

**Malmö Högskola
Lärarytildning
Gymnasielärarytildning**

**Examensarbete
VT 2004**

Fler kvinnor till transportprogrammet

Författare:
Kenny Fälth

Handledare:
Bengt-Olof Bergfeldt

Sammanfattning

Varför är det så få kvinnliga lastbilsförare? Denna fråga ställde jag mig själv, när jag konstaterade att det inte fanns några kvinnliga elever på transportgrenen i den gymnasieskola som jag arbetar på. Vi kanske gör fel på transportskolorna, eftersom inte de kvinnliga eleverna hittar till oss. För att skaffa mig en bild av hur det har gått för andra kvinnor som arbetar inom åkeribranschen, sökte jag hjälp av företaget UVS AB. Ett företag som bl.a. har två friskolor som utbildar yrkesförare. Av dem fick jag ett antal kvinnliga namn som jag har ringt och intervjuat. Utav deras svar kunde jag konstatera att vara en kvinna i åkeribranschen är tufft, men att de kvinnor som är i den trivs och rekommenderar andra kvinnor att börja som yrkesförare. Jag fick också klart för mig att branschen har mycket att göra om man vill ha in kvinnan i den. En bra samverkan mellan branschen och gymnasieskolan kanske kan få fler kvinnor att söka transportlinjen.

Sökord: Fordonsprogram, jämställdhetslag, , yrkesförare, åkeribransch.

Innehållsförteckning

	Sida
1. Inledning	1
1.1 Bakgrund.....	2
2. Syfte	4
2.1 Problemformulering.....	4
2.2 Frågeställning.....	4
3. Metod	4
3.1 Tillvägagångssätt.....	4
4. Resultat	5
4.1 Resultat telefonintervjuer.....	5
4.2 Resultat frågeställningarna.....	7
5. Diskussion	8
Bilaga 1	9
Bilaga 2	10

1. Inledning

När man är ute och åker i trafiken och slår en blick i backspegeln, ser man allt oftare en stor lastbilsfront som ligger alldeles bakom ens bil och vill komma förbi.

Uppe i hytten sitter en stressad manlig förare som har fått i uppgift att leverera eller hämta en vara på en bestämd tid och plats. Förr sa man att lastbilsförarna var vägens riddare, men de riddarna blir mer och mer sällsynta. Då dessa riddare är på väg att försvinna kanske kvinnan kan ta över denna roll och bidra med något positivt i detta mansdominerade yrke?

År 1972 började jag min officersutbildning inom försvarsmakten, där jag var anställd fram till år 2000. Under de sista tio åren av min anställning, började försvarsmakten inrikta sig på att även utbilda kvinnliga officerare. Det var inte lätt för dessa kvinnor i denna banbrytande roll att börja tjänstgöra i detta mansdominerade yrke. Min egen erfarenhet av kvinnliga officerare, är att de var väldigt duktiga. Dessutom bidrog de med ett mer vårdat språk och social kompetens. Tyvärr har försvarsmakten misslyckats med att behålla många av de kvinnliga officerare, som de har utbildat. Varför det blivit på detta vis, kan jag tyvärr inte besvara. Efter min militära karriär utbildade jag mig till trafiklärare och började arbeta för ett privat företag som heter UVS AB med inriktning på att utbilda yrkesförare. Där utbildade jag flera stycken kvinnliga elever till lastbilsförare och de klarade utbildningen lika bra som de manliga eleverna. Sen några år tillbaka arbetar jag som yrkeslärare på transportgrenen inom gymnasieskolan. Där har jag inte utbildat någon kvinnlig elev ännu.

1.1 Bakgrund

Att kvinnor varit underrepresenterade på Fordonsprogrammet kan beläggas genom studier av befintliga undersökningar. Kvinnor på Fordonsprogrammet i likhet med bygg-, el- och energiprogrammet är i klar minoritet.

Av alla sökande till gymnasiet enligt tabeller (se bilaga 2) 2002/2003 var det 341 kvinnor som sökte sig till Fordonsprogrammet som förstahandsval, dvs 0,3 procent. Motsvarande siffra för männen var 5 procent.

