

## Nu är vi igång!

Förett par år sedan startade vi med projektet K2 som syftade till att få fler kvinnor till stålbranschen. Som ett led i projektet gjorde vi "Stålstjärnor" – kvinnor avbildade på "filmisar" – som tycker att stål- och verkstadsbranschen är det roligaste som finns. "Stålstjärnorna" fungerar som förebilder och på [www.triplesteelix.se](http://www.triplesteelix.se) under fliken K2 kan man se vilka som ställer upp som mentorer, föreläsare eller kan ta emot studiebesök.

Kvinnor tycker det ÄR roligt i stål- och verkstadsbranschen, i alla fall de som redan jobbar

där. Och hur får vi in fler? Det var då vi tyckte det var dags för företagen att bli mer aktiva. Bättre på att tala om vad de är bra på och fundera över hur de skall locka till sig fler kvinnor?

– En arbetsplats som är attraktiv för kvinnor är attraktiv för ALLA. Företagen får då lättare att hitta rätt kompetens. Vi startade projektet GATT – Jämt attraktiv! Visst vill du vara med?

**Lena Norrström**  
Projektledare



Det är vi som jobbar i projektet



**Lena Norrström**  
projektledare

Lena har jobbat 35 år i stålbranschen, varav 33 år på SSAB. Där började hon som kranförare och slutade som marknadsförare. 070-615 01 05 [lena.norrstrom@triplesteelix.se](mailto:lena.norrstrom@triplesteelix.se)

## Behövs det mer jämställdhet inom stålbranschen?

Ja, det råder nog ingen tvekan om den saken. Det är därför projektet Jämt attraktiv – GATT har en så viktig uppgift.

Syftet med projektet är att hjälpa företagen att bli mer attraktiva för tjejer och killar med rätt kompetens.

Lena Norrström är projektledare.

– Vi vill att företagen ska få upp ögonen för att jämställdhet faktiskt gör skillnad. Ett jämställt företag är mer attraktivt för unga kompetenta människor.

För många av företagen i Triple Steelix nätverk är redan jämställdhet och attraktivitet högt prioriterade frågor, samtidigt som man inte lyckats med att visa det utåt.

– Man kan tänka i två led, fortsätter Lena Norrström. Först att fundera tillsammans med all personal över hur man uppfattas som företag och i nästa fas hur

man ska visa det så att det märks utåt. I de fall där det behövs göras något ska vi tillsammans med företaget komma fram till åtgärder.

Det är både en generationsfråga och en könsfråga när det handlar om vilka krav man ställer på en arbetsplats. Unga människor och kanske speciellt kvinnor har högre krav.

– Ett exempel kan vara omklädningsrummet eller lunchrummet på företaget. Att det är inbjudande och trevligt. Lika viktigt är det med arbetsklimatet. Vilken jargong finns det och är den jargongen ok för både kvinnor och män. Det är många frågor att fundera över.

GATT-projektet som startade i november 2008 har kommit en bra bit på väg. Det första företaget som deltar aktivt är Dellner Couples. Där har man gjort en medarbetarenkät om attraktivt

arbete. Vad är attraktivt arbete och hur upplever medarbetarna företaget de jobbar på? Analysen av svaren görs sedan med ett jämställdhetsperspektiv. I processen är alla på företaget involverade. Mer om detta i ett senare nyhetsbrev.

### Mål för GATT-projektet:

- Utveckla insikt om potentialen med ökad jämställdhet
- Starta förändringsprocesser för ökad jämställdhet hos medverkande företag
- Gemensamt med forskare initiera och utvärdera metoder för hållbart jämställdhetsarbete



**Hanna Westberg**  
forskare

Hanna är erfaren genusforskare, Psykolog och docent i arbetslivets pedagogik, tidigare knuten till Arbetslivsinstitutet.



**Hans Lundkvist**  
doktorand

inom arbetsliv med inriktning jämställdhet. Hans har mångårig erfarenhet som konsult och projektledare inom arbetslivsområdet. 070-255 58 56, [hans.lundkvist@triplesteelix.se](mailto:hans.lundkvist@triplesteelix.se)

### KORT OM GATT

**GATT = Genus perspektiv för attraktivt arbete med frågeställningen; varför är inte verkstadsindustrin mer attraktiv för kvinnor.**

**Budget 4 miljoner**

**Projektid nov 2008 – dec 2012**

**Finansiering VINNOVA**



### FORSKNING PÅGÅR

Projektet har också en forskningsdel där man under projektperioden kartlägger vad som gör skillnad och mäter resultaten. Ansvariga för kartläggning och utvärdering är Hans Lundkvist och Hanna Westberg. Mer om detta i ett senare nyhetsbrev.