

6/2011

Nytt verktøy i tradisjonell næring

Om likestillingsarbeid i tre kystnæringsbedrifter



Marte Taylor Bye og Mari Helenedatter Aarbakke
KUN Senter for kunnskap og likestilling



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no

Nytt verktøy i tradisjonell næring

–Om likestillingsarbeid i tre kystnæringsbedrifter

Forord

På oppdrag fra Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) har KUN senter for kunnskap og likestilling undersøkt likestillingsarbeidet i tre kystnæringsbedrifter i Møre og Romsdal, henholdsvis Mørenot AS, Marine Harvest Norway AS og Fosnavåg Seafood AS. Vi skulle spesielt undersøke hvorvidt bedriftene benyttet seg av Aktivitets- og rapporteringsplikten (ARP) som verktøy i et strategisk likestillingsarbeide. Videre var det et mål å bistå bedriftene med kunnskap om hvordan omdømme og rekruttering kan styrkes av arbeid med likestilling og mangfold. Gjennom intervjuer har vi kartlagt hvordan bedriftene arbeider, både generelt og spesielt med hensyn til likestilling og mangfold. Deretter har vi gjennomført en workshop i en av bedriftene basert på utfordringene vi avdekket, og denne resulterte i konkrete tiltak og gode tanker til videre utvikling.

Innhold

| | |
|--|----|
| Sammendrag | 3 |
| Summary | 3 |
| Bakgrunn | 4 |
| Problemstilling | 5 |
| Metode | 5 |
| Mørenot AS | 7 |
| Marine Harvest Norway AS | 7 |
| Fosnavåg Seafood AS | 7 |
| Verdi og mulighet for generalisering av funn | 8 |
| Felles funn for de tre bedriftene | 8 |
| Administrasjon | 8 |
| Likestillingsarbeid | 9 |
| Kjønn og arbeidsmiljø | 9 |
| Kjønn og egenskaper | 9 |
| Kjønn og familieliv | 9 |
| Aktivitets- og rapporteringsplikten | 10 |
| Forbedringsområder for Mørenot AS | 11 |
| Tiltakene vi jobbet frem i samarbeid med Mørenot AS | 12 |
| Intern informasjon og kommunikasjon | 12 |
| Ekstern informasjon og kommunikasjon | 12 |
| Omdømme, attraktivitet og rekruttering | 13 |
| Konklusjon og tanker til videre arbeid | 14 |
| Utfordringer for likestillingen i kystnæringsbedrifter langs Mørkysten | 14 |
| ARP som verktøy | 15 |

Sammendrag

Denne rapporten undersøker likestillingsarbeidet i tre kystnæringsbedrifter i Møre og Romsdal, med et spesielt øye for om Aktivitets- og rapporteringsplikten benyttes som verktøy.

Likestillingsarbeidet i spesielt to av de tre bedriftene er lite systematisk og virker lavt prioritert. De samme bedriftene har også små administrasjoner som jobber svært tett på produksjon og daglig drift, og det jobbes derfor lite med systematisk oppfølging og eventuelt forbedring av personalets vilkår.

Aktivitets- og rapporteringsplikten blir fort et punkt på en sjekklister i årsrapporten, og det er heller ikke bevissthet om at den kan være en ressurs, for eksempel som et verktøy til bedre rutiner og tettere oppfølging av bedriftens tilstand på ulike områder.

For å prioriteres er det en fordel at endringer i personalvilkår og likestilling er tydelig fundert i økonomi. Vi opplever samtidig både vilje og nysgjerrighet på dette feltet, og mener det er Staten som i større grad må vise nytte av likestillingsarbeid i norske bedrifter, og tilby konkrete fremgangsmåter.

Summary

This report investigates how three different companies in the coastal industries work - or do not work- with questions of gender equality, ethnic diversity and facilitating the disabled. We were especially keen to know if they use the ARP – an obligation towards the State to report on their current situation and means to improve in these matters- as an opportunity to work more routinely and systematic with such questions.

It seems that at least two of the three companies work unsystematically with these matters, and that they have low priority. These companies have small administrations working very close to the everyday life of the business, and therefore do not have the distance or the time to focus on systematic observation and improvement.

The ARP quickly becomes a mere checkpoint in the yearly report to the state, and there is not awareness to the fact that it could be used as a tool to improve routines, recruit smarter and prevent discrimination.

