskt arbetsklimat.
- Omsorg om människan i mänskliga relationer står för icke-risktagande i arbetet.
- Omsorg om maskiner och produkter uttrycks som att vara noggrann, försiktig om maskiner och produktion.
- Helhetstänkandet står dels för att kvinnorna integrerar livets olika sfärer på arbetsplatsen och dels för att de försöker skapa överblick och helhet i utförandet av arbetet.

Man gjorde en undersökning mellan klasserna 1-3. Tallberg, Har könet någon betydelse?

År 1997 - frågan var - vilket som var viktigast när det gällde att välja yrken. Flickor tycker:

1. Trevliga arbetskamrater
2. Intressanta arbetsuppgifter
3. Meningsfullt arbete
4. Hög lön

Pojkarna tycker:

1. Hög lön
2. Trevliga arbetskamrater
3. Intressanta arbetsuppgifter
4. God arbetsmiljö

Man ser att skillnaderna mellan pojkar och flickor är stora vad gäller inställning till yrken.

Pojkar är mer karriärsinriktade och flickor mer socialt inriktade.

## Utbildning

De professionella skapar distans till andra grupper och markerar ett revir till vilket de skaffat sig kompetens (Tallberg, 1997). Under utbildningstiden kan en tydlig kollektiv identitet med språklig, social och värdemässig gemenskap skapas vilket är av stor betydelse för det framtida verksamhetsområdets utveckling. Utbildning har blivit ett verksamt medel för strävan efter att utveckla och vidmakthålla ett arbetsfält, och för att stärka arbetsområdets ställning och för att markera eller höja dess status har "förvetenskapligande" och akademisering blivit återkommande drag. Detta omfattar forskningsanknytning, egen forskningsutbildning, utvecklingsarbete och utvärdering som anpassas till professionella grupper. 93 procent av alla professorer och 92 procent av alla lektorer vid våra universitet är män. Detta ger en konflikt mellan en utvecklad kvinnokompetens i kvinnodominerande arbetsfält och den ökande inriktningen mot vetenskaplighet, med förändring av språkbruk och värdeorientering. Detta är en strävan efter s. Waerness (1990) har påpekat att en traditionell professionalisering i vården och omsorgen är flytande så att det blir svårt att skapa en ny professionalisering. Det tycker jag inte skulle vara så svårt. Man sätter upp kriterier på vad man skall kunna både arbetsmässigt och utbildningsmässigt. Arbetsfördelningen mellan könen i 1900-talets Sverige återspeglar således sociala, politiska, ekonomiska processer i det förflutna men bestäms också av dagens institutioner och regelsystem och av pågående social och ekonomisk omvandling. (Persson & Wadensjö, 1997). Det finns främst arbetsfördelning mellan kvinnor och män när det gäller både arbetsmarknaden och hemmet. Men arbetsfördelningen i hemmet går inte lika fort som på arbetsmarknaden. En ständig strävan efter jämställdhet både i hemmet och på arbetsmarknaden råder. Yrkeskvinnor spenderar betydligt mindre tid med hemarbete än vad den äldre generationen gjorde, men männens ökning är måttlig. (Hörnqvist, 1997).

Enligt Jonsson (1997) visar det sig att kvinnor år 1981 kom ifatt männen både när det gällde övergång till längre teoretiska gymnasielinjer och till traditionella universitetsutbildningar. Könsskillnaderna vid mitten av 1900-talet:

- Kvinnorna dominerade påtagligt vid kortare och mindre statusbetonade högskoleutbildningar. Detta berodde på att kvinnodominerade utbildningar till sjuksköterskor, fritidspedagoger, förskolelärare etc., är av betydligt större omfattning än mansdominerade kortare tekniska utbildningar.
- Kvinnorna går i högre utsträckning vidare till traditionella högskoleutbildningar.
- Männen har ett klart försprång när det gäller längre, mer prestigefyllda universitetsutbildningar till vilka man brukar räkna utbildning till läkare, tandläkare, jurist, civilekonom, civilingenjör och många flera. Det beror främst på att männen dominerar kraftigt vid de tekniska högskolorna.

### **Män i en kvinnlig värld**

Idag är 51 procent av alla rektorer och skolledare kvinnor. (Tallberg, 1997). Det beror på att kommunerna har integrerat skola och barnomsorgen. Var tredje man hoppar av studierna till förskolelärare. Det är dubbelt så många män som kvinnor som hoppar av det yrket. Enligt en undersökning så trivs män bra med arbetskamrater och arbetsuppgifter. Men en brist var att anhöriga inte ofta uppskattade deras yrkesval. Arbetet har låg status, reaktionen från kamrater och andra män är ironisk och nedlåtande. Några tyckte att det var viktigt med manliga kolleger. Det finns samhälleliga och kulturella olikheter mellan könen, som kan försvåra förståelsen och trivseln. En åtgärd kan vara att låta en prao-period under högstadiet vara könsbrytande. Jag tror även att "pedofildebatten" kan leda till att män tar avstånd från yrken som har med barn att göra. För att få männen mer intresserade av skolan och omsorgen är det viktigt att arbeta bort fördomar, höja lönerna och återkommande kompetenshöjning. Det skulle höja status på dessa yrken.

### **5.3 Valmöjligheter för kvinnor och män**

Westerberg & Wohlgemuth (1996) genomförde ett projekt vilket hade till avsikt att ge kvinnor och män valmöjligheter på arbetsmarknaden och tillträde till andra yrken än de som traditionellt anses kvinnliga eller manliga. De satsade på kvinnor inom mansdominerade områden, och män inom kvinnodominerade yrken. Man har inte tagit hänsyn till förändrade attityder till kvinnor i otraditionella arbeten, utan har syftat till att försöka öka antalet kvinnor där de utgjorde en minoritet. Förutsättningen för kvalitativ integrering har saknats. Med detta avses en integrering som ger kvinnor och män möjlighet att dela gemensamma värden eller, om de har olika värdesystem, göra dem ömsesidigt beroende av varandra. Arbetsgivaren ska vid rekrytering verka för att genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män vid skilda typer av arbeten och olika kategorier av arbetstagare. De ska också fatta beslut om likställda kvinnor och mäns löner. Trots jämställdhetslagen som trädde i kraft redan 1980, trots vissa förändringar till kvinnornas förmån i Jämställdhetslagen och trots stora förändringar i frågor om kvinnors utbildning, förvärvsdeltagande och i någon mån även löner, har det inte skett några mer avgörande förändringar på olika arbetsuppgifter/yrken. Yrken blir fortfarande könsmärkta och förblir könsuppdelade både vad avser positioner i hierarkin och i förhållande till yrkesområde. I kvinnans och mannens föreställningsvärld kopplas specifika feminina och specifika maskulina egenskaper ihop med arbetsuppgift/yrke. Könprocessen gör ett särskilt yrke till ett typiskt kvinnoyrke, respektive typiskt mansyrke. Kvinnor och mäns yrkesliv bör ses i sitt

sociala sammanhang, kopplas till deras egna vardagliga situationer som utgörs av både arbets- och familjeliv.

