



Pappa, kom hem!

Teknikers möjligheter att förena
jobb och föräldraskap

En rapport av
Lena Engqvist Forslund
för Teknikeråret 2007



Pappa, kom hem!

Teknikers möjligheter att förena jobb och föräldraskap

En rapport av
Lena Engqvist Forslund
för Teknikeråret 2007

<i>Foton:</i>	Bengt Wanselius
<i>Layout:</i>	Tomas Sander
<i>Redaktion:</i>	Nina Stone
<i>Tryck:</i>	Temotryck AB, Stockholm 2007

Förord

Som småbarnsförälder känner jag tillfredsställelse över att vi nu under Teknikeråret 2007, med denna rapport, lyfter upp problematiken kring att det för föreställningsbundna liksom för turnerande tekniker ofta är svårt att få ihop förvärvsarbete med föräldraskap. Lena Engqvist Forslunds rapport, belyser problemen och ger också genom sin ”best practice” lista konkreta exempel på hur man på teatrarna kan göra det lite lättare för föräldrar att få ihop livspusslet.

Hur får man det att gå ihop? När båda föräldrarnas arbetstider ofta krockar blir pusslandet för att lösa den omedelbara situationen en del av vardagen. Vad gör man t ex då en förälder ska vara på en filminspelning i en annan del av landet och man själv jobbar kvällsskift?; en situation som jag själv många gånger har stått inför. För de flesta finns ingen ordnad barnomsorg att vända sig till och man får istället lösa situationen efter bästa förmåga. Kanske kan man byta med någon kollega, men allt som oftast får man ta hjälp av släkt, vänner och bekanta.

Och på ett eller annat sätt får de allra flesta det att fungera. Av lojalitet mot teatern, föreställningen, publiken och arbetskollegorna, ser man till att man är där. Många tekniker är sällan eller aldrig hemma med sjukt barn, många jobbar fortfarande mycket övertid. Man kan fundera på vad som skulle hända på teatrarna om de i första hand kände lojalitet mot barnen?

Ibland missbrukas denna lojalitet och i de mer och mer slimmade organisationerna på våra teatrar saknas ofta marginaler för de anställda

att vara borta och ibland saknas även förståelse då man måste vara hemma och ta hand om sjuka barn. Och den som sedan ändå väljer att stanna hemma med barnen känner ofta tacksamhetsskuld mot sin chef eller mot kollegorna som får ställa upp. Men man ska inte behöva känna skuld för att man tar hand om sina barn.

Jämställdhetslagen säger att ”arbetsgivaren ska underlätta för både män och kvinnor som är anställda att förena förvärvsarbete och föräldraskap”. Rapporten visar också på många goda exempel där arbetsgivaren är med och tar sitt ansvar för att den enskilde föräldern ska få sitt livspussel att gå ihop. En ny generation föräldrar framtiden förändringar hos många gånger föräldrade organisationer. En av de intervjuade teknikerna (en man) säger talande nog:

”När vi blev med barn var det omöjligt för mig att stanna kvar på min gamla arbetsplats. Där fanns ingen förståelse för mina behov. Jag upplevde det på många sätt som en krock mellan gammalt och nytt.”

Självklart ser förutsättningarna olika ut på olika teatrar. Stora teatrar har mer resurser än små osv. Men de goda exemplen och de kreativa förslag som kommer fram i den här utredningen visar på att det är fullt möjligt att skapa bra förhållanden på alla arbetsplatser.

Thomas Nording
Styrgruppen för Teknikeråret och Teaterförbundets styrelse

Innehållsförteckning

Förord	
Sammanfattning	1
Bakgrund	3
Att kunna kombinera jobb och barn	7
Vad säger lagen?	7
Hur ser det ut på teatrarna?	8
Hur ska man göra då?	13
Övergripande förutsättningar	13
Om "best practice"-listan	16
Listan "best practice"	17
Kommentarer till listan	18
Goda exempel	25
Bil 1 Definition av tekniker	31
Bil 2 Teatrar som ingått i utrednings- arbetet	32
Bil 3 Exempel från jämställdhetsplaner med kommentarer	33

Sammanfattning

Projektet om teknikers möjlighet att kombinera arbete och föräldraskap är en del av Teknikeråret 2007. Uppdraget har varit att kartlägga ett antal institutionsteatrar med avseende på teknikers möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap, bl a genom att studera deras jämställdhetsplaner, samt att skapa en ”best practice”-lista över olika typer av åtgärder som kan förbättra teknikers möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

När jag tittat på det som står i jämställdhetsplanerna om föräldraskap och arbete på några utvalda teatrar kan jag snabbt konstatera att teatrarna har mycket olika ambitionsnivå. Ingen innehåller dock en tydlig beskrivning av arbetet under året eller på vilka punkter man skapat förbättringar sedan föregående år. Man blandar också ofta ihop mål och åtgärder.

I min utredning har jag valt att titta på mål och åtgärder i jämställdhetsplanerna utifrån tre olika behovsområden:

- Föräldraledighet
- Vård av sjukt barn och
- ”Vård av friskt barn” (tid att vara förälder).

De flesta teatrar har åtgärder som rör föräldraledighet, medan bara en tog upp vård av sjukt barn. Endast en teater har kommenterat alla tre områdena i sin jämställdhetsplan.

Som jag konstaterar i rapporten är det egentligen enkelt! Det som behövs göras är att sätta upp mål (vad vill vi uppnå), ta fram strategier/åtgärder för att nå dit (vad vi gör), se till att resurserna finns och iscensätta verkligheten!

Tekniker som är visstidsanställda har stora svårigheter med att ta ut både föräldraledighet och vård av sjukt barn. Många visstidsanställda arbetar på annan ort, vilket innebär särskilt stora problem när det gäller att få ihop arbete och föräldraskap. Kommentarer om detta lyser med sin frånvaro i de flesta jämställdhetsplaner, vilket signalerar en omedvetenhet om problemet.

När det gäller ”best practice”-delen av rapporten har jag identifierat ett antal *övergripande förutsättningar* för att teatrar i praktiken ska kunna underlätta för tekniker att vara föräldrar. Det handlar framförallt om genomtänkta jämställdhetsplaner men också om att ha en tillmötesgående attityd från ledning/chefer. Ett genuint intresse för frågan och en vilja att våga tänka i nya banor är också avgörande.

Det finns en mängd *konkreta åtgärder* att ta till för den teater som vill förbättra möjligheterna för tekniker att kombinera arbete och barn, alltifrån olika former av barnpassning till att bredda kompetens och dela på arbetet (se ”best practice”-listan i rapporten). Det mesta går ut på att skapa strukturer och rutiner som är opersonliga så att den enskilde slipper den tacksamhetsskuld som drabbar många med föräldraansvar.

Några teatrar har kommit ganska långt med att utveckla möjligheterna för tekniker att förena arbete och familjeliv. Dom redovisas som *goda exempel* i rapporten. Det avgörande är uppenbarligen ledningens självklara syn på att detta är en viktig fråga som i praktiken prioriteras. De arbetar också på att hitta strukturer som gör det möjligt att förena jobb och barn.

Sammantaget upplever jag att det på flera teatrar är en ganska god situation där man aktivt arbetar med frågan. På andra teatrar som inte kommit lika långt behöver man utveckla en medvetenhet om den här frågans väsentlighet för den enskilde individen och därmed för hela verksamheten.

