

Kvinna i byggbranschen

En kvalitativ studie av kvinnors upplevelser av krav och förväntningar i en mansdominerad bransch

Av: Jonatan Göransson & Niklas du Puy

Handledare: Sara Ferlander
Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskap
Kandidatuppsats 15 hp
Sociologi C | höstterminen 2016



Förord

Vi vill rikta ett stort tack till de människor som varit delaktiga i och möjliggjort denna studie. Först och främst vill vi tacka våra sex respondenter som trots jultider och ett pressat arbetsschema tog sig tid att träffa oss och besvara våra intervjufrågor. Ett tack riktas även till vår handledare Sara Ferlander vars feedback och nyttiga tips väglett oss genom arbetet med studien. Slutligen vill vi även tacka de familjemedlemar, vänner och flickvänner som under studien tillhandahållit oss med goda tips och stöd, samt genomlidit korrekturläsning av uppsatsen för vår skull, det uppskattas!

Abstract

In today's labor market there's a distinct sectioning between the sexes where some of the labors are seen as more manly, while other labors are seen as typically female. But if you were to compare today's situation with how it once was there a clear pattern showing that more women and men are working in a labor dominated by the opposite sex. The aim of this study was to investigate the way women experience the demands and expectations placed on them in the construction industry. Our study will shed light on how women in the construction industry feel they are treated by their male colleagues, the demands placed on them and which expectations their colleagues and managers have on them. The theoretical framework for the study consisted of Yvonne Hirdmann's gender system (1998), Lena Abrahamsson's theory of restoration (2000), Mia Hultin's the glass ceiling (2003) and Charlotte Holgersson's theory of homosociality (2003). The study was conducted with a hermeneutic approach where six women working in the construction sector were interviewed. The main interpretation of the study shows that the majority of women believe that they are treated well, but that there is a kinship among their male colleagues, which is difficult to penetrate.

Key words: Discrimination, expectations, demands, gender-dominated, gender stereotypes, special treatment, exclusion.

Sammanfattning

I dagens arbetsmarknad finns det en tydlig arbetsdelning mellan könen där vissa yrken ses som manliga medan andra ses som typiskt kvinnliga. Men jämfört med hur det en gång varit så ser man att allt fler kvinnor och män arbetar i ett yrke som är dominerat av det andra könet. Vårt syfte med denna studie kommer vara att undersöka hur kvinnor upplever de krav och förväntningar som ställs på dem inom byggbranschen. Vår studie kommer belysa hur kvinnorna inom byggbranschen känner sig bemötta av sina manliga kollegor, vilka krav som ställs på dem och vilka förväntningar deras kolleger och chefer har på dem. I studien kommer vi använda teorierna genusystemet av Yvonne Hirdmann (1998), återställare av Lena Abrahamsson (2000), glastaket av Mia Hultin (2003) och Charlotte Holgerssons (2003) teori

om homosocialitet. Studien genomfördes med ett hermeneutiskt förhållningssätt där sex kvinnor som arbetar inom byggbranschen intervjuades. Huvudtolkningen visar att majoriteten av kvinnorna har det bra, men att det finns en gemenskap bland de manliga kollegorna som är svår att penetrera.

Centrala begrepp: Diskriminering, förväntningar, krav, könsdominerat, könsstereotyper, särbehandling, utanförskap.