Efter inhämtad information av Bengt Nordlindh, som arbetar hos Sydöstra Sveriges transportarbetarefackförening i Kristianstad. Arbetar ca 70 000 människor inom transportbranschen som yrkesförare och av dessa är 1 procent kvinnor yrkesförare, d.v.s. ca 700 stycken.

I Gymnasieskolans regelbok 2001/2002 under avsnittet Lpf 94 2.4 (Werner, Gymnasieskolans regelbok 2001/2002, 2001, s 149) står det att personalen skall informera och vägleda eleverna i deras val av kurser, fortsatt utbildning och yrkesverksamhet. De skall också motverka sådana begränsningar i valet som grundar sig på kön.

I Eddy Nehls doktorsavhandling Vägval(2001), söker han svar på frågan om vilka förutsättningar som finns för ökad jämställdhet och mångfald inom lastbilsföraryrket. Han analyserar åkerinäringens kollektiva uppvärdering av manlighet och vilka konsekvenser detta kan bli i form av den enskilda föräres ambivalens och vanmakt. Han beskriver också hur yrkesföraryrket är uppdelat i olika hierarkier och vilka kompetenser man måste ha för att passa in i dessa. Några egenskaper som de manliga förarna anser kännetecknar en bra lastbilsförare är pålitlighet och social smidighet. Dessa egenskaper anses traditionellt vara kvinnliga egenskaper, men om en kvinnlig förare visar upp dessa egenskaper, anses hon vara mer man än kvinna. Författaren tar också upp om att det är snudd på hyckleri av arbetarorganisationen, när den vill påstå att de vill ha förare med familjer och ändå skall deras förare vara ute på vägarna stora delar av året. Ensamstående förare borde vara bättre, eller? Eddy Nehls påpekar också att mansdominansen inom lastbilsföraryrket är i det närmaste totalt. Kunderna som i framtiden är i transportbehov torde emellertid inte ha något större intresse av förarens kön, därför borde fler kvinnor kunna ta sig in i branschen.

Arbetsgivaren har också möjligheter att påverka att det blir fler kvinnor i åkeribranschen. Till stöd för detta kan de finna i jämställdhetslagen.

Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). (Jämställdhetslagen, 1991:433, 1§).

När det gäller rekrytering har arbetsgivaren vissa skyldigheter enligt Jämställdhetslagen. Han skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män. Dessutom skall han om det inte är en jämn fördelning mellan könen på arbetsplatsen försöka nyanställa i första hand det underrepresentativa könet. (Jämställdhetslagen, 1991:433, 8§,9§).

2 Syfte

Då åkerinäringen står inför ett stort generationsskifte, tror jag att kvinnan nu har sin stora chans att komma in och bryta den nu mansdominerade branschen. Resultatet av undersökningen skall jag använda i min lärarroll, som hjälp att få fler kvinnor att söka sig till åkeribranschen. Kanske väcka tankar om hur man skall gå till väga för att få kvinnorna intresserade av att arbeta inom åkeribranschen och i slutändan leda till en bättre utbildning för de kvinnliga eleverna.

2.1 Problemformulering

Jag vet inte hur många utredningar som genomförts och hur många rapporter som skrivits om kvinnor i åkeribranschen. Men de flesta av alla undersökningarna har en sak gemensamt, slutsatsen är att det finns för få kvinnor i åkeribranschen. En åtgärd som flera av undersökningarna föreslår, för att få fler kvinnor att söka sig till åkeribranschen, är att gymnasieskolan engagerar sig att informera om utbildningen på grundskolan.

2.2 Frågeställning

De fyra frågorna som bör besvaras i undersökningen är följande:

1. Varför är det så få kvinnor som vill utbilda sig till lastbilsförare?
2. Kan skolan göra något för att få fler kvinnor att utbilda sig till lastbilsförare?
3. Vill åkeribranschen ha kvinnliga lastbilsförare?
4. Hur har det gått för de kvinnor som har utbildat sig till lastbilsförare?

3. Metod

För att få svar på mina frågor har jag gjort litteraturstudier och intervjuer.

När det gäller den empiriska undersökningen består den av s.k. strukturerade telefonintervjuer med kvinnor som har gått ut en utbildning till lastbilsförare.