Teknikeråret

Teknikeråret 2007 är en särskild satsning inom Teaterförbundet. Teknikeråret innehåller tre fokusområden; arbetsmiljö, kompetensutveckling och jämställdhet. En särskild styrgrupp, med representanter från de båda yrkesavdelningarna för tekniker (105 och 115) och representanter från Teaterförbundets kansli, beslutar över innehållet i Teknikeråret.

Den här rapporten är en del i jämställdhetsdelen av Teknikeråret. I den har också ingått bl a en utbildning om hur man kan arbeta mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Enkät

Inför uppstarten av Teknikeråret sände styrgruppen ut en enkät till samtliga teknikermedlemmar inom TF. I enkäten ställdes en mängd frågor om arbetsmiljö, kompetensutveckling och jämställdhet.

I ”jämställdhetsdelen” av enkäten fick teknikerna bl a svara på frågor om hur det fungerar att kombinera arbete och föräldraskap. Totalt svarade 30 procent, nästan lika många män som kvinnor, att det inte går att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Hela 47 procent av de svarande ansåg att deras arbetsgivare inte arbetade för att det ska gå att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap (trots att arbetsgivaren är skyldig enligt lag att göra det).

Vid en närmare granskning av statistiken visade det sig att det främst var föreställningsbundna tekniker som upplevde problem med att kombinera arbete med ansvar för barn.

Med anledning av dessa enkätsvar bestämde styrgruppen att göra en rapport om teknikers möjlighet att kombinera jobb och barn.

Rapporten

Uppdraget har varit att:

- Kartlägga ett antal institutionsteatrar med avseende på teknikers möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap, bl a genom att studera deras jämställdhetsplaner.
- Skapa en ”best practice”-lista över olika typer av åtgärder som kan förbättra teknikers möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Min metod har varit att läsa jämställdhetsplaner och att samtala med teknisk ledning och tekniker, enskilt och i grupp, på åtta olika institutionsteatrar, samt skaffat mig intryck, bl a genom kompletterande enkäter från ytterligare sju.

Utredningen har koncentrerats på de föreställningsbundna och turnerande teknikerna inom avd 105 och 115, eftersom de är i allra störst behov av hjälp på det här området, men naturligtvis kan övriga tekniker och andra yrkeskategorier också ha nytta av de förslag till förbättringar som redovisas.

Jag har pratat med tekniska chefer, belysningsmästare, ljudtekniker, scenmästare, maskörer, rekvisitörer, inspicienter men även övriga tekniker, verkstads- och ateljépersonal har bidragit med sina erfarenheter och synpunkter (om du vill veta exakt vilka yrkeskategorier som räknas som tekniker, se bilaga 1, sidan 31).

De åtta olika institutionsteatrar som ingår i undersökningen har varit större, mindre, turnerande, musikdramatiska osv och spridda över landet (se lista över de teatrar jag varit i kontakt med i bilaga 2, sidan 32). Jag har också haft kontakt med ytterligare sju teatrar, bl a genom enkäter.

Intresset hos de enskilda teknikerna för att delta har varit väldigt varierat och mitt intryck är att intresset är störst på de teatrar där både fack och ledning sedan tidigare bedrivit ett aktivt arbete i denna fråga. Jag kan notera att de flesta som varit aktiva i kontakten med mig har varit kvinnor, men jag har också pratat med män som varit mycket engagerade.

Utgångspunkten för samtalen har varit det som står i teaterns jämställdhetsplan om föräldraskap och förvärvsarbete, hur det efterlevs i verkligheten och vilka ytterligare förbättrande åtgärder som skulle kunna vidtagas.

En hel del direkta citat, markerade med kursiv stil, förekommer i texten.



Scentekniker, Dansens Hus , Stockholm. Foto: Bengt Wanselius

Att kunna kombinera jobb och barn

Vad säger lagen?

Jämställdhetslagens 5 § säger att ”Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap”. Detta är en del av det förebyggande jämställdhetsarbete som varje arbetsgivare är skyldig att göra. I den årliga jämställdhetsplanen ska arbetsgivaren redovisa hur han/hon arbetar på just sin arbetsplats för att de anställda ska kunna förena arbete med ansvar för barn.

I förarbetena till lagen sägs att 5 § innebär att ”ökad uppmärksamhet bör riktas på sådana faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna att samtidigt med förvärvsarbete ta ansvar för arbetet med hem och barn. Genom att se över t ex arbetsorganisationen, den långsiktiga personalplaneringen och arbetstiderna kan möjligheter skapas som underlättar kombinationen av förvärvsarbete och föräldraskap.” Att förena barn och jobb handlar alltså inte ”bara” (vilket är en vanlig missuppfattning) om att ta bort hinder som har att göra med föräldraledighet.

En ny regel i Föräldraledighetslagen 16 § säger att det är förbjudet att missgynna på grund av föräldraledighet. Det innebär t ex att man inte ska ha sämre löne- och anställningsvillkor för att man varit föräldraledig.

Vad bör finnas med i jämställdhetsplanen under 5 §?

I en jämställdhetsplan, oavsett vilken del man arbetar med, bör föl-

jande delmoment vara med enligt JämO (Jämställdhetsombudsmannen):

- Kartläggning/analys. Hur ser läget ut på vår arbetsplats?
- Mätbara mål. Vad vill vi uppnå?
- Konkreta åtgärder. Vad ska göras, hur, när och av vem?
- Utvärdering av förra årets plan.

Hur ser det ut på teatrarna?

Jämställdhetsplanerna från de olika teatrarna har inte varit lätta att jämföra. Ambitionsnivåerna är mycket olika, vissa teatrar har tagit ett helhetsgrepp, andra fokuserar bara på en delfråga.

Mycket av skrivningarna i planerna är luddigt. Kartläggning och analys av nuläget, något man exempelvis kan göra genom enkäter till personalen, saknas ofta. Vanligt är också att man blandat ihop mål och åtgärder. Att använda formuleringen *underlätta* som några teatrar gjort, kan vara till intet förpliktigande om det inte kompletteras med en konkret åtgärdsplan.

Flera teatrar har å andra sidan bra åtgärder i verkligheten, visar det sig när man pratar med personalen, men det står inget om det i planerna. Andra teatrar har ambitiösa planer men ingen möjlighet att genomföra dem i verkligheten. Ingen av de granskade planerna innehåller en tydlig beskrivning av jämställdhetsarbetet under året som gått och på vilka punkter man har skapat förbättringar (dvs utvärdering).

De tekniker som är korttidsanställda har stora svårigheter med att ta ut både föräldraledighet och vård av sjukt barn. Kommentarer om denna problematik lyser med sin frånvaro i jämställdhetsplanerna. Endast en av de som granskats tar upp detta, vilket signalerar en omedvetenhet om problemet.

Det som avgör jämställdhetsplanens praktiska användbarhet är om man har konkretiserat vägen fram till målen i åtgärdsprogram eller inte. Ju tydligare åtgärderna är beskrivna desto lättare är det natur-

ligtvis att uppnå målsättningarna. Dessutom tyder tydliga åtgärdsprogram på att man har funderat noga!

Flera av de relativt nyskrivna jämställdhetsplanerna är ändå genomtänkta och ambitiösa vilket ger hopp inför framtiden.

Det verkar som om jämställdhetsfrågan har blivit mer accepterad, anses som mer intressant, och att medvetenheten om hur dessa frågor påverkar hela verksamheten håller på att öka, vilket är just det som krävs om man ska kunna förbättra villkoren.