To have priority, it is advantageous that changes for the better in these matters are well-founded economically. However, we were met with both will and curiosity about how the companies could improve, and we think that the State should take further responsibility for showing Norwegian companies why and how they explicitly can work on these matters.

Bakgrunn

15.februar 2011 lyste BLD ut midler til ”prosjekter som kan bidra til god oppfyllelse av aktivitets- og rapporteringspliktene (...)”. ARP er fundert på Likestillingsloven, Diskrimineringsloven og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, og sier at alle norske bedrifter med 50 ansatte eller mer plikter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. En oversikt over tilstanden i bedriften og tiltakene som gjennomføres skal inn i årsmeldingen deres fra år til år. ARP er først og fremst tenkt som et verktøy for bedriftene selv til å kunne øke likestilling og mangfold, og det sanksjoneres ikke mot bedrifter som ikke følger opp plikten. Man er med andre ord avhengig av at den enkelte bedrift ser verdien av økt likestilling og mangfold, og at ARP anerkjennes som et godt middel til dette målet.

KUN senter for kunnskap og likestilling har ved to tidligere anledninger vært inne i Møre og Romsdal og gjort kartlegginger. Første gang var i 2007-2008 da vi gjorde en lokalsamfunnsanalyse av Herøy Kommune med fokus på kjønn og livsfase. Etter at Herøy tre ganger det siste tiåret hadde ligget på bunnen av Statistisk Sentralbyrå sin likestillingsindeks fikk de økonomisk støtte fra BLD til blant annet å gjennomføre denne analysen. Rapporten den resulterte i gjorde det klart at offentlig og privat sektor ikke er flinke nok på befolkningsstrategi, det vil si å skape god alders- og kjønns sammensetning, inkludere innvandrere og ta i bruk restarbeidsevne i kommunen. I rapporten ble det blant annet vist til at menn i kommunen i gjennomsnitt tjener 230 000 kr mer i året enn kvinnene. Det bor dessuten bare 89 kvinner per 100 menn i kommunen, det er forholdsvis få barn i alderen 1-5 år i barnehage og arbeidslivet er svært kjønnsdelt.

Fylket som helhet skårer også lavt på Statistisk sentralbyrå sin likestillingsindeks, og i 2009 var 21 av 36 kommuner i Møre og Romsdal å finne i gruppene Middels lav og Minst likestilte kommuner. Det er særlig de store lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, den kjønnssegregerte næringsstrukturen og den store andelen kvinner i deltidsstillinger som gir den lave plasseringa på indeksen. Spesielt kvinner i alderen 20 – 39 år flytter i fra fylket, og lokalsamfunnene merker allerede utfordringer som følge av den skjeve fordelingen og de synkende fødselstallene. Uten tilflytting fra utlandet ville fylket hatt negativ befolkningsvekst, i skarp kontrast til det blomstrende næringslivet. Med bakgrunn i dette ble KUN i 2010 invitert til å gjennomføre et forprosjekt for å kartlegge muligheten for etablering av et Regionalt senter for inkludering og mangfold i Møre og Romsdal. Forprosjektet ble finansiert av Herøy kommune og Møre og Romsdal fylkeskommune.

Erfaringene og kontaktene vi har etablert gjør Møre og Romsdal til et spennende sted å skulle gjennomføre flere prosjekter, og derfor falt valget på dem da vi søkte BLD om midler. Utvelgelsen av bedrifter i området ble mer tilfeldig ut fra hvilke av de større selskapene som ønsket å sette av tid til prosjektet. Hos to bedrifter fikk vi et timelangt intervju med en medarbeider innenfor personaldrift, og på den tredje bedriften hadde vi fem slike intervjuer med ulike medarbeidere, samt en fem timer lang workshop.

Problemstilling

Hvordan jobber utvalgte bedrifter i Møre og Romsdal med likestilling og mangfold? Er de bevisste på spørsmål rundt likestilling og mangfold, og foregår arbeidet systematisk? Er bedriftene bevisste på ARP som verktøy, og bruker de det i så fall aktivt?