Populärvetenskaplig sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka hur kvinnor upplever de krav och förväntningar som ställs på dem inom byggbranschen. I studien har sex kvinnor intervjuats. Den gemensamma nämnaren hos dessa kvinnor är att de alla jobbar inom byggbranschen på en position under chefspositionerna. De teorier som använts är genussystemet av Yvonne Hirdmann (1998), återställare av Lena Abrahamsson (2000), glastaket av Mia Hultin (2003) och Charlotte Holgerssons (2003) teori om homosocialitet. Studiens resultat visar på att byggbranschen ser annorlunda ut beroende på om du är man eller kvinna. Som kvinna är det svårare att bli en del av den sociala gemenskapen på arbetsplatsen än vad du har som man i samma situation. Resultatet visar även att kvinnorna i studien upplever hur de måste anpassa sig efter männen och den jargong som råder för att inte hamna utanför. Gällande de förväntningar och krav du har på dig i byggbranschen varierar även dessa beroende på vilket kön du har. Fem av sex kvinnor i studien upplevde att de hade lägre förväntningar och krav på sig än sina manliga kollegor. Kvinnorna i studien var dock överrens om att kraven är större på kvinnor än män ifall du vill avancera på din arbetsplats. Slutligen konstateras att inga av de försök till förändring av branschens normer som gjort har burit frukt och att kvinnorna i studien inte heller har någon större förhoppningar om att så heller kommer ske inom en överskådlig framtid.

Innehåll

1 Inledning	1
1.1 Bakgrund - arbetsmarknaden ur ett historiskt perspektiv	2
1.2 Syfte	3
1.3 Frågeställning	3
1.4 Avgränsningar	4
1.5 Uppsatsens disposition	4
2 Centrala begrepp.....	5
2.1 Definitioner av centrala begrepp	5
3 Tidigare forskning.....	6
3.1 Kvinnors situation på den svenska arbetsmarknaden.....	7
3.2 Könsstrukturer i organisationer	8
3.3 Mäns förtur i rekryteringsprocessen.....	9
3.4 Kvinna i byggbranschen.....	10
3.5 Sammanfattning.....	11
4 Teori	12
4.1 Yvonne Hirdman - Genussystem	13
4.2 Lena Abrahamsson - Återställare	13
4.3 Mia Hultin - Glastaket	15
4.4 Charlotte Holgersson - Homosocialitet	15
4.5 Motivering av teoretiska ramverk samt koppling till tidigare forskning	16
5. Metod.....	17
5.1 Utgångspunkter.....	18
5.2 Kvalitativ metod	18
5.3 Genomförande.....	19
5.3.1 Kvalitativ intervju	19
5.3.2 Urval	20
5.3.3 Val av företag	20
5.3.4 Val av intervjupersoner	20
5.3.5 Datainsamling.....	21
5.4 Metoddiskussion	21
5.5 Kvalitet	23
5.5.1 Tillförlitlighet	23
5.5.2 Överförbarhet	23
5.5.3 Pålitlighet	24

5.5.4 Äkthet.....	24
5.6 Etik.....	25
6 Resultat	25
6.1 Kvinnor i ett mansdominerat yrke	25
6.2 Förväntningar i det sociala - Homosocialitet.....	28
6.3 Förväntningar och krav på utfört arbete.....	29
6.4 Återställare.....	31
6.5 Sammanfattning av resultat.....	32
7 Diskussion.....	33
7.1 Diskussion av resultat.....	33
7.2 Kvinnor i ett mansdominerat yrke	34
7.3 Förväntningar i det sociala – Homosocialitet.....	36
7.4 Förväntningar och krav på utfört arbete.....	38
7.5 Återställare.....	40
7.6 Slutdiskussion.....	41
8 Framtida forskning	42

1 Inledning

Sverige beskrivs ofta som ett av världens mest jämställda länder och låg förra året på fjärde plats av alla världens länder gällande jämställdhet mellan könen (World Economic Forum, 2015). Även den svenska arbetsmarknaden prisas gång på gång som en av de mest jämställda i världen (Abrahamsson, 2009) med nästan lika många förvärvsarbetande män som kvinnor på dagens svenska arbetsmarknad (Wikander, 2009). Trots detta kvarstår en tydlig könsuppdelning på den svenska arbetsmarknaden där många yrken fortfarande kraftigt domineras av män respektive av kvinnor (SCB, 2016). Ulla Wikander (2009) som forskat inom kvinnors situation på den svenska arbetsmarknaden hävdar i sin studie att denna segregering av arbetsmarknaden alltid varit till männens fördel. Kvinnor har ofta hamnat i yrken med lägre lön, mer monotona arbetsuppgifter och där möjligheterna till avancemang och utveckling i karriären har varit näst intill obefintliga.