Föräldraledig, vård av sjukt barn, tid att vara förälder

Jag har valt att dela in frågan om föräldraskap och arbete i tre olika områden som kräver tre olika typer av åtgärder:

A Föräldraledighet

B Vård av sjukt barn

C ”Vård av friskt barn” (tid att vara förälder)

Endast en av teatrarna har i mål och åtgärder tagit upp alla tre områden.

A föräldraledighet

Hinder för föräldraledighet är det som oftast finns med i jämställdhetsplanerna under 5§. De flesta teatrar fokuserar på föräldraledighet för både män och kvinnor och att det inte ska leda till sämre lön eller befordringsmöjligheter samt att man ska få fortlöpande information om verksamheten under föräldraledigheten. Det kan exempelvis stå:

”En positiv attityd gentemot både kvinnor och män som vill ta ut föräldraledighet ska genomsyra företaget.”

Eller:

”Teatern ska verka för ett könsjämligt föräldraledighetsuttag.”

I de flesta fall anses det som självklart att man tar ut föräldraledighet. Det är ju också det som är lättast att planera in eftersom man kan

anmäla behoven ganska långt i förväg. Just avseende föräldraledighet ser det i stort sett bra ut i jämställdhetsplanerna.

Det är bara på en teater som flera tekniker haft problem med att få ta ut föräldraledighet, och det trots en uttalat ambitiös målsättning på den punkten. Det beror enligt teknikerna själva på en alltför slimmad organisation som blir sårbar och därmed får problem med alla avvikelser från ursprungsplaneringen.

B Vård av sjukt barn (VAB)

Endast en teater tar upp den här frågan under denna benämning. I övrigt går frågan om vård av sjukt barn in under rubriker som *”arbetet ska kunna förenas med ansvar för barn”* eller *”man ska ha möjlighet att påverka arbetstiderna”*.

Eftersom vård av sjukt barn tycks vara det besvärligaste området, det går ju inte att planera in i förväg, menar jag att man från arbetsgivarhåll särskilt borde kommentera vilka åtgärder man kan tänka sig att vidta. Annars är risken stor att hela ansvaret och stor press läggs på den enskilda föräldern.

Några teatrar har utvecklat backup-system eller har skiftgång som underlättar byte av arbetstider vid eventuell sjukdom eller andra oförutsedda händelser. En tekniker säger:

”Vi planerar arbetstiderna själva på vår avdelning och hjälper varandra om någon behöver vara hemma. Folk ställer upp, det är sällan problem. Vår chef är positivt inställd. Det är aldrig besvärligt.”

Det här är också det område som berör allra mest i samtalen på det teatrar som har slimmade organisationer och därmed i praktiken inte har någon beredskap alls för anställda som behöver vårda sjukt barn. Så här står det i en plan:

”Vård av sjukt barn är svårt att hantera eftersom sjukdom inte kan planeras. Teatern har mycket små möjligheter att dubblera persona-

len inför eventuella sjukdomsfall och följden blir att stor press läggs på den anställde.”

Teknikerna på den teatern anser också att det beror på att man producerar för mycket i relation till kapaciteten på teknikersidan.

På många teatrar finns alldeles för dålig beredskap för att föräldrar ska kunna känna att de delar ansvaret för åtgärderna med arbetsgivaren, när man måste vårda sjukt barn.

C Vård av frisk barn eller Att få vara förälder

De flesta planer innehåller mer eller mindre ambitiösa mål och åtgärder på denna punkt. Det kan exempelvis stå:

”Arbetet ska kunna förenas med föräldraskap.”

Eller:

”Lika möjlighet för kvinnor och män att förena föräldraskap och arbete.”

En åtgärd som föreslås ofta är:

”Information och samtal med nyblivna föräldrar samt möten anpassas efter småbarnsföräldrar.”

På vissa teatrar finns det möjlighet att få bidrag till barnvaktskostnader om man arbetar på obekvämt arbetstid. Det finns det också en protokollsanteckning om i det kollektivavtal som gäller på institutions-teaterområdet (läs mer under rubriken *Ordnad barnpassning* på sidan 21 i rapporten). Just att få barnpassningen betald av arbetsgivaren är egentligen den enda konkreta åtgärd förutom, att förlägga möten så att det passar, som beskrivs i planerna.

Endast två av teatrarna fokuserar på personlig anpassning av arbetstiderna vilket jag tycker är den viktigaste åtgärden för att kunna uppnå

målsättningen att arbetet ska kunna förenas med föräldraskap.

Den totala arbetsbelastningen för en del tekniker har tidvis varit så stor att familjelivet blivit mycket lidande. En tekniker berättar:

”En av arbetskamraterna på scen jobbade varje helg under en lång period och till slut blev han faktiskt förtvivlad över att knappt få träffa sina barn - han längtade verkligen efter sina egna barn! Många män pratar mer nuförtiden om att det är så jobbigt att inte få vara med barnen.”

Här saknas det alltså ofta de exempel på åtgärder som gör att man har möjlighet att nå sina mål. Å andra sidan har man på flera ställen sedan länge arbetat efter strategier som underlättar, men det står inte beskrivet tillräckligt tydligt i planerna.

Hur ska man göra då?

Övergripande förutsättningar

Arbetstidsavtalet/Samverkansavtalet

När det gäller hur tekniker på ett bättre sätt än idag ska kunna kombinera arbete och föräldraskap, finns det skäl att först påminna om arbetstids- och samverkansavtalen. Mycket är vunnet om man ute på arbetsplatserna håller sig till det som är överenskommet i dessa avtal.

Arbetstids- och samverkansavtalen, som slöts i december 2005 mellan TF och Svensk Scenkonst, innehåller många olika delar. Några av grundtankarna i avtalen är att minska övertidsuttaget, öka framförhållningen i schemaläggningen och att låta den anställda ha större inflytande över arbetstidsplaneringen, alltså just sådant som föräldrar är beroende av för att på ett bättre sätt kunna kombinera arbetet med ansvar för barn. (Vill du läsa avtalen i sin helhet, gå in på www.teaterforbundet.se).

Genomtänkt jämställdhetsplan

Jämställdhetsplanerna måste bli användbara, konkreta dokument med både mål och åtgärder som täcker alla de tre områdena:

A Föräldraledighet

B Vård av sjukt barn

C Vård av friskt barn (tid att vara förälder)

Egentligen är det enkelt!

- Mål = vad vill vi uppnå
- Strategier/åtgärder = vad vi gör

- Se till att resurserna finns!
- Se till att det finns en ansvarig
- Iscensätt i verkligheten!

Planerna måste visa på medvetenhet och vilja att satsa på den här frågan.

Skapa strukturer och rutiner

Allt jämställdhetsarbete går egentligen ut på att skapa ”opersonliga” rutiner och system. Att personalen har eller ska få barn bör inte komma som en överraskning, utan ska ses som en naturlig del av livet, som man på arbetsplatsen måste ha beredskap för att lösa på bästa sätt.

En vinst med rutiner och system är att den enskilde slipper den tacksamhetsskuld som drabbar många med föräldraansvar. Det finns alltid en risk för att jag som individ uppfattas som jobbig och krävande, om det på arbetsplatsnivå saknas ett ”tänk” kring detta. Den enskilde föräldern måste då förlita sig på snälla arbetskamrater/chefer för att få sitt livspussel att gå ihop. Denna tacksamhetsskuld kan ta sig många uttryck. En tekniker berättar:

”Man vågar inte kräva något, till exempel högre lön, för man är ju så glad att det har löst sig med barnen”.