#### **5.4 Könnssegregering mellan kvinnor och män**

Enligt Westerberg & Wohlgemuth (1996) ges en förklaring av könnssegregeringen i termer av:

1. Rationella val
2. Könnsrollsocialisation
3. Humankapitalteorin

De frågor som ges svar på i detta kapitel är varför kvinnor väljer kvinnoyrken, och varför män väljer mansyrken.

##### *Rationella val*

Dessa teorier har gemensamt att de menar att könnssegregeringen uppstår därför att pojkar och flickor gör könstypiska val när de aktivt och medvetet försöker maximera sin nytta. Detta kan vi jämföra med någon sorts tillfredsställelse. Orsaken till könsskillnaderna kan då sökas i att pojkar och flickor har olika intressen, olika avkastningar på en given utbildningsinriktning, olika barriärer (praktiska och legala), olika komparativ produktivitet fördelning (vad det gäller hushållsarbete, marknadsarbete eller studier) och/eller olika livsprojekt samt olika föreställning om sin familje/yrkeskarriär. Om kvinnor går in mansdominerade yrken, eller män går in i kvinnodominerade yrken, måste de vara beredda att bli ifrågasatta och misstänkliggjorda i sin yrkesroll. Diskriminering kan ses som en svagare form av barriär, vilken påverkar mäns och kvinnors yrkesval. En ekonomisk teori gör gällande att kvinnor önskar kombinera hemarbete och marknadsarbete, en typisk kvinnofälla. Det innebär att kvinnor väljer deltidsjobb, där man inte behöver satsa så mycket på jobbet. (Becker, 1985). En stor del av kvinnornas lade större värde på familjerollen än på yrkesrollen. (Hakim, 1996). Kvinnor väljer yrken som inte blir föråldrade för att kunna ha en längre tids frånvaro från arbetsmarknaden. (Polachek, 1981). Eftersom kvinnor i allmänhet är bättre på hushållssysslor är det rationellt att de specialiserar sig på sådana, medan mannen, som i genomsnitt har högre lön, koncentrerar sig på marknadsarbetet. Becker, (1991). Det är därför som kvinnorna väljer att behålla de gamla könsmönstren. Man kan dessutom förvänta sig att både män och kvinnor får högre avkastning av könstypiska utbildningar om de har olika förkunskaper och därmed olika upplärningar. Kvinnor har lägre ingångslön än män, och sämre löneutveckling. (Bolin, 1996).

##### *Socialisationsteorin*

Den fokuserar på individens beroende av sin sociala omgivning, sin uppväxt och de normer hon internaliserar, snarare än att det inte föreligger några logiska motsättningar mellan förklaringar i termer av socialisationsteorin på att människor väljer rationella val. (Westerberg & Wohlgemuth, 1996). En vanlig förklaring till könstypiska utbildningsval brukar ges i termer av könnsrollsocialisationen, exempelvis att utbildningsval främst är en konsekvens av uppväxtmiljö i hem och skola. Detta leder till de olika könsmässiga indelningarna. Dessutom påverkas det av massmedia och den existerande könnssegregeringen på arbetsmarknaden. Om barn och ungdomar socialiseras in i könroller så kommer deras val att bli påverkade av det omgivande samhället. Det är viktigt att kvinnor och män har förebilder som de kan se upp till, vilket kan påverka dem till ett annat utbildningsval. Jag tycker inte de är något fel att kvinnor trivs i sin roll som omsorgsrationell och männen trivs med sin roll som teknikrationell. Men man skall vara medveten om att rollerna finns och det skall finnas en valmöjlighet som omgivningen måste acceptera.

### *Humankapitalsteorin*

Enligt denna teori kan individer påverka sin produktivitet i arbetet och därmed sin lön, genom att utbilda sig, genom internutbildning på arbetet och genom det yrke de väljer. (Westerberg & Wohlgemuth, 1996). Detta kan dock leda till något negativt för kvinnorna. Arbetsgivarna räknar med att kvinnorna ska ha en hög frånvaro p.g.a. barnafödande och vård av sjukt barn. Detta leder till att de hellre väljer män. Det sociala sammanhanget har stor betydelse.

### *Kvinnor och mäns yrkesval*

Den enklaste förklaringen till kvinnor och mäns yrkesval är att hänföra till tycke och smak. (Persson & Wadensjö, 1997). Det är därför viktigt att bryta ner könsbarriärerna. Det beror även på biologiska och psykologiska skillnader mellan män och kvinnor. Men då skulle man inte kunna förklara att smak och förmåga varierar mellan länder och över tid. Kvinnorna väljer yrken där avbrott i förvärsarbete, deltidsarbete eller familjeengagemang inte ger så stor förlust i försämrad lön och anställningsförmåner. Inom akademiska yrken har kvinnor däremot gjort snabba och imponerande framsteg, men när det gäller lågutbildade så är läget oförändrat.

### *Fler manliga chefer än kvinnliga*

Om man inte använder kompetenta kvinnor kan det medföra ett ineffektivt resursutnyttjande med åtföljande negativa effekter på den ekonomiska tillväxten. Persson & Wadensjö, (1997). Detta beror inte på att kvinnor saknar akademisk eller eftergymnasial utbildning. Det är tvärtom fler kvinnor som har akademisk eller eftergymnasial utbildning. Skillnaderna är däremot avsevärda mellan branscher och verksamhetsområden. Det finns en kulturellt betingad syn på könsrollerna i samhället. Att avancera från en låg till en hög befattning, eller att utveckla en expertfunktion, kräver mycket tid och engagemang, ofta i form av övertid. Kvinnor, i regel, lägger ner mindre tid än män på arbetsmarknaden och är borta längre tid från denna. En arbetsgivare tror ofta att kvinnor har huvudansvar för hem och barn. Jag anser att det är ett föråldrat sätt att tänka, eftersom kvinnor nuförtiden i högre grad utbildar sig under längre tid, även inom de mansdominerade utbildningarna. Detta leder till att kvinnorna har ett mer rationellt tänkande. Man bor längre ensam och det är inte självklart att skaffa barn och familj.