Metode

I utgangspunktet ønsket vi å starte kartleggingene med en såkalt desk review; en gjennomgang av alle relevante dokumenter fra bedriftene vi skulle inn i for å danne oss et bilde av styrker og utfordringer. Eksempler på dette er årsrapport, oversikt over kjønnsfordeling blant de ansatte, dokumenter angående lønn, sykefravær, trivselstiltak, videreutdanning etc. Det viste seg vanskelig å motta slikt materiale i forkant, og vi gjennomførte derfor intervjuene i Mørenot uten noe forhåndskunnskap av betydning. Dette var ikke nødvendigvis noen ulempe, for det gjorde at vi stilte åpne og med få antakelser om hva Mørenot AS er og gjør. Intervjuene viste seg å være fruktbare, spesielt fordi de vi intervjuet representerte så mange ulike perspektiver i bedriften. Ved å intervju administrerende direktør, personalsjef, en tillitsvalgt, en produksjonsmedarbeider og en administrasjonsmedarbeider opplevde vi å fange opp flere nivåer i bedriften, både horisontalt og vertikalt.

I intervjuene brukte vi en del uortodokse spørsmål som er ment å skape ny refleksjon og bringe frem ubevisst kunnskap om for eksempel bedriftens verdier. For eksempel spurte vi hvem som er helten blant de ansatte, ikke nødvendigvis en person, men en type menneske eller en type holdninger og egenskaper som man oppfatter verdsettes høyt og fungerer som ideal. I et annet spørsmål presenterte vi intervjuobjektet for at det er skjedd et mirakel over natten og at bedriften er blitt bedre enn man noensinne kunne forvente – og spurte hva det er som da har endret seg, hva det er man ser som gjør at man blir overbevist om at det har skjedd et mirakel. Vi stilte også flere spørsmål både ut fra et generelt og et personlig perspektiv, slik som ”har dere rutiner for hvordan nye ansatte blir introdusert i bedriften?” og ”hvordan ble du introdusert for bedriften da du begynte å arbeide her?”. Slik fikk vi noen steder avdekket avvik fra rutinene i den konkrete praksisen, mens vi andre steder fikk tak i konkret praksis der det ikke fantes noen generell rutine.

Mellom intervjuene og workshopen mottok vi skriftlig informasjon om Mørenot AS, og gjennomgikk tekstene med øye for personalpolitikk, prioriteringer og alt av tekst angående kjønn og mangfold. Erfaringen vår fra spesielt to av bedriftene er at det foreligger relativt lite dokumentasjon, og at virksomhetene i stor grad drives på uformalisert kunnskap og strategier. Dette kan synes effektivt i hverdagen, men kan også være noe som gjør bedriftene lite robuste ved endringer i staben. I tillegg kan det by på overraskelser om man en dag skal formalisere kunnskapen – kanskje det ikke er så stor enighet som antatt om hvordan ting gjøres best?

Hos Mørenot AS er det et mål at administrasjon og ledelse er en liten og operativ enhet. Dette gir noen klare kostnadsfordeler og en nærhet til produksjon og ansatte på alle nivåer, men gjør det utfordrende for eksempel å kartlegge eventuelle utfordringer og behov hos de ansatte, følge opp at alle yter og mottar etter avtale, og kunne skape systematisk endring der man ser behov for det.

På workshopen hos Mørenot AS deltok de samme fem personene vi intervjuet i første omgang pluss et styremedlem og en øvrig ansatt. Workshopen ble innledet med en presentasjon av våre funn, og en diskusjon om hva likestilling betyr for de oppmøtte og hva det skal bety i Mørenot AS. Videre valgte gruppen ut to forbedringsområder som vi skulle arbeide med den dagen. Et metodisk poeng var at prosessen skulle styres i så stor grad som mulig av gruppen selv, og at vi fra KUN ikke skulle legge for store føringer. Slik tenkte vi i større grad å kunne forankre utfordringene og løsningene hos bedriften selv.

Vi tok for oss hvert av de valgte områdene systematisk gjennom å identifisere utfordringer og mulige løsninger, både individuelt og i mindre grupper. Vi fikk i gang gode diskusjoner om rettferdig avlønning, trivselstiltak, kommunikasjonsbehov og strukturelle utfordringer. Hver runde ble oppsummert med konkrete tiltak og forpliktende ansvarsfordeling – slik at workshopen i størst mulig grad skulle gi målbare resultater. En nærmere beskrivelse av innholdet i workshopen kommer under "Forbedringsområder ..." og "Tiltak ..." for Mørenot AS.