Tillmötesgående attityd hos ledning och chefer

Det spelar egentligen ingen roll hur ambitiöst upprättad jämställdhetsplan man har, där man till och med särskilt uppmuntrar pappaledighet, om den inte kopplas till en positiv och tillmötesgående attityd från arbetsgivare och chefer. Flera av de intervjuade teknikerna pekar på att det är en helt avgörande förutsättning för att kunna kombinera jobb och barn.

Det finns också flera intervjuade chefer som visar på medvetenhet om problemet. En teknisk chef berättar:

”Vi har flera pappor som jobbar deltid, det är inte alltid lätt att få

planeringen att gå ihop. Men jag tänker att det helt enkelt måste gå! Jag försöker sticka håll på myten om att det är kris och katastrof om någon måste vara hemma med sjukt barn eller om man kanske till och med måste skjuta på en premiär. Jag har fått perspektiv på livet och vet att det är helt andra händelser som ska kallas katastrof.”

En annan teknisk chef säger:

”Det handlar om kommunikation och planering, om givande och tagande. Vår ambition och målsättning som ledning är att leva upp till det som är överenskommet med de anställda i jämställdhetsplanen och samarbetsavtalet. Vi försöker att ha en öppen dialog med de anställda om deras hemsituationer.”

Men det finns också tekniker som berättar om en verklighet där ledning/chefer inte alls har tagit till sig problematiken. En tekniker berättar:

”När mina barn blir sjuka får jag naturligtvis vara hemma, men det knorras en del, det är en jobbig attityd och sen kan de ringa hem, ibland sammanlagt flera timmar.”

En annan tekniker säger:

”Min fru (som inte jobbar på teatern, författarens anmärkning) har till och med kallats till möten för att lova att hon tar hand om barnen när de är sjuka”.

Även som medarbetare har man ett ansvar för attityden kring frågan. Teatrar som har en arbetsplatskultur där de anställda bevakar sina revir får det svårare att hitta bra åtgärder.

På två av teatrarna, där samarbetet i frågan om föräldraskap och arbete har fungerat ganska bra, är teknikerna allvarligt oroad över vad bytet av chef kan komma att innebära i framtiden. Man upplever inte att de nya cheferna är intresserade av eller kunniga i jämställdhetsfrågor och tror att det kommer att bli försämringar. Två tekniker berättar:

”Förra personalchefen lämnade bra avtryck i jämställdhetsfrågor, den nya verkar inte lika intresserad. Det skulle till exempel behövas medarbetarsamtal vid och efter föräldraledighet men i nuläget är det tveksamt om det sker.”

”Den nya chefen skickar signaler om förändringar, vi är tveksamma till om han kan eller vill arbeta efter det som nu står i planen.”

Storleken på teatern

Om teatern är stor eller liten är en faktor som i hög grad påverkar förutsättningarna för tekniker att förena arbete och familjeliv. På mindre teatrar eller på små avdelningar inom stora teatrar kan det vara svårare att få till bra förhållanden. Det blir tydligt att det där är ännu viktigare att noga planera och skapa strukturer och det finns särskild anledning att i allmänhet se över arbetsbelastningen.

Om ”best practice”-listan

Genom samtal, enkätsvar och annan datainsamling har jag tagit fram en lista över åtgärder som kan hjälpa tekniker att förena arbete och föräldraskap. Det är alltså teknikernas egna förslag som bildar ”best practice”-listan. Listan är ett ”smörgåsbord”, där man kan välja de åtgärder som passar bäst på arbetsplatsen. Förhoppningsvis kan listan inspirera och tjäna som underlag till diskussioner. Självklart är listan inte komplett, utan kan fyllas på med fler/andra åtgärder.

De tekniker som är **visstidsanställda/frilansare har det ofta extra besvärligt att kombinera arbete och barn**. Den här undersökningen visar exempelvis att visstidsanställda tekniker har svårt att ta ut både föräldraledighet och vård av sjukt barn. Visstidsanställda har dessutom oftare än tillsvidareanställda familjen på annan ort. Det är viktigt att särskilt titta på de visstidsanställdas behov och förutsättningar när man planerar för hur tekniker ska kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.

Nedan presenteras först hela listan i punktform (Listan ”best practice”), därefter utvecklar jag dessa punkter.

Listan "best practice"

Dela på arbetet

- Möjlighet att dela sitt arbete på kvällarna med någon, så att man inte behöver jobba varje kväll.
- Dela på turnéer så att man inte behöver åka en hel turné.
- Fler tekniker måste kunna föreställningen så att man kan gå in för varandra/multitjänst.

Bredare kompetens

- En "libero", kan vara en multitjänst som innehas av någon med bred kompetens.
- Vidareutbilda, skapa bredare kompetens hos fler.
- Inventera vilka på ateljé och produktionssidan som skulle kunna backa upp på föreställning vid behov (efter utbildning).

Ordnad barnpassning

- Barnpassning i hemmet på obekväm arbetstid.
- Barnvakt på plats under föreställningen.
- Barnpassningsrum på teatern.

Bättre planering och framförhållning

- Flexibel och/eller individuellt anpassad arbetstid.
- Jobba kväll/föreställning varannan vecka.
- Annat arbete under tidsbegränsad period.
- Schemalagd skiftgång med lång framförhållning i planeringen.
- Anpassade tider/platser för möten och konferenser.

Se över arbetsbelastningen

- Begränsning av övertid.
- Undvik delad dag.

Större eget inflytande

- Samrådssamtal där stor hänsyn tas till vilka arbetstider/ turnéer som passar bäst.
- Planerings och informationssamtal inför återgång till arbetet efter barnets födelse och längre föräldraledighet. En ny situation har uppstått! Hur tacklar vi den?
- Möjlighet att arbeta hemifrån.
- Företagsinterna föräldradagar. Exempelvis 5 dagar per år som kan vara antingen intjänade eller obetalda, men som man själv bestämmer över.

Positiv inställning till föräldraledighet/vård av sjukt barn

- Uppmuntra pappor att ta föräldraledigt.
- Regelbunden kontakt under föräldraledigheten.
- Uppföljning av löneutveckling efter föräldraledighet.
- Möjlighet till förlängning/uppskjuten kontraktstid för korttidsanställda som vill ta ut föräldraledigt.

Kommentarer till listan

Dela på arbetet

Många av de intervjuade teknikerna tycker att en förutsättning för att man ska kunna kombinera arbete och barn är att man delar arbetet med varandra (jag talar här om att dela på arbetet *inom* yrkesgruppen).

Det kan konkret handla om att dela kvällspassen med någon så att man inte alltid behöver arbeta kväll, att dela på turnéer, att flera tekniker delar på samma föreställning/funktion, att arbeta skift eller att jobba dag/kväll varannan vecka. För att detta ska gå att genomföra krävs det naturligtvis att arbetsgivaren skapar ett system och tillhandahåller de eventuellt extra resurser som krävs.

På Dansens Hus i Stockholm har man redan infört system som är ”opersonligt”, och där man delar på arbetet. Det fungerar och rullar på oberoende av vilka chefer och medarbetare som finns i huset. Detta innebär att man lyfter ansvaret från den enskilde arbetstagaren till arbetsgivar- och arbetsplatsnivå.