3.1 Tillvägagångssätt

Urvalet av de intervjuade kvinnorna har jag fått via kontakt med företaget UVS AB. Jag fick 18 namn med hemtelefonnummer och mobiltelefonnummer. Jag valde kontakta UVS AB, därför att jag visste att de har utbildat ganska många kvinnliga lastbilsförare de senaste åren. Självt har jag varit med om att utbildat en del av dessa kvinnor och ser ett stort intresse i hur det har gått för dessa elever.

4. Resultat

De litteraturstudier som jag har gjort inför detta arbete visar på att behovet av kvinnor i åkeribranschen är stort och att jämställdheten mellan män och kvinnor är i obalans.

Av de 18 namn som jag fick av UVS AB, fick jag inte tag i fyra stycken. Detta berodde på att deras abonnemang hade upphört. Tio av de fjorton kvarvarande namnen hade kommit via arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildning. Två kom från Klippans kommuns vuxenutbildning. De två kvarvarande namnen hade fått sin utbildning genom treårig gymnasieutbildning.

4.1 Resultat telefonintervjugruppen

Arbetar du eller har du arbetat som lastbilsförare?

Denna fråga svarade nio stycken att de arbetade heltid som lastbilsförare, en arbetade på halvtid, tre stycken har haft arbete som lastbilsförare, men skulle börja till sommaren igen och en har ej börjat pga. småbarn. Eftersom en inte hade börjat jobba som lastbilsförare, återstod det nu endast 13 st kvar att intervjua.

Hur erhöll ni er anställning?

Annons?

Kontakter?

På denna fråga svarade tio stycken att de fick tag i arbetet via kontakter, två stycken sökte upp arbetsgivaren och en fick anställning via arbetsförmedlingen.

Tycker du att arbetsgivaren särbehandlar dig pga. att du är en kvinna?

Här svarade samtliga utom en nej. Den ja-svarande menade att en svag kvinna testas med tuffa och svåra körningar.

Har du mött positiv eller negativ kritik från de manliga kollegorna?

Hälften har enbart mötts positivt. Den andra hälften hävdar att, många av de äldre förarna med lång erfarenhet inom branschen, har en mer negativ inställning till kvinnliga förare.

Hur möter kunderna dig?

De flesta kunderna har ett positivt bemötande, men en del äldre kunder upplevs ha inställningen, att kvinnor inte skall hålla på med ett så tungt arbete som att köra lastbil.

Har du barn?

Nio stycken har ej barn och fyra stycken har barn.

Ställer arbetsgivaren upp och ordnar en passande arbetsuppgift om man har barn med tanke på tider för barnpassning m.m.?

En del arbetsgivare ställer upp med en passande arbetsuppgift, men i de flesta fall får arbetstagaren själv ordna med barnpassningen.

Vad tog man upp i din utbildning, hur det är att vara kvinnlig lastbilsförare?

Inget svarade samtliga.

Vad borde man tagit upp i utbildningen?

- Fem stycken hade inga förslag.
- Framföra mer den kvinnliga sociala kompetensen.
- Arbetstidsinformation.
- Planering av samlivet.
- Visa vad du kan.
- Attityder från äldre inom branschen.
- Sexuella trakasserier.
- Rivning av kapell.
- Diskutera om det finns jobb som är mer anpassat för kvinnor i åkeribranschen.
- Fysiskt krävande jobb ibland, framförallt vid av- och pålastning.

Borde utbildare och bransch informera kvinnliga elever på högstadiet, för att på så sätt få fler kvinnliga lastbilsförare?

På denna fråga svarade samtliga ja och en del av dem menade att kvinnorna kan föra en bättre social kompetens till yrket. Några av dem skulle också tänkas ställa upp som informatör om de fick erbjudande om detta.

Anser du att du gör ett lika bra jobb som en manlig förare?

Här svarade samtliga ja och några ansåg att de var duktigare på pappersarbetet än manliga kolleger.

Jobbar manliga och kvinnliga förare på samma sätt?

På detta svarade hälften ja, medan den andra hälften sa att det är ganska individuellt eftersom kvinnor är svagare måste de vara nogare på planeringen av lastningen. Då undviker man att behöva lasta om vid leverans.

Har du lika lön som en manlig kollega med samma uppgift?

Alla svarade ja enligt avtalslön.

Tycker du att yrket är fysiskt krävande?