### *Könssegregering*

Könssegregering är den process genom vilken kvinnor och män hamnar inom olika typer av yrken så att det går att tala om två olika typer av arbetsmarknad: en kvinnlig och en manlig. (Persson & Wadensjö, 1997). Gymnasieskolan är mycket starkt könssegregerad, speciellt yrkesutbildningarna. Ett antal inriktningar är i stort sett enkönade. (Eriksson & Jonsson, 1993). Pojkar väljer traditionellt tekniska inriktningar och industri/hantverkslinjer. Flickorna väljer istället vård, omsorg och humaniora. Det här är ett tecken på en tydlig könsrollsindelning. I vissa fall har dock könsutjämningen, vad det gäller utbildningsnivåer paradoxalt nog bidragit till att mansdominansen brutits på läkarlinjen, tandläkarlinjen, bland adjunkterna/gymnasielärarna samt på psykologlinjen. Dessa är samtliga exempel på att den kvinnliga dominansen inom vård- och utbildningssektorn har blivit alltmer påtaglig. Ofta kopplar man ojämställdheterna mellan kvinnor och män till status, inflytande och ekonomiska resurser. Detta är ännu ett exempel på ojämställdheter mellan könen. Det gäller även skillnader i inflytande genom att kvinnor och män inte är representerade i samma omfattning på olika nivåer i samhällets beslutshierarki. Man framhåller en minskad arbets/yrkesspecialisering mellan kvinnor och män som en förutsättning för en ökad ekonomisk jämställdhet. För att uppnå en balans i samhällsutvecklingen som tar hänsyn till såväl kvinnornas som männens önskemål, bör båda könen finnas representerade inom alla samhällsområden och på alla beslutsnivåer. Kvinnornas marknadsarbete har ökat och mäns tid

utanför detta har också ökat. En arbetsdelning, specialisering mellan kön innebär, att män och kvinnor har olika arbetsuppgifter. Detta gör att man behåller en del av könsrollerna. Men det innebär också att man slösar med resurser. Utbud och efterfrågan styr arbetsmarknaden, vilket gör att det blir en löneskillnad mellan kvinnor och män. Könsssegregeringen innebär ofta att kvinnor och män är fysiskt åtskilda på olika platser och lokaler. Män är oftare än kvinnor på arbetsplatser där deras kön dominerar. Det sociala sammanhanget har stor inverkan. Kvinnornas position inom organisationer, konjunkturläge, arbetsplatser och arbetsuppgifternas art påverkar också. Kvinnor planerar för ett liv där förvärvsarbete och ansvar för hem och familj ska vara möjligt att kombinera under hela livet. Detta mönster som kvinnor haft under århundraden förhindrar jämställdhetsarbetet. Under den tid som kvinnor föder barn gör männen karriär.

## 5.5 EU och jämställdheten

Jag har tagit med EU:s jämställdhetspolitik för att belysa hur Sveriges jämställdhetspolitik kommer att påverkas. Troligen kommer Sverige att anpassa sig efter EU, men samtidigt ha sin egen jämställdhetspolitik. I Amsterdamsfördraget som antogs 1997 och 1998 inleddes ratificeringsförfarandet. (Lika möjligheter för kvinnor och män i Europeiska gemenskapen, 1998). Jämställdhet mellan kvinnor och män har alltid varit en grundläggande princip i Amsterdamsfördraget. Artikel 3 handlar om gemenskapsländernas skyldighet att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och främja jämställdheten mellan dem i alla sina åtgärder. Artikel 13 är till för att åtgärda och bekämpa all slags diskriminering p.g.a. kön och sexuell läggning. Artikel 141 innehåller att man ska bedöma kvinnor och män efter särskilda rättsliga grunder. Det handlar om sysselsättning och anställning. Vi i Sverige har haft Jämställdhetslagen sedan 1991 vilken vi har uppdaterat år 2000. I december 1997 kom en ny sysselsättningsstrategi. I den ansåg man att kvinnornas ställning på arbetsmarknaden förtjänade speciell uppmärksamhet. I sysselsättningsriktlinjerna för 1998 antogs riktlinjer för att fastställa mål och målsättningar inom fyra områden (Vilket vi i Sverige även har nytta av)

1. Företagarandan
2. Anställningsbarhet
3. Arbetskraftens anpassningsförmåga samt arbetsplatsen
4. Lika möjligheter

Integrering av jämställdhetsperspektiv har blivit ett stort framsteg, t.ex. har det fått inta en framträdande plats i sysselsättningsstrategin. Tjänstemän har ansvar för att underlätta och utveckla integreringen. 1996 antogs strukturfonderna för att stödja lika möjligheter för kvinnor och män. Dessa fonder har stor betydelse för integreringen av jämställdhetsperspektiv. Man ska motarbeta att kvinnor har högre arbetslöshet än män. Men i Sverige är fler män än kvinnor arbetslösa. Vi behöver här utvecklas i Sverige. Den genomsnittliga arbetstiden har förkortats i Europa. Sysselsättningslinjerna påpekar att politiken som gäller tjänstledighet, föräldraledighet och deltidsarbete är särskilt viktigt för kvinnor och män. Att förbättra sysselsättningen för kvinnor har ofta kopplats ihop med utvecklingen av deltidsarbeten. Deltidsarbeten har mycket ofta låg yrkesstatus, bristande anställningstrygghet och lägre lön om man jämför med heltidsarbeten. Det positiva med deltidsarbete är att det ger kvinnorna möjlighet att träda in på arbetsmarknaden efter långtidsfrånvaro. Deltid har varit ett effektivt sätt att förena familje- och arbetsliv. Man försöker att bryta ner traditionella könsroller inom EU. Man betonar att man i den europeiska gemenskapen ska anpassa den sociala tryggheten så att den stödjer och gynnar sysselsättningen, särskilt genom att upprätthålla en balans mellan flexibilitet och säkerhet.



Både män och kvinnor har rätt till minst tre månaders föräldraledighet efter födelse eller adoption fram till dess att barnet fyllt åtta år. Med anledning av barnens födelse eller adoption av barn tills barnet är fyllda åtta år. I sysselsättningsriktlinjerna från 1998 fastställs att lämplig och kvalificativ barnomsorg och vård av familjemedlemmar måste tillhandahållas för att kvinnor och män ska kunna börja yrkesarbete eller fortsätta yrkesarbete. I Sverige har vi kommit mycket längre när det gäller familjepolitiken.

Sysselsättningspolitiken 1998, det fjärde huvudområdet att stärka jämställdhetspolitiken.

16. Att angripa diskriminering mellan män och kvinnor. Medlemsstaterna kommer att sträva efter att minska skillnaderna mellan mäns och kvinnors arbetslöshetsnivå genom att aktivt stödja en ökning av sysselsättningen för kvinnor och de kommer att motverka kvinnornas underrepresentation inom vissa verksamhetssektorer och i vissa yrken, och överrepresentation i andra.

17. Att förena yrkesliv och familjeliv. Medlemsstaterna kommer att anstränga sig att öka tillgången på tjänster för omsorg och vård där det finns vissa behov som inte är täckta.

18. Underlätta återinträde i yrkeslivet. Medlemsstaterna kommer särskilt att uppmärksamma kvinnor och män som önskar återgå till yrkeslivet efter ett uppehåll och kommer därför att undersöka möjligheterna att gradvis avlägsna hinder för återinträde.

### **Mål 3 projekt**

Den här informationen om mål 3 projektet erhöll jag via Internet. Jag valde att ta med det här avsnittet, eftersom länsarbetsnämnden och AMS i Tomelilla finns med där. Projektet handlar om att utveckla och pröva nya metoder för att bekämpa långtidsarbetslöshet, slussa in ungdomar på arbetsmarknaden och integrera personer som riskerar att slås ut från arbetsmarknaden inom EU. Det pågår under en begränsad tid och ska sedan utvärderas. Jämställdhet ska gå som en tråd genom projektet. 1/3 av EU's budget utgörs av de s.k. strukturfonderna. En av dessa fonder används till mål 3.