Ett sådant system har fler positiva effekter än att det möjliggör för tekniker att kombinera arbete och föräldraskap. Teatern blir mindre sårbar rent allmänt, t ex vid sjukdom, när fler kan dela på arbetet.

På många teatrar finns ett stort mått av solidaritet och kollegialitet. Att man hjälper varandra, ställer upp, och är solidariska har blivit det ”system” som många gånger möjliggör verksamheten. Det är naturligtvis bra att man hjälper varandra men faran är också stor att man riskerar att ta över problemet från arbetsgivaren, som i sin tur slipper skapa rutiner och skaffa resurser för att ta hand om frågan. En teknisk chef berättar:

”Jag försöker åka som backup själv ibland. Vi har en slimmad organisation och det är klart att det är ett sårbart system, men teknikerna löser mycket av problemen själva.”

När man pratar om att dela på arbetet kan man faktiskt stöta på patrull inom den egna kåren. En av de intervjuade teknikerna säger:

”Många bevakar sitt revir. Jag tycker att arbetsgivaren måste kunna ställa krav på personalen – jobba ihop! Man måste kunna samarbeta utan att tappa i kompetens”.

En annan tekniker säger:

”Jag upplever att man ibland inte vill lämna sin föreställning, yrkestoltheten gör att man känner sig oersättlig”.

En nödvändig förutsättning för att kunna dela på arbetet är alltså en positiv inställning från både arbetsgivare och anställda!

Bredare kompetens

Med delat arbete menar jag, som påpekats ovan, att dela inom yrkesgruppen. Men på de mindre teatrarna är det inte lika självklart att det går. Man kanske helt enkelt inte har någon inom samma yrke att dela med, utan är den enda/e i sin funktion. Lösningen kan då bli att dela arbetet *mellan* yrkeskategorier.

Arbetsgivaren kan exempelvis göra upp en plan på vilka personer som kan vidareutbildas på delar av varandras jobb, så att man kan skapa ett backup-system inom organisationen. Förutsättning är förstås att det är frivilligt att vidareutbilda sig, att det kommer påverka lönen för den anställda positivt att vidareutbilda sig m m.

För att undvika att organisationen blir så sårbar att man ständigt tvingas pendla mellan risken att ställa in en föreställning och risken att slita ut sin personal, kan man också inventera sin organisation och se vilka på ateljé- och produktionssidan som skulle kunna utbildas för att t ex köra ljus eller ljud när någon vårdar sjukt barn eller själv är sjuk.

Man kan också tänka sig en form av ”libero”, dvs någon som delvis har sin huvudsyssla inom ett område men som har breddat sin kompetens så att hon/han kan rycka in på flera typer av arbetsområden.

På flera mindre teatrar har man skapat en s k multitjänst som innehas av en person som helt enkelt besitter kompetens på flera yrkesområden.

Det är viktigt att påpeka att utbildning alltid är en förutsättning för alla ovanstående åtgärder!

Ordnad barnpassning

En stor del av arbetet på teatrarna sker då kommunal barnomsorg har slagit igen sina portar. Idag ser situationen för de anställda olika ut beroende på:

- Var du arbetar (en del arbetsgivare betalar barnpassning på obekväm arbetstid, andra inte).
- Var du bor (en del kommuner/stadsdelar betalar barnpassning på obekväm arbetstid, andra inte).

Mycket återstår därför att göra på det här området. Det borde vara självklart att alla som behöver betala barnpassning utöver dagisplats för att kunna arbeta, får detta ordnat genom arbetsgivarens eller kommunen/stadsdelens försorg.

Det finns en protokollsanteckning i det kollektivavtal som gäller på institutionsteatrarna som säger att parterna är överens om att förhandla om *”hur frågan om barnpassning och kostnaden för den ska lösas när den som medverkar i repetition eller föreställning på grund av repetitionens eller föreställningens förläggning inte kan utnyttja ordinarie barnomsorg”*. Det finns alltså en möjlighet att förhandla om att arbetsgivaren betalar för barnpassning.

Teaterförbundet arbetar också centralt med frågan om barnpassning på obekväm arbetstid från samhällets sida. Idag erbjuder vissa kommuner/stadsdelar barnpassning i hemmet på kväll/helg, andra inte. Det beror i sin tur på en skrivning i Skollagen, enligt vilken det inte är obligatoriskt för kommuner/stadsdelar att erbjuda barnomsorg på obekväm arbetstid. Teaterförbundet tillsammans med Symf och TCO arbetar för att förmå regeringen att ändra denna skrivning i lagen, så att föräldrar som arbetar delad dag ska ha möjlighet att få barnpassning i hemmet på kvällstid (i kombination med förskola på dagis).

Bättre planering och framförhållning/ Se över arbetsbelastningen!

För föräldrar är det mycket viktigt med en god framförhållning i planeringen av arbetet, för att man exempelvis ska kunna planera hämtning/lämning på dagis.

Här kommer man långt med att bara hålla sig till de regler om schemaläggning och framförhållning som finns i kollektivavtalet på insti-

tutionsteaterområdet. Arbetstidsavtalet säger exempelvis att (om de lokala parterna inte kan enas om annat) de anställda har rätt att få ett arbetstidsschema per 4-veckorsperiod senast 14 dagar före periodens början. De två första veckorna i perioden gäller som slutligt schema.

För föräldrar är det också särskilt viktigt att man planerar arbetet så att man i möjligaste mån undviker övertider. Man kan inte heller göra för stora avvikelser från planeringen.

På vissa teatrar har teknikerna problem därför att planeringen hela tiden ändras. En tekniker säger:

”Vi producerar för mycket, det blir så rörigt, svårt att planera. Alla är så pressade.”

På en annan teater är arbetsbelastningen den största svårigheten:

”Vi har ett mycket tungt turnéläge. För långa turnéer, för många helger, inga backuper.”

På många ställen krävs ett nytt kreativt tänk tillsammans med både konstnärlig och ekonomisk ledning för att få till en omfördelning av resurserna i relation till antalet produktioner.

Man måste fråga sig hur mycket den befintliga organisationen kan producera utan att det går ut över, bl a personalens möjlighet att kombinera arbete med föräldraskap.

Större eget inflytande

Att få ett större eget inflytande över sitt arbete och sina arbetstider är den absolut enskilt viktigaste punkten som direkt påverkar möjligheten att förena jobb och barn. Här finns det återigen möjlighet att använda sig av skrivningarna i arbetstids- och samverkansavtalen, eftersom parternas avsikt med avtalen bl a var just att skapa ökad delaktighet för de anställda, när det gäller arbetstidsplaneringen.

Föräldrar kan ha helt olika sorters behov av arbetstidsanpassning

beroende på barnen ålder. Det som är perfekt när barnen är små fungerar kanske inte alls när de kommit upp i tio-elva årsåldern. Därför är kontinuerlig möjlighet till påverkan från personalens sida nödvändig.

En spännande idé som kommit fram i samtalen med tekniker är en sorts företagsinterna föräldradagar. Det går ut på att man skulle ha rätt till ett antal dagar/år som kan vara intjänade eller obetalda, och som läggs ut i samråd med arbetsgivaren. Vitsen är att man inte ska måsta motivera varför man vill vara ledig utan var och en ska själv få bedöma vad familjelivet behöver. En tekniker säger:

”Jag hade varit borta jättemycket och kände att läget var skört, min familj tålde liksom inte mer! Vi behövde varandra.”