Samtliga utom en svarade att yrket är fysiskt krävande. Några menade att man bör tala om sina begränsningar och på så sätt få ett lättare arbete.

Har du någon åsikt varför bara ett fåtal kvinnor söker sig till åkeribranschen?

På denna fråga fick jag många olika svar.

- Mansdominerat, tre stycken.
- För tungt, sju stycken.
- Förutfattade meningar, fem stycken.
- Våga prova, tre stycken.

Har du funderat på att byta jobb? Nio stycken svarade nej och fyra stycken svarade ja.

Hoppa av branschen helt? Samtliga svarade nej.

Byta jobb inom branschen? Fyra stycken svarade ja.

Till vad? Transportledare svarade två stycken. Ekonomiassistent svarade en och utbildare en.

Skulle du rekommendera andra kvinnor att bli lastbilsförare?

Alla skulle utan tvekan rekommendera andra kvinnor att bli lastbilsförare.

4.2 Resultat av frågeställningarna

Nu kan det vara på plats att påminna läsaren om arbetets frågeställningar:

Varför är det så få kvinnor som vill utbildas till lastbilsförare?

Många kvinnor anser att mansdominansen i branschen är ett hinder. Samtidigt menar de som har kommit in i branschen att de trivs att arbeta med män, för att männen har ett rakare språk än kvinnor. Ett annat hinder är att yrket är tungt. Även om branschen har många hjälpmedel, behövs det ibland muskelkraft. En del kvinnor tror inte att de klarar av att framföra ett så stort fordon som lastbilen är, men det har många kvinnor redan bevisat att det klarar de alldeles utmärkt.

Kan skolan göra något för att få fler kvinnor att utbildas till lastbilsförare?

Andra frågan är utan tvekan ett ja, eftersom det nu brister i informationen till kvinnor på högstadiet, finns det säkert många möjligheter att förbättra denna information. En möjlighet är att någon lärare från gymnasieskolans transportgren kommer ut till högstadieskolorna och informerar framförallt tjejerna där. Informationen kan ske både teoretiskt och praktiskt. Det praktiska kan exempelvis vara att åka en runda med en lastbil. Ett annat sätt vore att utnyttja kvinnorna som redan är i branschen att komma ut till högstadieskolorna tillsammans med en lärare från gymnasieskolans transportgren och informera om hur det är att vara kvinna i åkeribranschen. För att verkligen imponera på eleverna bör kvinnan ha med sig en lastbil med tillkopplat släp och visa att en kvinna med lätthet kan klara av att köra ett stort ekipage. I min undersökning svarade flera kvinnor att de skulle kunna tänka sig att åka ut och informera på skolorna. Detta är kanske en bra möjlighet att få in fler kvinnor i åkeribranschen. Viktigt är också att informera att yrket inte har normala arbetstider. Därför kan deras sociala liv påverkas på grund av oregelbundna arbetstider.

Vill åkeribranschen ha kvinnliga lastbilsförare?

Fråga tre är jag tveksam om att svara ja på. De yngre män i branschen har lättare för att acceptera kvinnor i åkeribranschen, medan det bland de äldre förarna fortfarande finns många förare som inte accepterar kvinnliga förare. Åkeritidningen försöker få kvinnor att bli accepterade i branschen, genom att i nästan varje nummer ha en artikel som handlar om kvinnor i åkeribranschen. I branschen förekommer det också en hierarki bland förarna, där vissa förare har större status än andra förare. En fjärrförare har högre status än en distributionsförare. Vilken status har då en kvinnlig förare?

Hur har det gått för de kvinnor som har utbildat sig till lastbilsförare?

Den sista frågan har jag i min undersökning fått glädjande svar av att de flesta kvinnorna trivs och att det går bra för dem i yrket. Ibland har de fått ta utmaningar, för att bevisa för vissa män att de klarar av yrket. Detta har enligt min bedömning stärkt dessa kvinnors självförtroende. Självklart skall de inte behöva utsättas för dessa utmaningar eller tester.