#### *Målgrupper:*

- Långtidsarbetslösa.
- Arbetslösa ungdomar mellan 17-24 år.
- Arbetshandikappade.
- Invandrare i Stockholm, Göteborg och Malmö.

#### **Åtgärder:**

##### *\*Kompetensutveckling.*

Det kan t.ex. handla om individuellt anpassad kompetensutveckling som ska föra deltagarna till eller närmare ett jobb. Det kan med fördel innehålla moment där man utnyttjar ny teknik och därmed utvecklar deltagarnas förmåga att arbeta i grupp.

- *Vägledning och rådgivning*

Nya metoder för vägledning och rådgivning kan utnyttjas med hjälp av extra personal.

- *Starta eget*

Projektet ska hjälpa ungdomar, långtidsarbetslösa och personer som riskerar att uteslutas från arbetsmarknaden att starta eget företag.

## 6 Tomelilla

### 6.1 Tomelilla kommuns näringsliv

När man anordnar utbildningar tar man hänsyn till näringslivets struktur i kommunen, speciellt när det gäller livslångt lärande. Det gäller utbud och efterfrågan (Arbetsförmedlingen i Tomelilla). Arbetsförmedlingen och AmuGruppen har direktiv uppifrån, att av de som genomgår en utbildning ska 70% efter detta ha fått en anställning. Jag drar slutsatsen att man försöker att få kvinnor intresserade av mekanisk industri, ty det är brist på arbetskraft inom denna sektor. Vad som här kan vara intressant, är att man inte gör någonting för att få män intresserade av bristyrken som förskolelärare, fritidspedagog och undersköterska. Dessa yrken är typiskt kvinnodominerade. Arbetsförmedlingen menade att Sverige skulle behöva importera arbetskraft, på det sätt som skedde på sextiotalet. Det är endast 28 procent i Sverige som pensioneras vid sextiofem års ålder. Ett stort antal fyrtilialister kommer snart att gå i pension, vilket leder till ökat antal lediga tjänster. Det finns 13.000 invånare i Tomelilla kommun och 1300 företag, varav 600 är jordbruksföretag. Näringslivet består huvudsakligen av livsmedelsindustri, mekanisk industri och handel. Inom de närmaste 4-5 åren kommer ca. 90 anställda inom den kommunala förvaltningen att avgå med pension. Samtidigt kommer andelen äldre i kommunen att öka. De stora barnkullarna har nu kommit i skolåldern, därur ett stort behov av rekrytering i yrken som förskollärare, fritidspedagog och undersköterska. Det behövs personal inom dessa yrken. Därför anser jag att man bör sträva efter att också rekrytera män inom dessa sektorer. För detta anser jag att det måste ges större resurser. Man lägger ner stor energi på att få kvinnorna intresserade av teknik, vilket jag tycker är positivt. I kommunen finns ca. 6000 arbetsplatser.

Fördelningen av antalet sysselsatta i % inom olika sektorer:

	Tomelilla	Riket
Jordbruk	580 st 13%	2%
Industri	880 st 20%	20%
Bygg	300 st 7 %	6%
Privata Tjänster	410 st 9 %	17%
Offentliga tjänster	1240 st 28 %	34%
Handel & kommunikation	870 st 20%	19%
Övrigt	120 st 3 %	2%

Tabellen visar att offentliga tjänster är störst med 28%. På andra plats kommer industri med 20%. Även Handel & kommunikation står för 20% av arbetsplatserna. Vad man kan se är att den offentliga sektorn i Tomelilla är mindre än i Sverige i stort.

Inom kommunen finns alltså ca. 1300 företag, fördelade i olika branscher:

Jordbruk	500 st
Industri	50 st
Bygg	100 st
Handel	175 st
Transport	45 st
Service	250 st
Övrigt	80 st

De flesta företagen finns inom jordbrukssektorn. På andra plats i tabellen kommer serviceföretag. Här får man ta hänsyn till att många av företagen är enmansföretag.

### 6.1.1 Tabell. En jämförelse av utbildningsnivån i Tomelilla och Sverige år 1999

Statiska Centralbyrån, Registret befolkningens utbildning version 2000-01-01.

	Tomelilla		Sverige			
	Män (4 390)	Kvinnor (4 254)	Totalt (8 644)	Män (3 184 853)	Kvinnor (3 150 283)	Totalt (6 335 136)
16-19 år						
Grundskola/ Folkskola	5,69	5,59	5,65	5,15	4,84	4,99
Gymn 2 år	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gymn 3 år	1,05	1,53	1,28	0,98	1,08	1,03
Eftergymn	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Saknas	0,02	0,16	0,19	0,36	0,31	0,34
20-34 år						
Grundskola/ Folkskola	4,74	3,47	4,12	4,16	3,58	3,87
Gymn 2 år	8,61	6,98	7,81	8,18	6,75	7,47
Gymn 3 år	6,65	8,11	7,37	7,94	7,93	7,93
Eftergymn.	2,07	3,64	2,85	7,22	8,44	7,83
Saknas	0,20	0,26	0,23	0,54	0,57	0,55
35-54 år						
Grundskola/ Folkskola	16,95	10,08	13,24	9,59	7,53	8,57
Gymn 2 år	12,57	15,63	14,08	12,82	14,04	13,43
Gymn 3 år	4,12	3,15	3,64	5,25	3,86	4,56
Eftergymn.	5,51	8,27	6,87	10,32	12,12	11,22
Saknas	0,27	0,26	0,26	0,44	0,36	0,40
55-74 år						
Grundskola/Folkskola	17,13	17,65	18,06	11,87	12,89	12,38
Gymn 2 år	7,43	10,11	8,75	5,39	8,65	7,01
Gymn 3 år	2,35	1,13	1,75	3,94	1,33	2,64
Eftergymn.	3,30	3,46	3,38	4,54	4,94	4,73
Saknas	0,18	0,33	0,25	0,32	0,43	0,38

I tabellen kan ses att kvinnorna i Tomelilla har högre utbildning (treårigt gymnasium och eftergymnasial utbildning) än männen, vilket gäller alla åldersgrupper. Man kan även konstatera att den totala utbildningsgraden är lägre i Tomelilla jämfört med den totala utbildningsgraden i Sverige. Männen i Sverige har i allmänhet betydligt högre utbildningsgrad än de i Tomelilla. Jag tror att detta kan bero på att det är en utpräglad jordbruksort. Inte heller har Tomelilla haft så många distanskurser. Vilket man nu har startat. En annan anledning kan vara att det är möjligt att få arbete utan utbildning, eller att Tomelilla inte satsar så mycket på olika utbildningsformer. Dock har kommunen gjort mycket i syfte att förbättra

utbildningsnivån, exempelvis genom Kunskapslyftet och Datorteket. När det gäller tvååriga gymnasieutbildningar ligger Tomelilla högre än totalt i Sverige. När det gäller längre utbildningar ligger Tomelilla lägre i alla åldersgrupper jämfört med Sverige totalt.

### **Framtiden**

Infrastruktur för elektronisk överföring, vägar och järnvägar, liksom allmänna kommunikationer är viktiga satsningar för kommunen framöver. Inom skolområdet är kommunen välförsedd, men ytterligare insatser görs på gymnasial- och eftergymnasial utbildning.