Positiv inställning till föräldraledighet/ vård av sjukt barn

Som tidigare konstaterats har många teatrar skrivningar om föräldraledighet i sina jämställdhetsplaner, medan endast en tog upp frågan om vård av sjukt barn.

Det är oerhört viktigt för personalen att ledning/chefer aktivt kommunicerar att man är positiv till föräldraledighet, att man särskilt uppmuntrar papporna att vara det, och att man också rannsakar sin egen attityd till framförallt vård av sjukt barn. Det är inte säkert att man är medveten om att man suckar och rynkar pannan samtidigt som man säger att *”det är klart du ska vara hemma i kväll”*.

Arbetsgivaren behöver också upprätthålla kontakten under en längre föräldraledighet och särskilt uppmärksamma de korttidsanställdas problem. Ett förslag är att förlänga kontraktstiden med föräldraledigheten för den gruppen.

Eller så gör man så här, som en producent berättade:

”När en av produktionsledarna, som var korttidsanställd, blev gravid fick hon genast en fast tjänst. Då tyckte ledningen att hon behövde den lugn och ro som det skulle innebära! Det finns också tekniker här som börjat sin anställning med föräldraledighet.”



*Perukmakare mm Patricia Svajger, Stockholms Stadsteater.
Foto: Bengt Wanselius*

Goda exempel

Några teatrar har kommit längre än andra med att utveckla möjligheterna för tekniker att förena arbete och familjeliv. Av de teatrar jag besökt vill jag särskilt framhålla Dansens Hus, Göteborgs stadsteater och Teater Västernorrland. Teknikerna här är överlag positiva och nöjda med sina villkor på den här punkten även om det finns en hel del kvar att göra.

Det gäller framför allt utvecklingen av jämställdhetsplanerna till användbara dokument som täcker de tre områdena, föräldraledighet, vård av sjukt barn och tid att vara förälder.

På dessa tre teatrar tycks det finnas en ”vi hjälper varandra-anda”, solidaritet och kollegialitet precis som på flera andra teatrar, men det avgörande är uppenbarligen ledningens självklara syn på att detta är en viktig fråga som i praktiken prioriteras samt ett bra steg på väg till att hitta strukturer som gör det möjligt att förena jobb och barn.

Bland annat använder man sig av detta:

- Stor egen påverkan på arbetstider
- Lång framförhållning i planering och schemaläggning
- Backup-system/skiftgång
- Libero-tekniker med flera kompetenser
- Produktions/ateljépersonal som extraresurs

Observera att dessa goda exempel inte ska tolkas som ”ideala lösningar”. Det handlar snarare om att inspireras av att man på dessa teatrar är på väg, att man har tagit tag i frågan och arbetar med den utifrån sina specifika förutsättningar.

Exemplet Dansens Hus

Dansens Hus är en gästspelsscen utan eget produktionsuppdrag. Detta innebär bl a att organisationen är något mindre sårbar vid sjukdom och vab (vård av sjukt barn) än andra teatrar. Alla produktioner som gästar ska egentligen ha egna tekniker med sig, men mindre kompanier har inte alltid den resursen utan kan få hjälp med bl a ljus- och ljudproduktion. Ibland är det också fråga om rena samproduktioner med Dansens Hus.

När Dansens Hus skapades var det självklart för de dåvarande cheferna, som själva var småbarnsföräldrar, att man skulle ha en generös inställning till föräldraledighet, vård av sjukt barn och flexibla arbetstider. Den arbetsplatskulturen har förts vidare till nästa chef och numera står det som länge varit praxis, nedskrivet i jämställdhetsplanen.

Den före detta tekniska chefen säger:

”Det är visserligen besvärligt ibland när folk vill jobba deltid eller vårda sjukt barn, men det är självklart att vi måste lösa det! Det är en fördel för organisationen att många har barn, vi har också många kvinnliga tekniker.”

På Dansens Hus har man en mycket specifik skrivning i sin målsättning som går ut på att teknikerna i största möjliga mån ska få påverka sina arbetstider. Det finns minst två personer på varje funktion, man arbetar skift, kväll varannan vecka, dag varannan, har ett backup-system och en kombitjänst som underlättar pusslandet. Det handlar om att odla tillit mellan kollegor och innebär att t ex flera ljudtekniker samarbetar om samma föreställning.

En tekniker som är anställd på Dansens Hus berättar:

”När vi blev med barn var det omöjligt för mig att stanna kvar på min gamla arbetsplats. Där fanns det ingen förståelse för mina behov. Många hade offrat sina familjer med kraschade relationer och

skilsmässa som följd. Det fanns visserligen en stor respekt för yrkeskunnande och kvalitet men många bevakade sina revir. Jag upplevde det på många sätt som en krock mellan gammalt och nytt.”

”Nu måste vi förändra villkoren, speciellt om vi vill ha in fler kvinnor i teknikeryrkena! Här på Dansens Hus finns en modernare syn på arbetet, speciellt i relation till familjeliv. Det kanske måste få kosta lite pengar, man ska inte få slita ut folk antingen man har barn eller inte.”

Det är i praktiken självklart att man ska få vara föräldraledig, jobba deltid och vårda sjuka barn. Alla tekniker, både män och kvinnor har varit föräldralediga minst ett halvt år. Jämställdhetsplanen är ett levande dokument!

Exemplet Göteborgs stadsteater

Göteborgs stadsteater är en traditionellt producerande teater med flera scener och många tekniker. Till skillnad från Dansens Hus har man här att slåss med en gammal arbetsplatskultur, som det naturligtvis tar tid att förändra. Med tanke på det tycker jag att man har kommit långt, i grunden finns det mycket som verkar fungera bra här avseende § 5.

Tekniska ledningen har en medveten och hög ambitionsnivå samt välvillig inställning. Man uppmuntrar särskilt pappor att ta föräldraledigt och menar att det skapar ett bättre arbetsklimat. Man har ett backup-system som man tänker utveckla, tar in extra folk vid behov och ger ”stränga villkor” till regissörerna så att de vet när de kan repetera med teknik och inte.

Hur teknikerna upplever situationen beror lite på vilken typ av befattning man har och vilken avdelning man arbetar på. Både arbetsgivare och många anställda tycker att det finns fördelar med det nya arbetstidsavtalet.

”Vi har fått bra schemalägningsrutiner. Man får schemat en månad

i förväg och har sedan två veckor på sig att komma med synpunkter”. Då går det lättare att planera sitt liv.”

Det finns fortfarande en del att göra för att underlätta föräldraskap för de föreställningsbundna och många kreativa idéer kom fram under vårt samtal. Ett förslag var mer utbildning, t ex för att inte ha vattentäta skott mellan produktionsteam och föreställningsteam samt idén om företagsinterna föräldradagar.

Ibland kan professionalism och yrkesstolthet vara ett sorts hinder. Det finns en viss rädsla för att man sänker kvalitén om man breddar sin kompetens eller skapar multityjänster.

Min uppfattning är att jämställdhetsplanen tas på allvar från ledningens sida och att man gör vad man kan för att efterleva den. Det finns intresse för att söka utvecklingsmöjligheter och nya tankebanor hos både ledning och personal.