Mørenot AS

Mørenot AS produserer nøter og tråler til fiskebåter, merder til oppdrettsanlegg og annet stort fiskeutstyr. Bedriften har cirka 100 ansatte som fordeler seg omtrent likt mellom kjønnene, men ulikt på avdelingene. Det finnes rene manns- og kvinneavdelinger i bedriften, men også mange med tilnærmet balanse, og ledelsen sier de ser tydelig at kjønnsbalanse er et gode for arbeidsmiljøet. Som tidligere nevnt har Mørenot AS en konsentrert administrasjon som holder til i et kontorlokale på industritomten. Bedriften tilhører en bransje som utsettes for stadig mer konkurranse fra blant annet Kina, og har allerede flyttet en del av produksjonen utenlands for å kutte kostnader. Nærhet til kundene, tett oppfølging og kvalitet på produktene er salgsfortrinnene som gjør at norske nøter fremdeles selger, og her konkurrerer Mørenot AS med tre andre norske selskap. Mørenot AS har lokale eiere, og fylte nylig 60 år. De har mange lojale medarbeidere og nye gullklokker deles stadig ut. Mørenot AS er underlagt holdingselskapet Mørenot Holding AS, sammen med 18 andre selskap. Vi har imidlertid bare fokusert på Mørenot AS i dette prosjektet.

Marine Harvest Norway AS

Marine Harvest Norway AS har mer enn 1200 fast ansatte medarbeidere, og er Norges største aktør innenfor lakseoppdrett langs norskekysten. På fiskemottaket jobber det mange kvinner, mens oppdrettsanleggene er svært mannsdominerte. Det arbeides derfor med å synliggjøre for potensielle arbeidstakere, og særlig kvinner, at arbeid på oppdrettsanleggene ikke lenger er tungt kroppsarbeid, men i stor grad automatisert. Marine Harvest Norway AS satser på å skape positive holdninger til oppdrettsnæringen tidlig, og er blant annet inne i lokale barnehager for å fortelle om sin virksomhet. Vi har intervjuet en medarbeider i Region Vest som omfatter Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal. Medarbeideren jobber innenfor Human Resources, og har med både personalpolitikk og HMS å gjøre.

Fosnavåg Seafood AS

Fosnavåg Seafood AS prosesserer primært sild og makrell. Arbeidet er derfor sesongbetont, med to intensive sesonger per år, og permittering av de fleste produksjonsansatte utenom sesong. Bedriften har cirka 40 fast ansatte, men dobler bemanningen i sesong. Produksjonen er sterkt kjønnsdelt, hvor menn loss og kjører truck mens kvinnene fileterer og pakker. Vi intervjuet en fra ledergruppen med personalansvar og mye kontakt med produksjonssiden, som selv har gått gradene i bedriften og av den grunn kjenner godt de produksjonsansattes perspektiv.

Verdi og mulighet for generalisering av funn

Funnene som presenteres i denne rapporten baserer seg på få intervjuer, så vi vil være forsiktige med å hevde at den kan generaliseres til å gjelde for bedriftene som helhet. I intervjuene har vi vært minst like opptatt av hver enkelt sin opplevelse av å være ansatt i bedriften som av bedriftens offisielle politikk på arbeidsmiljø og verdier, og dette forsterker subjektiviteten i informasjonen. Vi mener likevel det har vært verdifullt å få tak i de konkrete praksisene og verdiene i bedriften, heller enn dem som kanskje bare eksisterer på papiret. En av dem vi snakket med var ansatt en måned i forveien, en annen ble informert om intervjuet der og da, fordi personen vi opprinnelig hadde avtale med ikke dukket opp i tide. I bedriften der vi intervjuet flere, fikk vi ofte motstridende svar på hva bedriftens praksis og mål er på flere områder. Alt dette bidrar til at funnene våre ikke gir noen fasit, men de er samtidig relevante og interessante for å forstå noe av mentaliteten i bedriftene når det for eksempel gjelder likestillingsarbeid.