## **7 Intervjuerna med de fem utbildningsanordnarna i Tomelilla**

### **7.1 Kunskapslyftet i Tomelilla**

Kunskapslyftet är en viktig faktor för det livslånga lärandet ur könssegregeringsperspektiv. Kunskapslyftet i Tomelilla startade den 1 juni 1997. Projektet riktar sig till de som har störst behov av utbildning, och som hitintills fått ut minst av samhällets utbildningsresurser. Verksamheten anordnas av kommunen i samarbete med Arbetsförmedlingen, fackliga organisationer, arbetsgivare och olika utbildningsanordnare.

Något av följande villkor ska vara uppfyllda för att individen ska få ta del av Kunskapslyftet:

- Avsaknad av treårig gymnasiekompetens.
- Arbetslös och med behov att skaffa sig kunskaper för morgondagens arbetsmarknad.
- Ha arbete men också behov av att komplettera sina kunskaper för att få behålla arbetet eller för att byta.

Man kan exempelvis läsa enstaka gymnasiekurser i Svenska, Engelska, Matematik eller Samhällskunskap eller kombinera allmänna ämnen med olika yrkeskurser. Hos studie- och yrkesvägledare får man hjälp att hitta rätt utbildningsväg. Man får träning i studieteknik, samt pröva på nya undervisningsmetoder.

#### **Pågående utbildningar 99/00**

Utbildningens namn	Utbildningsanordnare
Distansutbildning	Kvalitetsdata
Vårdutbildning- Omvårdnadsprogrammet	Vårdgymnasiet Ystad
Trä och Form	Sydsåkanska gymnasieförbundet
Restaurang - grundutbildning	KomVux Simrishamn
Trädgårdsutbildning-grundkurs	Hvilans Folkhögskola
Orienteringskurs 7 veckor	KomVux Tomelilla
Gymnasiekompetens	KomVux Tomelilla

#### **7.1.1 Resultat**

Kunskapslyftet ger möjligheter till praktik och olika utbildningar. När någon vill gå en utbildning, tas hänsyn till studiebesök, informationshämtning om utbildningen, framtid, vägledningsbesök och tid att planera. Hänsyn tas också till den erfarenhet den sökande har. Man undersöker vilka möjligheter till praktik som finns. Möjlighet finns att varva praktik och studier. Man plockar upp de som tidigare har misslyckats i skolan. Kunskapslyftet ger

människor med låg utbildning möjlighet att läsa det som de är intresserade av, hela utbildningar eller enstaka ämnen. Detta ger människor möjlighet att utvecklas inom sitt yrke, eller att komma in på arbetsmarknaden. Att individen själv kan påverka utformningen av utbildningen tycker jag är mycket positivt. Det gör att människor engagerar sig och de känner att de kan påverka sin situation. Kvinnor får testa mansdominerade yrken, och män får prova på kvinnodominerade yrken. Praktiken kan leda till att allt fler får möjlighet till att finna passande arbeten eller utbildning. I längden kan detta komma att minska könssegregeringen. Men Kunskapslyftet gör ingenting själva för att öka jämställdheten på utbildningarna. Problemet, när det gäller att anpassa utbildningarna till jämställdhetstänkande, är traditioner och attityder. Det gäller att bryta gamla mönster. Man är dåligt insatta när det gäller EU-bidrag t.ex. Detta förvånar mig eftersom EU-bidrag kan bidra till ökad jämställdhet. Dock lovar man en förbättring på det området.

### Personal

För att kompetensutveckla personalen på individuell nivå, finns möjlighet att få studierna betalda på enskilda kurser på Lunds Universitet och Malmö Högskola. Under denna måste man arbeta samtidigt med utbildningen. På kollektiv nivå finns ett företag som heter Vägledarkompetens i Lund som anordnar föreläsningar under en eller flera dagar. Syftet med detta är att kompetensutveckling hålla personalen a jour på alla plan. På organisationsnivå träffas vägledarna i kommunen en gång i månaden. Då man tar upp frågor angående ansökningar och upphandlingsfrågor. Man gör upphandlingar av omvårdnadsprogrammet och grundkursen i träteknik. Två gånger per år träffas man på regional nivå, vilket innefattar femton grannkommuner. Kommunen söker anslag för livslångt lärande från staten. Det finns ingen utbildning som ökar jämställdheten när det gäller de olika kompetensnivåerna. När det gäller kompetensutvecklingen som den ser ut om tre år, kommer det att krävas en blandning av teori och praktik. För att utveckla livslångt lärande anser Kunskapslyftet att man måste tillsätta en grupp bestående av politiker, representanter från näringslivet, rektorer och vägledare som arbetar med det kontinuerligt och som tar upp frågor, bl.a. om hur intresset ser ut och vad det får kosta.

## 7.2 Datorteket/IT-stugan

Mål: Tomelilla kommun ska inte ha några öppet långtidsarbetslösa ungdomar mellan 19-25 år. Inom maximalt hundra dagars arbetslöshet ska ungdomar börja i projektet Klivet/Datorteket. Målsättningen med Klivet är att öka förutsättningarna för ungdomar att komma ut på arbetsmarknaden, samt att ge deltagarna kompetenshöjande datakunskap.

Metod: I april 1997 inledde Klivet sin verksamhet i Tomelilla. Projektet är ett samarbete mellan kommunen och Arbetsförmedlingen. Ungdomarna är i åldrarna 19-25 år, och Klivet ska vara ett medel för dessa att nå ett arbete eller fortsätta målinriktade studier. Inom projektet arbetar man i tvåveckors perioder inom datorteket, varvat med åttaveckors praktikperioder. Detta ger ungdomarna chans att prova olika branscher och bredda sitt kontaktnät. En del når så långt att de tar EDCL-körkort ("datakörkort").

Resultat: Under 1998 deltog 175 ungdomar i projektet. Av dessa har 48% erhållit arbete, och 14% har påbörjat vidareutbildning. Utbildningen pågår i ca. 10 veckor.

Program som Klivet erbjuder:

Win95	PageMaker 6.0
Word97	PhotoShop LT
Excel97	SPCS Administration
PowerPoint97	AutoCad LT 97
Acess97	VisualBasic 5.0
MS Outlook	Borland Delphi 3.0

Man använder sig av följande jobbsökaraktiviteter:

Diva  
Yrkesguiden  
Företagsfakta

### 7.2.1 Resultat

Alla som söker sig till utbildningen antas oberoende av kön. Två veckors datortek varvas med åtta veckors praktik. Detta ska leda till antingen arbete eller fortsatta studier. Praktiken ger ungdomarna möjlighet att prova på olika yrken, vilket kan leda till att de hittar det yrke de trivs med eller områden inom vilka de vill fortsätta studera. Vidare kan det leda till att kvinnor blir intresserade av datateknik. Man försöker satsa på jämställdhet genom att göra studiebesök på AmuGruppen, för att öka kvinnornas intresse för teknik. Förra terminen hade de en manlig undersköterska på besök. Datorteket försöker propagera för att män ska praktisera inom vård och barnomsorg, dock utan större framgång. Men Datorteket är i första hand inte till för att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden, utan för att generellt sänka arbetslösheten. Det drivs av kommunen, under första året med anslag EU. Man anser att det är viktigt för Klivet att hänga med i utvecklingen, genom ständig kompetensutveckling av personalen, vilka själva ska få välja utbildning. Spetsutbildningar inom nätverk saknas, något som arbetsmarknaden är i stort behov av.