Exemplet Teater Västernorrland

Teater Västernorrland är en medelstor länsteater med turnéuppdag. Man producerar för både barn och vuxna, stad och landsbygd. I jämförelse med Göteborgs stadsteater är det här en liten teater, vilket innebär att vissa yrkeskategorier inte har någon att dela arbetet med.

När det gäller just frågan om att förena föräldraskap och arbete har den här teatern kommit en bra bit på väg. Man använder sig av backup, delning av turnéer, turas om med dag/kvällsföreställningar på turné, flera kör samma föreställning och har flexibilitet i arbetstiderna.

Teknikerna är generellt mycket nöjda, ca 50 procent har mindre barn. Dom säger att det framför allt beror på den generösa och positiv attityden från den tekniska chefen samt ett stort mått av samarbetsvilja och kollegialitet bland teknikerna själva.

En tekniker säger:

”Andra (scenmästare och scenograf, författarens anmärkning) har ibland delvis tagit över mitt rekvisitaarbete under föreställning. Det bygger på solidaritet och kollegialitet. Vi har en vi hjälper varandra-anda.”

Flera av teknikerpapporna, som också turnerar, arbetar deltid och det är inte alltid lätt att få planeringen att gå ihop. Men den tekniska chefen beskriver att det helt enkelt måste gå.

”Jag försöker vara flexibel och smidig men det finns de som tycker att jag är alltför spontan. Det är som ståupp komik säger jag då. Det ser väldigt spontant ut men det är nog igenomtänkt!”

Flera av metoderna att få resurserna att räcka till är omdiskuterade i facket och bland teknikerna, till exempel valet att inte besätta en fast tjänst för att kunna välja att använda en del av pengarna till ”oförutsedda utgifter” eller ”särskilda behov”. Jag kan konstatera att det gör det möjligt att ta in en del extrapersonal.

Men det finns en baksida även här. Citatet ”Man vågar inte kräva något, exempelvis högre lön, för man är så glad att det har löst sig med barnen” tidigare i rapporten kommer härifrån.

Det finns en brist i kommunikationen mellan teknisk chef och producenter som gör att det kan bli problem när vissa uppgjorda överenskommelser möter planeringen längre fram.

Teknikerna efterlyser en bättre, mer medveten planering och ”officiella överenskommelser” eftersom frågan om barn och arbete går in i alla möjliga planerings- och strukturfrågor.

För några år sedan hade man stora problem med teknikerresurserna, nu ser det lite bättre ut sedan man gått på fackets linje och fastanställt ytterligare en ljud/ljustekniker. Man diskuterar också antalet produktioner i relation till teknikresurserna. Den största förändringen är en differentiering i antalet tekniker på varje föreställning, framförallt på mindre turnéföreställningar. Man kanske måste vara fler och bygga men färre som kör.

Sammantaget kan man säga att verkligheten på Teater Västernorrland ser mycket bättre ut än vad man kan tro när man läser jämställdhetsplanen. Den är tunt skriven med få konkreta åtgärder, vilken tyder på att mycket av de goda intentioner som finns och genomförs i praktiken är delvis omedvetna och/ eller inte överförda till officiell nivå.

Bilaga 1

Definition av tekniker

Yrkesavdelning 105

I yrkesavdelning 105 inom TF ingår:

Attributmakare, Dekormålare, Inspicient/Prod assistent, Kostymmästare/Patinerare, Kostympersonal, Ljustekniker, Rekvisitör/Attributmakare, Scenmästare/Scenchef, Scentekniker, Skräddare/Tillskärare, Tapetserare/Snickarmästare, Teaterassistent, Teatertekniker, Verkstadsledare, Verkstadspersonal, Övrig teknisk tjänsteman.

Yrkesavdelning 115

I Yrkesavdelning 115 inom TF ingår:

Belysningsmästare, Frilansande ljussättare, Ljudtekniker, Perukmakare/Maskör/Frisör.

Bilaga 2

Teatrar som ingått i utredningsarbetet

Längre samtal, enskilt och i grupp samt i telefon och enkäter:

Norrbotensteatern
Västerbotensteatern
Teater Västernorrland
Stockholms Stadsteater
Dansens Hus, Stockholm
Göteborgs Stadsteater
Göteborgsoperan
Regionteater Väst/ Uddevalla scenen

Intryck från fler teatrar (bl a telefonsamtal, enkäter):

Uppsala Stadsteater
Kungliga Operan, Stockholm
Riksteatern
Dramaten, Stockholm
Folkteatern i Göteborg
Helsingborgs Stadsteater
Malmö Opera och Musikteater

Bilaga 3

Exempel från jämställdhetsplaner med kommentarer

Exempel från ett antal teatrarers jämställdhetsplaner med kommentarer av författaren.

Observera att i exemplen redovisas inte teatrarnas fullständiga jämställdhetsplaner, utan enbart de delar i planerna som handlar om hur arbetsgivaren underlättar för arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap (§5, Jämställdhetslagen).

Exempel 1

Övergripande mål

- All personal ska uppleva att arbetsgivaren ser det som något positivt att man använder sin föräldraledighet.
- All personal ska kunna erbjudas möjlighet till föräldraledighet i den omfattning de önskar.

Åtgärder

- Samtal, t ex i samband med utvecklingssamtal där man uppmuntras att använda sin föräldraledighet.
- Information om teaterns policy om att största möjliga ansträngning ska göras för att tillgodose föräldraledighetsönskemål.
- Stöd och uppmuntran till alternativa lösningar vid vård av sjukt barn.
- Handlingsplan mellan förälder och ledning upprättas i samband med nyanställning eller efter barnledighet.

Kommentar

Hela planen är genomarbetad och ambitiöst hållen men nuläget beskrivs som mycket långt ifrån de uppsatta målen.

- *”Teatern är en arbetsplats som genom sitt starka personberoende arbetssätt har stora svårigheter att kunna erbjuda riktigt bra arbetsförhållanden för småbarnsföräldrar”*
- *”Vård av sjukt barn är svårt att hantera eftersom sjukdom inte kan planeras. Teatern har mycket små möjligheter att dubblera personalen inför ev sjukdomsfall och följden blir att en stor press läggs på den anställde.”*

Jag ser inte hur man med nuvarande organisation /resurs på tekniker-sidan ska kunna uppnå målen då de föreslagna åtgärderna i praktiken inte verkar kunna leda till önskad effekt.

Exempel 2

Övergripande mål

- Arbetet ska kunna förenas med föräldraskap.

Åtgärder

- Man ska anpassa mötestider i möjligaste mån efter småbarnsföräldrar.
- Föräldraledighet ska ej leda till förändrade arbetsuppgifter, sämre lön eller minskade befordringsmöjligheter.
- Man ska särskilt uppmuntra män att vara föräldralediga.

Kommentar

En för året ny jämställdhetsplan visar på en överlag hög ambitionsnivå. Eftersom teaterledningen tidigare kritiserats för att särskilt på det konstnärliga planet ha en bristande jämställdhet blir det intressant att se hur denna nya plan ska få genomslagskraft i verkligheten.

Den tekniska chefen betonar att detta är en viktig fråga.

Exempel 3

Övergripande mål

- Att underlätta för föräldrar att ta ut föräldraledighet.
- Att underlätta för föräldralediga att återgå i arbetet.

Åtgärder

- Föräldralediga ska få fortlöpande information om vad som sker på arbetsplatsen.
- Inbjudan att delta i sociala sammankomster.