Det har både historiskt sett och görs även idag olika satsningar för att försöka neutralisera dominansen av ett kön i många av de könsdominerade branscherna. Vård och omsorg har länge försök få in fler män, och enligt vår egen erfarenhet har det varit relativt lätt för oss att få jobb inom barnomsorgen (Wikander, 2009). Man kan även se att flera byggföretag satsar på att få in fler kvinnor, till exempel ett av Sveriges absolut största byggföretag, NCC, satsar just nu på att få in fler kvinnliga chefer. Detta genom att skapa en utbildning riktad för att sporra fler kvinnor att bli chefer över deras byggen (NCCs hemsida, 2016). Trots dessa satsningar kvarstår det faktum att många branscher fortfarande är lika könsdominerade idag som för 20-30 år sedan (SEB, 2016). Detta har fått oss båda att börja reflektera över ifall det är satsningarna som gång på gång varit missriktade, eller ifall det ligger något annat bakom att främst mansdominerade branscher fortfarande har svårt att locka till sig arbetare av det motsatta könet.

Annicka Cettner (2008) har undersökt kvinnliga civilingenjörer upplevelser och erfarenheter inom byggbranschens. Cettner menar att män och kvinnor behandlas olika, ofta till männens fördel och att detta till viss del ligger bakom att många av de kvinnor som söker sig till byggbranschen väljer att sluta. Vi båda delar denna upplevelse av särbehandling från våra egna arbetserfarenheter då vi båda har arbetat inom kvinnodominerade yrken där vi fått erfara särbehandling som oftast varit till vår fördel. Vi har upplevt att förväntningarna på oss inte

alltid har varit likadana som på våra kvinnliga kollegor. Detta har hittills bara gett oss fördelar i våra karriärer, men hur är det då för en kvinna som arbetar i en manlig arbetsmiljö? Har en kvinna samma fördelar som en minoritet i sitt yrke? Eller är det som Cettner (2008) säger snarare en nackdel att vara kvinna i en mansdominerad bransch?

Vi kommer därför i vår studie undersöka de förväntningar som ställs på en kvinna i ett mansdominerat yrke. Vi hoppas att vår uppsats kan ge oss, men även andra en förståelse för de förväntningar som sätts på en vanlig kvinna, utan en högre befattning i jämförelse med de förväntningar som ställs på en man i samma yrke och position.

Vi vill försöka belysa de motgångar alternativt framgångar våra respondenter möter varje dag i sitt arbete, då de gått emot normen och valt ett yrke som inte domineras av deras eget kön, utan snarare är starkt dominerat av motsatt kön.

1.1 Bakgrund - arbetsmarknaden ur ett historiskt perspektiv

Det har alltid funnits en typ av arbetsdelning i form av könssegregering på den svenska arbetsmarknaden. Könssegregering innebär att arbetsmarknaden delas upp i yrken som kraftigt domineras av antingen kvinnor eller män.

Denna segregering på den svenska arbetsmarknaden har alltid varit till männens fördel. Detta har inneburit att kvinnor bland annat hamnat i yrken där lönen är lägre, uppgifterna monotona och där möjligheterna till avancemang och utveckling i karriären har varit näst intill obefintliga (Wikander, 2009).

Idag ses Sverige som ett land vars arbetsmarknad är en av de mest jämställda i världen (Abrahamsson, 2009). Nästan lika många kvinnor som män befinner sig på arbetsmarknaden, en fördelning som inte var i närheten av lika jämställd för 100 år sedan (Wikander, 2009).

Historiskt sett har kvinnans roll i samhället gått ut på att se till att hemmet sköttes medan mannen var den som genom förvärvsarbete skulle försörja familjen. Dessa roller kvarstod till sekelskiftet mellan 1800 och 1900-talet då nya yrken uppstod vilka lockade till sig kvinnliga förvärvsarbete (Wikander, 2009).