Felles funn for de tre bedriftene

Vi har et anonymitetshensyn ovenfor intervjuobjektene og ønsker heller ikke å knytte bedriftene for sterkt til enkeltpersoners utsagn. Derfor vil vi i størst mulig grad presentere funnene samlet. Der vi ikke kan se gjennomgående mønster, men presenterer funn fra den enkelte bedrift vil vi bruke "en av bedriftene" eller tilsvarende om hvor funnet stammer fra.

Administrasjon

Administrasjonen i to av bedriftene er svært tett på produksjonsarbeidet og verdiskapingen i selskapet, mens den tredje er relativt langt unna – både når det gjelder fysisk plassering og praktisk organisering. Mye av ansvaret for å skape trivsel og administrere rettighetene til den enkelte ansatte ligger på avdelings- eller enhetsledere i alle tre bedriftene. Disse følges igjen ikke opp i særlig grad, slik at mye av ansvaret for god personalledelse hviler på produksjonslederne alene. Et eksempel fra to av bedriftene er jevnlig medarbeidersamtaler og personalmøter, som av øverste ledelse i bedriftene ikke prioriteres, og dermed ikke gjennomføres. Her lot det heller ikke til å eksistere planer for å forbedre situasjonen, men det ble uttrykt dårlig samvittighet for at den var som den var. Dette understreker et av hovedfunnene våre – nemlig at bedriftene har gode intensjoner når det gjelder oppfølging av personalet, men at disse viker for de mer akutte kravene til inntjening og løsninger på driftsutfordringer i det daglige.

En av bedriftene har en sentral HR-avdeling som både gir råd og føringer på generell basis, og som kan bistå i enkeltsaker. Likevel er idealet også her at utfordringene skal takles lokalt, og det er derfor de lokale ledernes ansvar å observere og rapportere inn tilstanden i sine enheter.

Likestillingsarbeid

Likestillingsarbeidet i bedriftene er lite systematisk og har tilsynelatende lav prioritet. Dette bildet er mer nyansert når det gjelder rekruttering av begge kjønn, hvor særlig én bedrift jobber systematisk med å nå ut til flere jenter og fortelle at produksjonsarbeidet deres i stor grad er automatisert og ikke lenger like slitsomt og "maskulint" som ryktet sier.

Kjønn og arbeidsmiljø

I samtlige bedrifter er det tilsynelatende enighet om at kjønn har noe å si for arbeidsmiljøet, både negativt og positivt. Avdelinger med bare menn samlet et veldig hardt miljø, sies det, mens rene kvinneavdelinger skaper intriger og klikker som forsinker arbeidet. Rene mannsavdelinger gjør det også vanskeligere for bedriften å ha god HMS – flere sier at man ikke nødvendigvis får menn i en gruppe til å veksle mellom arbeidsoppgavene, og at de heller ikke vil gjennomføre felles strekk og bøy i pauser som nettopp er ment for å forebygge skader og slitasje.

Kjønn og egenskaper

I alle tre bedriftene fins det en del normative forestillinger om hva slags egenskaper som tilhører hvilke kjønn. I en av bedriftene rekrutterer man helt bevisst kvinner og menn til ulike oppgaver ut fra en erfaring med at kvinner er nøyere og mer finmotoriske enn menn, og menn sterkere enn kvinner. I en annen bedrift finner vi mye ambivalens, for samtidig som det blir fremholdt at menn er sterkere konkluderes det med at enkelte kvinner i bedriften er blant dem som tar de tyngste takene – og tåler dem godt. På noen avdelinger gjør forestillingene om fysisk styrke at kvinnene aldri får prøve seg på det tyngste arbeidet. Dette er diskriminerende siden det gis lønnstillegg for de tyngre oppgavene. Samtidig er det uheldig fordi både menn og kvinner på disse avdelingene forhindres fra å rullere i særlig grad, og derfor jobber lenge med de samme oppgavene.

I den tredje bedriften antar man at kvinner holder seg unna på grunn av forestillinger om at arbeidet er tungt og ensidig (og da egner seg bedre for menn), og man jobber derfor aktivt med å øke kunnskapen blant jenter om hva arbeidet egentlig innebærer. Dette arbeidet starter i svært ung alder slik at jentene forhåpentligvis velger relevante yrkesfag på videregående skole.