### 7.3 Österlens Folkhögskola

Österlens Folkhögskola ligger i Tomelilla Kommun. Den grundades år 1907. Folkhögskolan är främst till för Region Skåne. Skolan är politiskt och religiöst neutral, och profilen är miljö, internationella frågor och demokrati. Förutom de övriga linjerna ordnar skolan kortkurser, bl.a. golfkonfirmationsläger. Skolan har ca. 150 elever. Dessutom finns verksamhet även i Hammenhög, Gärsnäs, Kristianstad och Malmö.

#### 7.3.1 Resultat

Österlens Folkhögskola gör ingenting för att minska könssegregeringen, vilket jag inte anser är bra eftersom inga förändringar då sker inom ett så viktigt område. Skolan medger att vissa utbildningar är könsbundna.

#### Personal

Utbildning av den egna personalen sker kontinuerligt, bl.a. 5p Specialpedagogik och kontinuerlig utbildning i Aspbergers syndrom. Alla anställda, från kökspersonal till lärare, vidareutbildas.

## 7.4 Amu-yrke

AmuGruppen i Tomelilla berör över 100000 personer i förutom Tomelilla även Ystad, Simrishamn, Sjöbo och Skurup.

AmuGruppen bedriver verksamhet inom fem olika kompetensområden i södra Skåne:

- Industriteknik - verkstadsteknik och svetsteknik
- ETA - Elteknik
- IT - IT- och Datorteknik.
- Administration/Handel. Administration och försäljning
- Service - Fastighet, VVS, kylteknik, städteknik, restaurang och storhushåll.

De huvudsakliga utbildningarna i Tomelilla är:

- Verkstadsteknik - max. 30 personer. 0-60 veckor.
- Svetsteknik - max 50 personer. 0-60 veckor.
- Elteknik - max 11 personer. 0-60 veckor.

### 7.4.1 Resultat

Man har problem att anpassa utbildningarna till skillnaderna mellan män och kvinnor. AMU menar att det finns en fysisk, reaktionsmässig och framförallt traditionsbunden skillnad mellan kvinnor och män. Det gäller att ha förståelse och respekt för varandras olikheter. Man menar att det är nödvändigt att börja redan från grunden, genom att påverka föräldrar och skolan. Ingen skillnad ska göras mellan flickor och pojkar. Deras självförtroende måste byggas upp så att de har självkänsla nog att bli det de vill. En lång tradition måste brytas ner. Både samhället och skolan måste ta de här problemen på allvar. Kvinnorna måste få fler förebilder inom manliga yrken. Det gäller även att höja kraven på kompetensutveckling för personalen både inom kommunen och privata företag. Individuella handlingsplaner görs oavsett kön. Man ser vad individen behöver för att utvecklas. För att få en mer könsblandad arbetsmarknad försöker man introducera även kvinnor till den tunga industrin inom näringslivet. AmuGruppen bearbetar företag så att de förstår att de måste anställa kvinnor. Man har lyckats att få företag att bygga omklädningsrum och toaletter speciellt avsedda för kvinnor. De försöker också att hitta kvinnor som är intresserade av teknik och därmed inte väljer de traditionella kvinnoyrkena. AmuGruppen och Datorteket samarbetar med varandra. Datorteket ordnar studiebesök för kvinnor på AmuGruppen, vilka i sin tur har en kvinnlig svetslärare som kan bli en förebild för besökande kvinnor. För övrigt arbetar utbildningsanordnarna isolerat. 10-15 procent av deltagarna i AmuGruppens utbildningar är kvinnor. Höstterminen 1999 anordnades en kvinnovecka, vilken innebar att kvinnor under en tioveckors kurs fick prova på ”praktisk plåt och svets”, i grupper om 10-15 deltagare. Detta för att visa att man både vill och kan få kvinnor intresserade av teknik. Dock gör man ingenting för att få män intresserade av kvinnodominerade yrken. Vilket man har stort behov av - t.ex. förskolelärare, fritidspedagog och undersköterska

#### Personal

Både kvinnor och män inom AmuGruppen får söka den utbildning de själva är intresserade av. Ständig fortbildning sker inom verkstadsdata och CadCam. Personalen går även på pedagogisk utveckling där man lär sig moderna inlärningsstilar och lärteknik. På den kollektiva nivån har man teambuilding, för att se om det har hänt något negativt i grupperna. Om någon har slutat eller nyanställts kan detta vara ett sätt att kompetensutveckla personalen. När det gäller kompetensutveckling på organisationsnivå har koncernen olika projekt under

viss period. Ett intranät som finns på data måste kontrolleras varje dag, d.v.s. man har här passkyldighet.

## 7.5 Arbetsförmedlingen

### Åtgärder

Om den platssökande ej lyckas få ett arbete kan man pröva på en praktikperiod på åtta veckor inom yrken som förekommer i kommunal förvaltning eller annan lämplig åtgärd. Samtliga platser för arbetsmarknadsåtgärder är förhandlade med fackliga organisationer.

### Aktuella åtgärder:

- **Arbetspraktik.** Syftet är att få kunskap om yrket. Denna pågår vanligtvis under åtta veckor. Ett sextiotal platser finns att erbjuda, men inom vissa områden har köbildning uppstått. Det är positivt ur både yrkes- och könsperspektiv. Det ger människor insyn i ett yrke, och kanske blir man intresserad. Under praktik kan kvinnor bli intresserade av typiska mansyrken, och män av traditionellt kvinnliga yrken.
- **Resursarbeten.** Dessa riktar sig till personer som är utbildade till ett yrke, men som behöver fräscha upp sina kunskaper eller är intresserade av ett pedagogiskt yrke och behöver praktik. Ett tjugotal platser finns tillgängliga året ut. Därefter upphör åtgärden, troligtvis genom ändrad lagstiftning. Resursarbeten kan vara ett sätt att få män intresserade av pedagogiska yrken.
- **Offentligt tillfälligt arbete.** Sådana kan erbjudas personer äldre än 55 år. Inga nya platser tillkom under 1990. Ett tjugotal personer sysselsätts i denna åtgärd.
- **Kommunala programmet för ungdomar** är till för alla som är under 20 år och har genomgått treårig gymnasieutbildning samt är arbetslösa. Dessa anvisas till projektet Klivet inom hundra dagar.
- **Kunskapslyftet.** Detta projekt är till för anställd personal som studerar med särskilda utbildningsbidrag. Dessa ersätts med vikariat under motsvarande tid. För närvarande vikarierar ett tjugotal personer på dessa arbetsplatser.
- **Feriearbete.** Kommunen har erbjudit 80 ungdomar arbete under tre veckor inom den kommunala förvaltningen. Detta ger ungdomarna insikt i hur det är att arbeta, och de kan hitta sin niche i arbetslivet.
- **Jobbservice.** Verksamheten tillhör fr.o.m. 1 januari 1999 Arbetsmarknadsförvaltningen och är en sysselsättning/rehabilitering som erbjuder Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialförvaltningen sina tjänster. I verksamheten finns kök, snickeri, tapetserarverkstad samt trädgårdstjänster. Tjänsterna är främst inom kommunens egna verksamheter, men även legotillverkning av present-askar förekommer. Jobbservice ambitioner är att så snabbt som möjligt hjälpa dem som står utan sysselsättning in tillbaka i arbetslivet.
- **Studiemotivationsprojektet.** Ett samarbete mellan Österlens Folkhögskola och kommunen som startade på höstterminen 1999. Tanken är att praktikanter på Jobbservice genom detta ska motiveras till fortsatta studier på t.ex. KomVux och Folkhögskolan. Många av praktikanterna har dålig erfarenhet från skolan, och är därmed omotiverade till att sätta sig i skolbänken på nytt. De behöver få prova på vuxenstudier, och de hinner här se hur de eventuellt vill gå vidare inom utbildningssystemet. Studierna på grundskolenivå är individanpassade så långt det går. Möjlighet finns att varva praktik med undervisning i egen takt. Individerna bestämmer själva hur många timmar de ska vara i skolan och vilka ämnen som ska läsas. De som inte orkar gå i skolan, får istället arbeta i verkstaden. Genom