Normen om mannen som familjens försörjare kvarstår dock ända in på 1960-talet vilket försvårade för gifta kvinnor att börja arbeta. Vid denna tid hade dock många av de idag

kvinnodominerade yrkena skapats och att dessa sågs som “passande” för kvinnor i kombination med ökade löner lockade fler kvinnor till arbetsmarknaden. Även lagstiftning och möjligheten till utbildning underlättade för kvinnorna att arbeta samtidigt som de hade en familj (Wikander, 2009).

I slutet av 1970-talet fanns det nästan lika många män som kvinnor på arbetsmarknaden. Trots detta var det fortfarande en kraftig uppdelning av könen mellan olika yrken och även arbetsuppgifterna för män och kvinnor som arbetade på samma arbetsplats skiljde sig. Kvinnan fick sina arbetsuppgifter utifrån sitt kön och inte utifrån sin kompetens. Detta byggde på de gamla normerna om att kvinnor och män är bättre lämpade till olika yrken. Wikander (2009) menar att dessa normer fortfarande lever kvar i dagens samhälle.

Idag har Sverige en av världens mest jämställda arbetsmarknader (World Economic Forum, 2015). Trots detta lever den könsuppdelade arbetsmarknaden kvar och av de 30 största yrkena har endast tre en jämn könsfördelning (Wikander, 2009).

1.2 Syfte

Syftet med vår studie är att skapa en större förståelse kring den ojämlikhet som existerar på våra könsdominerade arbetsplatser. Studiens fokus kommer att ligga på hur kvinnor inom byggbranschen själva upplever de krav och förväntningar som ställs på dem, samt om dessa förväntningar och krav skiljer sig mot de som ställs på männen i samma bransch. Ambitionen med studien är att ge en klarare bild av hur det är att vara kvinna i byggbranschen samt ge en bild av ifall kvinnor och män behandlas olika på grund av sitt kön.

1.3 Frågeställning

“Hur upplever kvinnor på lägre positioner inom byggbranschen att kraven och förväntningarna som ställs på dem skiljer sig från de krav och förväntningar som ställs på män i samma arbetsposition?”

1.4 Avgränsningar

Vi har i vår uppsats valt att undersöka de krav och förväntningar som ställs på en kvinna i en mansdominerad bransch, nämligen byggbranschen. Vi har även valt att avgränsa oss till att undersöka kvinnornas perspektiv genom att studera hur deras bild av de krav och förväntningar som ställs på dem i förhållande till de krav och förväntningar som ställs på män i samma arbetsposition.

Valet av byggbranschen beror på att det är en av de mest mansdominerade branscherna i Sverige med bara 8% kvinnor (SCB, 2010). Fokus på just upplevda förväntningar och krav motiveras med att detta är ett tidigare utforskat område som vi tror kan bidra till en tydligare bild av kvinnans situation som en minoritet på arbetsplatsen. För att få svar på vår undersökning har vi valt att intervjua sex kvinnliga byggarbetare på tre olika företag, varav ett baserat i Stockholm och två baserade i Göteborg. Fokus är på att ta reda på hur kvinnorna själva upplever de krav och förväntningar som ställs på dem själva i egenskap av att vara kvinna i byggbranschen.

1.5 Uppsatsens disposition

Nedan följer uppsatsens andra kapitel som behandlar studiens centrala begrepp. Dessa är de begrepp som studien bygger kring, dessa begrepp kommer att löpa som en röd tråd genom hela studien. Kapitel tre behandlar tidigare forskning. I detta kapitel ges en överblick av det område studien behandlar, först ur ett bredare nationellt perspektiv för att sedan övergå till ett mer branschspecifikt perspektiv. Kapitel fyra tar upp de teorier som i studiens analys bygger på. De teorier som används är genussystemet av Yvonne Hirdmann (1998), återställare av Lena Abrahamsson (2000), glastaket av Mia Hultin (2003) och Charlotte Holgerssons (2003) teori om homosocialitet. I studiens femtekapitel redogörs för val av metod. Detta är relevant för att skapa en bättre förståelse om dels studiens helhet, men även om hur vi gått till väga i utförandet av studien. Det sjätte kapitlet presenterar studiens resultat. Detta kapitel delas in i fyra teman vilka baseras på de teorier som presenteras i studiens fjärde kapitel. I det sjunde