Kjønn og familieliv

Det er nesten utelukkende kvinner som arbeider deltid ved bedriftene, og de tar også ut mest permisjon i forbindelse med familieforøkning, barns sykdom og liknende. Bedriftene sier de tilrettelegger godt for alle ansatte, og at systematiske forskjeller skyldes individuelle valg. I en av bedriftene er arbeidet svært sesongbetont, og der ser ledelsen at mange kvinner sier opp arbeidet når de får barn. De kommer heller ikke tilbake når ungene er blitt

større, så ledelsen var enig i at det er et krevende arbeid å kombinere med omsorg for barn. I sesong jobber man svært lange skift, og utenom sesong kommer hovedinntekten som oftest fra NAV.

Aktivitets- og rapporteringsplikten

Ikke i noen av bedriftene har vi funnet et bevisst forhold til ARP som en metode til økt likestilling og mangfold. Årsrapporten skrives av øverste leder, og personalsjefen sender over de tall som etterspørres. I motsetning til intensjonen kan det altså hos disse bedriftene late til at ARP ikke bidrar til en reflekterende og utviklende prosess for bedriften, og til systematisk oppfølging av eget likestillingsarbeid.

Diskriminering antas å forekomme sjelden eller aldri, men det undersøkes ikke aktivt hvordan tilstanden er på dette feltet. Arenaer for at ansatte kan ta opp denne typen problemer er ikke prioritert i form av hyppige medarbeidersamtaler eller personalmøter. Ved en av bedriftene har man ikke lyktes med å rekruttere ny tillitsvalgt etter at den forrige gikk av med pensjon. Ved en annen bedrift blir ikke den tillitsvalgte introdusert for nye ansatte, men det antas at de selv orienterer seg om dette dersom de skulle ha noe å melde.

Personalpolitikk forstås tildels som adskilt fra bedriftens økonomi og produksjon, i stedet for å ses som en uunnværlig del av helheten. Dette mener vi kan skape nedprioritering eller undervurdering av trivsel og rettferdighet som midler til en bedre bedrift.

Likestillingsarbeidet som gjøres er i hovedsak motivert av direkte og relativt kortsiktig inntjening eller besparelse. Her mener vi det trengs mer informasjon om at mangfold er en ressurs for næringslivet, fordi det gir tilgang på en bred rekrutteringsbase og fordi mangfold håndtert på rett måte gir mangfoldige muligheter. Forskning viser at bedrifter preget av mangfold har større produktivitet, kreativitet og dermed også større lønnsomhet, og denne kunnskapen må i større grad gjøres kjent og aktuell for norske bedrifter.

Forbedringsområder for Mørenot AS

Ut ifra intervjuene med fem ansatte i Mørenot AS fant vi flere gjennomgående positive egenskaper ved bedriften

Lojale medarbeidere

En fleksibel arbeidsgiver

En spennende og variert arbeidsplass

Ansatte og ledelse som anerkjenner verdien av kjønnsbalanse

Vi identifiserte også seks relevante områder med forbedringspotensial:

Ønske om en tydeligere mediestrategi

Ønske om en målrettet rekrutteringsstrategi

Ønske om mangfold med tanke på alder og kjønn

Ønske om mer kjønnsblandete avdelinger

Behov for bedre informasjon og kommunikasjon

Ønske om å styrke omdømme, attraktivitet og rekruttering

Mange av disse utfordringene går inn i hverandre, og forbedringer ett sted vil kunne påvirke flere områder.

Tiltakene vi jobbet frem i samarbeid med Mørenot AS

Vi startet workshopen hos Mørenot AS med å presentere likestillingsarbeid i bedrifter. Både som noe man er pålagt for å hindre diskriminering, men også som noe man kan styrke omdømmet med, og som kan øke kompetansen og forbedre produktiviteten. Her presenterte vi også ARP som et godt verktøy for å kunne få til systematisk, positiv endring. Videre presenterte vi både positive funn og områder hvor det finnes rom for forbedring i Mørenot AS, slik de står oppført i avsnittet over.

Etter presentasjonen skulle deltakerne i workshopen selv velge ut to av forbedringsområdene som de ville velge å fordype seg i den dagen, og det ble gjort mest mulig demokratisk ved avstemming på lapper. De to områdene ble informasjon og kommunikasjon, og omdømme, attraktivitet og rekruttering.