den praktiska arbetslivserfarenheten och det vägledningsstöd som här ges kan man bli intresserad av att satsa på ett yrke man har fallenhet för.

- Fadderföretag. Kommunen har kontakt med företagare som har ett socialt engagemang och vill ta på sig extraarbete och ge praktikanter en mer realistisk sysselsättning. På sikt vill kommunen tillsammans med fadderföretagen och AmuGruppen utveckla en lärlingsutbildning.

### 7.5.1 Resultat

För några sedan startades en kampanj för att uppmuntra kvinnor till att starta eget. I samband med detta gjordes ändringar i regelverket och bidrag gavs till intresserade kvinnor. Enligt Arbetsförmedlingen måste fler kvinnor rekryteras till mansdominerade yrken. Nu arbetar endast 28 procent av svenskarna tills de är 65 år, vilket ökar behovet av nyrekryteringar. För att få en bild av vilka yrkesutbildningar som behövs, har man tagit kontakt med branschrådet, arbetsgivare och facket. Nödvändiga utbildningar görs på länsnivå. Länsarbetsnämnden har som krav att 70 procent av de som genomgår yrkesutbildning efteråt ska få en anställning. Arbetsförmedlingen kan även själva upphandla utbildningar, men det är marknaden som styr. Senaste tillfället man handlade upp en utbildning var tillsammans med Simrishamn Arbetsförmedling. Annars är det mycket sällan som detta sker. När det gäller att starta nya utbildningar är det arbetsmarknadens utbud och efterfrågan som styr. Betydelsen av kompetensutveckling inom arbetsmarknad och industrin förändras allt snabbare, och därmed krävs mer och mer utbildning. Detta gör det också svårare för arbetslösa att komma in på arbetsmarknaden. Av de som är anställda krävs ständig utbildning. Projekt mål 3 används tillsammans med det gamla projekt 4, vilket enbart gäller arbetsgivare och arbetstagare. Det är AMS som har det huvudsakliga ansvaret för mål 3, tillsammans med Länsarbetsnämnden. I mål 3 analyseras företaget och dess behov, vilket man får anslag för. För de som är arbetsökande finns utbildning i PowerPoint. Man använder sig även av videokameror och information ges om vad den sökande kan kräva av förmedlingen och tvärtom.

#### Personal

Utbildning av personalen sker kontinuerligt efter behov. Platsförmedlare ska bli mer företagsinriktade, något som gäller för hela länet. När det gäller den individuella kompetensutvecklingen, kan även den enskilde gå en kurs, exempelvis i arbetsrätt eller inom något arbetsområde man önskar förbättra.

## 8 Diskussion

I Tomelilla Kommun har mycket gjorts för att främja livslångt lärande. Men vad har kommunen gjort för att minska könssegregationen på arbetsmarknaden? I kommunen är efterfrågan stor på grundskollärare, lärare, fritidspedagoger och undersköterskor, något som dessutom kommer att öka framöver. Frågan är var personal till dessa yrkesgrupper ska hämtas. En möjlighet är att satsa resurser på att få män mer intresserade av dessa yrken, och jag undrar varför inte politikerna propagerar för att män ska övergå till kvinnoyrken. En orsak kan vara att dessa yrken har låg status och är underbetalda, vilket försvårar rekryteringen av män. Man kunde kanske tänka sig att höja lönen och ha mycket kompetensutveckling. Det finns en förklaring till att kvinnodominerade yrken är underbetalda, något som inte är hållbart i längden. Exempelvis förväntas kvinnor ta huvudansvar för familj och barn. Kvinnor väljer till och med utbildningar som inte föråldras så snabbt, eftersom hon förväntas frånvara under längre tid från arbetet p.g.a. barn. Dock börjar detta förändras. Män tvingas ta alltmer ansvar

för familjen. Allt fler kvinnor jobbar numera heltid, men fortfarande är 40 procent deltidssamarbetande i åldrarna 18-65 att jämföra med sju procent bland männen. Det är alltså fortfarande kvinnorna som oftast har huvudansvaret för familj och hem. Akademiskt utbildade kvinnor har gjort stora framsteg på arbetsmarknaden, medan de lågutbildades situation i stort sett ser ut som förut. Skillnaden mellan manliga och kvinnliga yrken beror troligen på att kvinnor är ansvarsrationella och att män är tekniskt ekonomiskt rationella. (Westerberg & Wohlgemuth, 1996). Detta leder till att kvinnor söker sig till omsorg och vård, och män till de rationella yrkena. På det sättet rubbas inte alla traditionella mönster. Könnssegregeringen är stor inom gymnasieskolan, speciellt på yrkesutbildningarna. Detta bevisar teorin om omsorgsrationell versus teknisk- ekonomiskrationell. Ett relativt stort antal inriktningar är i stort sett enkönade. (Ericsson & Jonsson, 1993). Kvinnor planerar för ett liv där de både förvärvsarbetar och har ansvar för hem och familj, och där detta ska vara möjligt att kombinera under en stor del av livet. Fler kvinnor än män har eftergymnasial utbildning. Skillnaderna är avsevärda mellan olika branscher och verksamhetsområden. Det finns en kulturellt betingad syn på könsskillnaderna i samhället. Att avancera från en låg till en hög befattning, eller att utveckla sig i en expertfunktion, kräver mycket tid och engagemang. Under den tid som kvinnor föder barn gör män karriär. Om inte kompetenta kvinnor används på rätt sätt på arbetsmarknaden medför detta ett ineffektivt resursutnyttjande med åtföljande negativa effekter på den ekonomiska tillväxten. Kvinnor och mäns yrkesliv bör ses i hela sitt sociala sammanhang och kopplat till deras vardagliga situationer, som utgörs av både arbetsliv och familjeliv. (Westerberg & Wohlgemuth, 1996). Alla utbildningsanordnare i Tomelilla var ense om att skillnaden mellan könen beror på traditioner, värderingar och mönster. För att detta ska kunna ändras anser de att det är nödvändigt att ta problemet på allvar i samhället, skolan och hos föräldrarna. I Tomelilla kommun har gjorts en rad arbetspolitiska åtgärder för att minska arbetslösheten och höja kompetensen: arbetspraktik, resursarbete, offentligt tillfälligt arbete, kommunala programmet för ungdomar, Kunskapslyftet, jobbservice, studiemotivationsprojektet och fadderföretag i samarbete. Detta kan leda till att både kvinnor och män blir intresserade av icke-traditionella yrken och få självförtroende till att studera vidare. Datorteket är ett bra sätt för att minska könsssegregeringen på arbetsmarknaden, och att få ungdomar att hitta sin nisch i arbetslivet eller fortsätta studera. AmuGruppen anordnade ”kvinnoveckan” i avsikt att få kvinnor intresserade av teknik. 10-15 kvinnor deltog i en plåt- och svetskurs omfattande tio veckor. AMU har anställt en kvinnlig svetsare som förebild för andra kvinnor, något som jag tror kan vara viktigt för kvinnorna. De har också lyckats påverka företag till att bygga toaletter och omklädningsrum för kvinnor. Kunskapslyftet har gjort en insats genom att ge likadan vägledning till både kvinnor och män. Jag anser att det är viktigt att både kvinnor och män får välja det yrke de är intresserade av, utan att ta hänsyn till det traditionella könstänkandet. I Tomelilla kommun har man bara startat detta arbete.