Kommentar

Att skriva underlätta, kan vara till intet förpliktigande, jämställdhetsgruppen har numera avgått i protest, de upplever inte att arbetet tas på allvar.

På den här teatern, liksom på flera stora institutioner, verkar det fungera väldigt olika på olika avdelningar. Det beror på vem som är chef om det finns en positiv attityd till att underlätta för småbarnsföräldrarna. Den här godtyckligheten skapar orättvisor inom företaget och stor osäkerhet för den enskilde. Under dessa omständigheter blir det svårare att vara hemma med sjukt barn eller få anpassade arbetstider.

Exempel 4

Övergripande mål

- Arbetet ska kunna förenas med havandeskap och föräldraskap.
- Inom bolaget ska kvinnor och män ha samma möjligheter till föräldraledighet.
- Teatern ska arbeta aktivt för att föräldrar ska kunna förena ansvar för barn med ett stimulerande arbete.

Åtgärder i handlingsprogrammet

- Föräldralediga ska löpande hållas informerade om verksamheten.
- Chefer ska i god tid innan återgång till tjänst efter föräldraledighet, personligen informera om verksamhet och planering.

- Nyanställd personal ska informeras om bidrag till barnvaks-kostnader.
- Föräldraledighet ska inte kunna leda till förändrade arbetsupp-gifter, lägre lön eller minskade befordringsmöjligheter.
- Gravida skådespelare ska garanteras trygghet och integritet. Det gäller i hög grad visstidsanställda skådespelare.

Kommentar

En tydlig skrivning av målen och en allmänt sett medveten och genomarbetad plan med många konkreta åtgärder. Tillsammans med en positiv och tillmötesgående attityd hos cheferna ger det förutsättningar för goda förhållanden vad gäller möjlighet att förena jobb och barn.

Exempel 5

Övergripande mål

- Arbetet ska kunna förenas med föräldraansvar.
- Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till föräldraledighet och att vårda sjuka barn.
- Bolaget ska arbeta aktivt för att föräldrar ska kunna förena ansvar för barn med ett stimulerande arbete.

Åtgärder

- Anpassning av ex arbetstider, konferenser, möten, utbildning och resor.
- Generös inställning till individuell förläggning av arbetstid.
- Teatern erbjuder ett barnpassningsbidrag.
- Föräldraledighet ska inte leda till förändrade arbetsuppgifter, lägre lön eller minskade befordringsmöjligheter.
- Föräldralediga ska löpande erhålla information om teaterns och den egna avdelningens verksamhet.

Kommentar

Revidering av hela planen pågår. Här finns tydliga mål och åtgärder vad gäller föräldraskap och arbete och det har hittills fungerat

ganska bra. Tyvärr upplever många att den nya ledningen skickat signaler om försämringar. Personalen är tveksamma till om den nya chefen kan/vill arbeta efter det som nu står i planen.

Exempel 6

Övergripande mål

- Att ge de anställda en möjlighet att kunna påverka arbetstiden efter personliga önskemål.

Åtgärder

- Förläggning av arbetstid i hemmet där så är möjligt.
- Förläggning av möten så att det underlättar för småbarnsföräldrar och de som är delvis föräldralediga.
- De anställda som arbetar skift får i stor utsträckning själva påverka schemaläggningen där hänsyn tas till allas önskemål så långt det är möjligt.
- Dialog mellan chef och anställd om ev. övertider.
- Information till de föräldralediga om vad som händer på arbetsplatsen. Mejla protokoll, bjud med på fester, konferenser; med andra ord underlätta återkomsten till arbetet.

Kommentar

En genomtänkt och ambitiös åtgärdsplan där man poängterar att man under 2007 särskilt ska arbeta med att integrera dessa frågor i hela verksamheten. Den här teatern är ett av de få ställen som fokuserar på den situation, som föreligger efter den huvudsakliga föräldraledighetens slut, dvs möjligheterna att ha ett drägligt liv med sin familj till vardags.

Exempel 7

Övergripande mål

- Lika möjlighet för män och kvinnor att förena föräldraskap och arbete.
- En positiv attityd gentemot både kvinnor och män som vill ta ut

föräldraledighet ska genomsyra företaget.

Åtgärder

- Information till blivande föräldrar om föräldraledighetslagen.
- Regelbunden kontakt från personalchef/avd chef under ledigheten viktig.
- Introduktionssamtal av personalchef/avd chef vid återgång efter längre föräldraledighet.
- Möten anpassas till tider som passar småbarnsföräldrar.

Kommentar

Det fokuseras mycket på att män och kvinnor ska ta ut lika stor andel av föräldradagar och vård av sjukt barn, inte lika mycket på åtgärder som kan underlätta (för bägge könen) att vara förälder. Män tar ut lika många eller fler dagar.

Detta är en stor arbetsplats, cheferna uppfattas generellt som välvilliga. Och man har bra flextider. Jag uppfattar ändå att det är ganska stora skillnader mellan olika avdelningar och yrkeskategorier. Man har

t ex nyligen gjort en förändring för vissa tekniker från skiftgång till föreställningsbundet schema, vilket de som drabbas av det upplever som en klar försämring.

Hitills har många tekniker varit rätt nöjda med utvecklingen men det finns en oro för försämringar efter ett personalchefsbyte som påverkar tron på jämställdhetsplanens framtida förankring i verkligheten.

Exempel 8

Övergripande mål

- Arbetet ska kunna förenas med föräldraskap.

Åtgärder

- Föräldraledighet ska inte leda till förändrade arbetsuppgifter,

- lägre lön eller minskade befordringsmöjligheter.
- Teatern ska verka för ett könsjämligt föräldraledighetsuttag

Kommentar

I den senaste mätperioden har fler män än kvinnor varit föräldraledda. Planen är tunt skriven med få konkreta åtgärder.

Verkligheten ser mycket bättre ut än vad man kan tro när man läser planen vilken tyder på att mycket av de goda intentioner som finns och genomförs i praktiken är delvis omedvetna och/ eller inte överförda till officiell nivå.

Teknikeråret

Teknikeråret 2007 är en särskild satsning inom Teaterförbundet. Teknikeråret innehåller tre fokusområden; arbetsmiljö, kompetensutveckling och jämställdhet.

Lena Engqvist Forslund

Lena är sedan 1980-talet tillsvidareanställd vid Teater Västernorrland och arbetar som skådespelerska och regissör. Numera också verksam som pedagog för operaelever. Lena E Forslund deltog i den ledarskapsutbildning för kvinnor som Teaterförbundet och Svensk Scenkonst genomförde 2005/2006.

Visste du att

- 30 procent av TFs tekniker i en enkät svarar att det inte går att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap?
- 47 procent anser att deras arbetsgivare inte arbetar för att de ska gå att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap (trots att arbetsgivaren är skyldig enligt lag att göra det)?
- Tekniker som är visstidsanställda har stora svårigheter med att ta ut både föräldraledighet och vård av sjukt barn?

Ur rapporten

"Egentligen är det enkelt!

- Mål = vad vill vi uppnå
- Strategier/åtgärder = vad vi gör
- Se till att resurserna finns!
- Iscensätt i verkligheten!"



Postadress
Box 12710
112 94 Stockholm

Besöksadress
Kaplansbacken 2 A
Stockholm

Telefon 08- 441 13 00
Telefax 08- 653 95 07

www.teaterforbundet.se
info@teaterforbundet.se