Intern informasjon og kommunikasjon

Mørenot AS er inne i en omorganiseringsprosess, og det var enighet i gruppen om at ledelsen i større grad burde møte behovet for informasjon rundt omstillingen. Lik tilgang på informasjon for alle ansatte er en viktig betingelse for trygghet og stabilitet. Det ble slått fast et behov for en plattform for deling av informasjon, og de allerede eksisterende planene om et intranett fikk press på seg. I påvente av denne blir det ekstra viktig for Mørenot AS å holde et fyldig og punktlig månedsbrev, noe som også bør videreføres sammen med intranett. Månedsbrevet ble bestemt startet 16. desember, og det var enighet om at det måtte forankres og prioriteres dersom det skulle lykkes. Brevet skal derfor ut en fast dato hver måned, og avdelingslederne har ansvar for å levere stoff til nyhetsbrevet fra sine avdelinger hver måned.

Ekstern informasjon og kommunikasjon

Det ble diskutert hvorvidt større åpenhet utad kunne svekke konkurransefortrinnene til Mørenot AS, men flere tok da til orde for at større åpenhet gir bedre kontroll med hva som kommer ut og hvordan det vinkles, enn dersom informasjonen tar form av spekulasjoner og rykter. I diskusjonen kom det også frem flere originale og positive aktiviteter for personalet som det ikke hadde slått ledelsen å kontakte pressen om. Dersom publikum ble kjent med at de ansatte så det britiske kronprinsbryllupet på storskjerm i kantina, eller har vært på Galdhøpiggen sammen, så ville det kanskje nyansere noen forestillinger om bedriften, og vise at den rommer et mangfold av folk, interesser og aktiviteter. Mørenot AS kan ha mye å vinne på å gi mer strukturert informasjon, være mer offensiv i media, og ha tydelige retningslinjer for hva, når og hvordan de skal kommunisere. Derfor ble det bestemt at ledergruppen skulle utarbeide en kommunikasjonsplan til våren som effektiviserer kommunikasjonen. I tillegg var det et ønske om hyppigere avdelingsmøter og hyppigere ledermøter på tvers av avdelinger for å dele kompetanse.

Omdømme, attraktivitet og rekruttering

Når det gjelder trivsel på arbeidsplassen diskuterte vi rullering mellom arbeidsoppgaver som en utfordring. Der vet vi at andre bedrifter har strengt oppsyn med at produksjonsmedarbeidere ikke jobber ensidig og tungt for lenge av gangen, men rullerer etter klokka. I Mørenot AS er det mye opp til den enkelte medarbeider å selv skape variasjon. Det kan samtidig bety at den enkelte må ha gode relasjoner til kolleger for å for eksempel kunne bytte fra seg en tung oppgave. Samtidig er det slik at å gjøre tunge oppgaver gir økonomiske fordeler, og ikke alle får prøve seg på disse oppgavene. Spesielt på en avdeling ble det nevnt at kvinnene alltid gjorde det letteste, men mest ensidige arbeidet, mens mennene tok seg av det tyngste. Det ble bestemt at avdelingssjefene på henholdsvis oppdrett og fiske i første omgang skal undersøke om deres ansatte ønsker ordnet rullering.

For å styrke omdømmet i rekrutteringssammenheng ble vi enige om at økt synlighet og åpenhet om det gode arbeidsmiljøet er viktig, og at de ansatte må være bevisste hvordan de snakker om arbeidet og produktene i lokalmiljøet.

Ved rekruttering kom vi frem til at stillingsannonseene kan bli tydeligere på at det fins gode muligheter for fagbrev og avansement, og at det er en spennende og innovativ arbeidsplass. Det brukes for eksempel mye penger på forskning og utvikling uten at dette flagges høyt i media eller andre steder. I annonser kan man også henvende seg spesielt til underrepresenterte grupper, slik at for eksempel stillingsannonser ved avdelinger dominert av etnisk norske menn kan oppfordre kvinner, etniske minoriteter og personer med funksjonsnedsettelse til å søke. Her mente samtidig gruppen at det var viktig å ha klare kompetansekrav slik at man fikk relevante søkere – og at det er en utfordring å være tydelig på at arbeidet krever fysisk styrke samtidig som man vil gjøre det attraktivt. Gruppen snakket om at det ville være et mål å rekruttere to kvinner til Trålloftet - en avdeling med tungt arbeid hvor det foreløpig bare jobber én kvinne. Vi snakket om at de kunne prøve å tenke utradisjonelt, og for eksempel oppsøke aktive sportsmiljøer hvor det vil være mange sterke kvinner.