## 9 Referenser

- Andersson, B, (1985) *Som man frågar får man svar*. Rabén&Sjögren. Kristianstad.
- Becker, G S (1985) Human Capital effort, and the sexual division of labour *Journal of labor Economics*, Vol.3,s 33-s 58.
- Becker, G S (1991) *A Treatise on the Family*. Harvard University Press.Cambridge. Mass
- . Bolin K (1996) *An Economic Analysis of Marriage and Divorce*. Lunds universitet.
- Davies K & Esseveld.J(1988). *Att hoppa hage i den svenska arbetsmarknaden* .Grafo-Tryck AB. Simrishamn
- Erikson R.& Jonsson, J.O.(1993) *Ursprung och utbildning*. Social snedrekrytering till högre studier(SOU 1993:85). Fritzes . Stockholm:.
- Evertsson M. Arbetsmarknadsstyrelsen *Mål 3 projekt* (2000-03-06).<http://www.ams/euinfo/mål-3/åtgärder.html>.
- Gonäs L (1989) *En fråga om kön*. Gummessons. Falköping.
- Gunnarsson E(1994). *Att våga väga jämnt ! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*. Tekniska högskolan i Luleå. (1994:157 D).
- Hakim C (1996) Explaining trends in occupational sex segregation:The measurement, causes and consequences of the sexual division of labour. *European Sociological Review*, Vol.8,No.2.
- Holter H(1992). *Berättelser om kvinnor, män, samhälle: Kvinnoforskning under 30 år. I Kvinnors och mäns liv och arbete*. SNS Förlag .Stockholm.
- Hörnqvist M (1997) *Familjeliv och arbetsmarknad*, Ahrne & Persson(Red)*Familj, makt och jämställdhet* SOU1997:138. Fritzes. Stockholm:
- Jonsson, J O (1997) ” Utbildningsskillnader mellan män och kvinnor- vilka är de och hur kan de förklaras? ”u E. Hemlin(red.)” *Det har ändå hänt fantastiskt mycket! ” Vad har jämställdhetsforskningen uppnått? Rapport från ett jämställdhetsseminarium den 25 april 1996*. Riksbankens Jubileumsfond & Gidlunds Förlag.Stockholm.
- Kyle G(1990) Gästarbeterska i manssamhället. *Kvinnor och arbetslivet* Seminarierapport Arbetslivscentrum och Föreningsminne. Stockholm.
- Livslångt lärande i arbetslivet*(1996). Utbildningsdepartementet 1996:164 .

Nordstedts tryckeri AB.Stockholm.

Lika möjligheter för kvinnor och män i Europeiska gemenskapen(1998). Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer. Luxemburg.

Näringsliv och utbildning på Tomelillas hemsida(1999-12-08),<http://www.tomelilla.se>.

Persson I &Wadensjö E (1997).*Glastak och glasväggar - den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137.Elanders Gotab,Stockholm

Polachek S W (1981) Occupational self-selection: A human capital approach to sex difference und occupational structure. *The Review of Economics and Statistics*.Vol.63, No. 1.

Repstad, P, (1988) *Närhet och distans*. Studentlitteratur. Lund

Tallberg I (1997) *Har könet någon betydelse ?*.Pedagogiska institutionen. Lunds Universitet.

Waerness K(1984) The Rationality Of Caring. *In Economic And Industrial Democracy*. London: SAGE,1984; Vol5 no 2:185-211.

Westberg-Wohlgemuth H(1996) *Kvinnor och män märks*. Graphic System, Stockholm..

Registret befolkningsutbildning, version 2000-01-01. statistiska Centralbyrån. Stockholm.

## 10 Bilagor

### 10.1 Bilaga 1, Intervjuguiden.

#### 1. Kompetens

- a) Har ni något projekt i gång när det gäller kompetensutveckling ?
- b) Vad är syftet med projektet?
- c) Har ni tagit hänsyn till jämställdhet i dessa projekt?
- d) Vad gör ni för att utveckla den individuella kompetensnivån?
- e) Vad gör ni för att den individuella kompetensnivån skall bli mer jämlik?
- f) Vad gör ni för att utveckla den kollektiva kompetensnivån ?
- g) Vad gör ni för att den kollektiva kompetensnivån skall bli mer jämlik ?
- h) Vad gör man för att utveckla organisationens kompetensnivå ?

#### 2. Utbildning

- a) Vad utgår ni ifrån när ni startar en utbildning ?
- b) Vad satsar ni på för utbildningar för att öka jämställdheten ?
- c) Vilka är problemen när man skall anpassa utbildningar till jämställdhet ?
- d) Hur tänkte ni lösa problemen ?
- e) Vad tror ni att det händer med kompetensutvecklingen om tre år ?

#### 3. Jämställdhet

- a) Vad tror Ni att man måste göra för att få en mer könsblandad arbetsmarknad ?
- b) Vad är problemet när man skall satsa på könsblandad arbetsmarknad ?
- c) Hur tänker ni att lösa dessa problem ?
- d) Vad gör ni för att få kvinnor intresserade av mansdominerade yrken ?
- e) Vad gör ni för att få fler män till kvinnodominerade yrken ?
- f) Har kvinnorna ökat inom industrin sedan tunga arbeten försvann?

#### 4. EU

- a) Har ni några projekt med EU när det gäller kompetensutvecklingen ?
- b) Har ni EU-projekt som skall öka jämställdheten