5. Diskussion

Transportskolorna bör försöka med alla tillgängliga medel få fler kvinnliga elever att söka sig till yrkesförarutbildning. Åkeribranschen kommer inom de närmaste åren behöva anställa många nya förare, därför att många äldre förare kommer att gå i pension. Då de yngre förarna har en positivare syn på kvinnan i branschen, borde det öppna sig för kvinnorna att lättare komma in i branschen. Detta innebär att jämställdheten mellan könen skulle kunna bli mycket bättre. Vad branschen kunde göra för att hjälpa transportskolorna att få fler kvinnor att söka sig till yrkesförarutbildningen, vore att utnyttja nuvarande kvinnliga förare som informatörer, då de kvinnliga högstadieläverna skall göra sitt val inför gymnasieutbildningen. Man bör också organisera om inom branschen, så att yrkesvalet inte hindra en god relation mellan föräldrar och barn. Det finns alltså en del frågor fortfarande att utreda inom branschen, exempelvis jämställdhet, social anpassning, fördomar m.m. Tyvärr är det nog så att det kommer att ta många år innan kvinnorna blir helt accepterade inom åkeribranschen.

6. Litteraturförteckning

Nehls Eddy. (2003). *Vägval*. Etnologiska skrifter 29, Umeå universitet, Skrifter från Etnologiska föreningen i västsverige 41.

Nordlindh Bengt. (2004, 7 maj). Personlig kommunikation.

Thomson fakta AB(2004). *Sveriges lagar 2004 röd*. Stockholm: Elanders svenskt tryck, Stockholm.

Werner, Lars.(2001). *Gymnasieskolans regelbok 2001/2002*). Stockholm: Nordstedts Juridik AB.

Telefonintervjufrågor

Arbetar du eller har du arbetat som lastbilsförare?

Hur erhöll ni er anställning?

Annons?

Kontakter?

Tycker du att arbetsgivaren särbehandlar dig pga. att du är en kvinna?

Har du mött positiv eller negativ kritik från de manliga kollegorna?

Hur möter kunderna dig?

Har du barn?

Ställer arbetsgivaren upp och ordnar en passande arbetsuppgift om man har barn med tanke på tider för barnpassning m.m.?

Vad tog man upp i din utbildning, hur det är att vara kvinnlig lastbilsförare?

Vad borde man tagit upp i utbildningen?

Borde utbildare och bransch informera kvinnliga elever på högstadiet, för att på så sätt få fler kvinnliga lastbilsförare?

Anser du att du gör ett lika bra jobb som en manlig förare?

Jobbar manliga och kvinnliga förare på samma sätt?

Har du lika lön som en manlig kollega med samma uppgift?

Tycker du att yrket är fysiskt krävande?

Har du någon åsikt varför bara ett fåtal kvinnor söker sig till åkeribranschen?

Har du funderat på att byta jobb?

Hoppa av branschen helt?

Byta jobb inom branschen?

Till vad?

Skulle du rekommendera andra kvinnor att bli lastbilsförare?

**Antal intagningsplatser och antal förstahandssökande till gymnasieskolans program
inför läsåret 2002/2003, kommunalt och landstingskommunal huvudman**

Program	Antal platser År 1	Antal förstahands sökande	Förändringar jämfört med april 2001 (%)	Andel (%) kvinnor av förstahands sökande	Andel (%) av alla förstahands sökande
Barn- och fritidsprogrammet	5501	4747	2	74	4,5
Byggprogrammet	3413	4804	11	3	4,6
Elprogrammet	4979	5282	4	5	5,1
Energiprogrammet	735	714	18	4	0,7
Estetiska programmet	5925	6547	8	71	6,3
Fordonsprogrammet	4294	5690	12	6	5,4
Handels- o. adm. Programmet	5444	4889	1	62	4,7
Hantverksprogrammet	1941	3736	8	80	3,6
Hotell- o.	5462	6633	1	57	6,4
Restaurangprogrammet	2273	1388	-8	10	1,3
Industriprogrammet	646	557	25	70	0,5
Livsmedelsprogrammet	4352	4978	-3	56	4,8
Medieprogrammet	3086	3453	33	67	3,3
Naturbruksprogrammet	15005	12126	-6	45	11,6
Naturvetenskapsprogrammet	4205	3293	6	86	3,2
Omvårdnadsprogrammet	23710	21298	4	63	20,4
Samhällsvetenskapsprogrammet	7748	7488	9	49	7,2
Specialutformade program	8171	6800	-8	11	6,5
Teknikprogrammet					
Totalt	106890	104423	3	48	100