Mørenot AS har en del besøk av skoleklasser fra nærmiljøet, og gruppen var enig om at det måtte prioriteres å ta dem godt imot og vise dem muligheter i bedriften. Vi kom fram til at opplegget som elevene deltar i skal styrkes, og at det skal gis mer informasjon om lærlingordninger.

Konklusjon

Vi fikk tilbakemeldinger fra gruppen hos Mørenot AS på at vi brakte dem spennende problemstillinger, og at det var lærerikt å diskutere tiltak som kan skape en enda mer spennende og rettferdig arbeidsplass. Vi vil nå oppsummere noen hovedutfordringer fra de tre bedriftene, vår konklusjon angående bruken av ARP, og hva slags vilje vi opplever i bedriftene.

Utfordringer for likestillingen i kystnæringsbedrifter langs Mørrekysten

Likestillingsarbeidet i disse bedriftene virker ikke prioritert i en tid med hard konkurranse og stadig større krav til effektivitet. Personalpolitikk synes å ligge til siden for de høyest prioriterte delene av driften.

Sesongbetont arbeid er vanskelig å kombinere med familieliv, noe spesielt kvinnene tar konsekvensen av. Det er også kvinner som er ansatt i deltidssordninger – ofte etter eget ønske.

Produksjonen hos de forskjellige bedriftene innebærer både møysommelige og fysisk tunge arbeidsoppgaver, og det fins til dels sterke forestillinger om hvem som egner seg til å gjennomføre hva. Det er ikke gjort noe særlig nytenkning med tanke på hvor man kan finne nye medarbeidere, som for eksempel i arbeidet med å finne fysisk sterke kvinner eller personer med relevant fagbakgrunn.

ARP som verktøy

ARP fungerer i verste fall kun som et sjekkpunkt som må være krysset av i rapporten. Ut i fra våre funn brukes ikke årsrapporten aktivt i forhold til strategier og planer, og rapporten er heller ikke forankret nedover i bedriften. Man kan dermed stille spørsmål ved hvorvidt ARP fungerer etter hensikten, som er å systematisere og styrke likestillingsarbeidet i bedriftene.

Dette har vært et relativt lite prosjekt, og bedrifter som først takket ja til å delta måtte dessverre trekke seg. Det ble derfor litt knappere tid til gjennomføringen enn antatt. Vi opplever å ha beredt grunnen for mer likestillingsarbeid og bruk av ARP i Mørenot AS, men at vi måtte hatt en større økonomisk og tidsmessig ramme om vi skulle skapt radikale endringer.

Bedriftene fremstår imidlertid som engasjerte og nysgjerrige på hvordan økt likestilling kan bidra til deres bedrift, og i alle tre selskaper har vi fått en god velkomst. Hos Mørenot AS har vi fått bruke av mange ansattes tid, og de har forpliktet seg til både mindre og større endringer i bedriften. Vi tror derfor ikke det er noe galt med viljen til bedriftene, men at staten – før den kan forvente begeistring for ARP – i større grad må vise nytten av et slikt arbeide, og tilby konkrete fremgangsmåter. Det var et slikt motivasjonsmessig grunnlag vi brukte tid på å legge hos Mørenot AS, og vi prioriterte det fremfor å skape rutiner som risikerer å bli liggende ubrukte.

Vi tror motivasjonen til bedriftene først og fremst avhenger av å kunne trekke økonomiske fordeler av et mer rettferdig og mangfoldig arbeidsmiljø. I så måte ville det være en idé å skape en pilotbedrift på likestilling som man kan følge over tid og bruke som eksempel ovenfor andre bedrifter. Dette kunne for eksempel gjøres parallelt med BLD sitt arbeid med å skape en pilotkommune på likestilling i hvert fylke.

KUN

Senter for kunnskap og likestilling
N-8286 Nordfold

Kunnskapsparken
Jakob Weidemannsgate 9
N-7713 Steinkjer

Telefon 75 77 90 50
Faks 75 77 90 70

post@kun.nl.no



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no