kapitlet redogörs för en diskussion som ställer resultatet från det föregående kapitlet i förhållande till tidigare forskning (kapitel tre) och teori (kapitel fyra). I detta kapitel ges även svar på studiens problemformulering. I studiens åttonde och avslutande kapitel ges författarnas förslag på framtida forskning inom ämnet.

2 Centrala begrepp

Diskriminering, förväntningar, krav, könsdominerat, könsstereotyper, särbehandling, utanförskap.

2.1 Definitioner av centrala begrepp

Diskriminering: Då en enskild person eller en grupp gör skillnad mellan olika människor och detta inte baseras på meriter eller talanger och behandlar denne sämre än andra.

Förväntningar: Definieras utefter våra respondenters egna upplevelser. Begreppet behandlar vad som förväntas av respondenterna på arbetsplatsen,

Krav: Definieras utefter våra respondenters egna upplevelser. Begreppet behandlar den kravbild som finns på respondenterna på arbetsplatsen gällande prestation.

Könsdominerat: Då över 60% av den totala arbetskraften har samma kön (Wikander, 2009).

Könsstereotyper: De förutfattade meningar som finns om de olika könen, det vill säga en inre bild av en grupp eller individ, ofta i form av förenklade föreställningar baserat på egenskaper (UMOs hemsida, 2016)

Särbehandling: I vår studie definieras särbehandling som att människor behandlas olika på grund av sitt kön (UMOs hemsida, 2016).

Utanförskap: Innebär att en individ eller grupp befinner sig utanför och känner sig vara utestängda från en gemenskap, exempelvis på en arbetsplats (UMOs hemsida, 2016).

3 Tidigare forskning

Nedan presenteras tidigare forskning dels kring kvinnors situation på den svenska arbetsmarknaden i stort, men främst kring kvinnors situation och upplevelser från mansdominerade branscher.

Det har gjorts massvis med forskning kring kvinnors positioner och roller i mansdominerade branscher som till exempel byggbranschen. Dock har vi haft svårt att finna studier som fokuserar på kvinnors självupplevelser, det vill säga hur de själva uppfattar sin situation. Anledningen till att vi valt att inkludera både arbetsmarknaden i helhet och kvinnors situation i mansdominerade yrken motiveras med att det historiska perspektivet på arbetsmarknaden generellt, bidrar till en större förståelse för varför mans- respektive kvinnodominerade yrken finns. Men även också för att skapa en ökad förståelse kring varför kvinnors egenskaper ofta ses som sämre än männens. Detta ligger till grund för kvinnans situation i mansdominerade yrken som den övriga tidigare forskningen samt vår egen studie fokuserar på.

De studier kring kvinnors situation i mansdominerade branscher bidrar till en ökad förståelse kring de ämnen vi själva ämnar undersöka i vår studie.

Utifrån dessa förutsättningar fann vi fyra tidigare studier som vi såg som användbara nämligen; Wikander (2009), Wahl (1992), Hultin (2003) samt Cettner (2008).

Studierna presenteras en för sig då de alla skiljer sig åt även om vissa teman återkommer såsom möjlighet till karriärutveckling. Först presenteras de studier som är gällande för hela arbetsmarknaden, därefter de som fokuserar på kvinnors upplevelser av möjlighet till karriär samt hur de behandlas. Slutligen presenteras den forskning som ligger närmast vår egen och som fokuserar på kvinnors situation i byggbranschen.

3.1 Kvinnors situation på den svenska arbetsmarknaden

Ulla Wikander (2009) har forskat kring kvinnors väg in på arbetsmarknaden rent historiskt. Hennes forskning bygger på tidigare forskning, statistik samt historiska texter kring kvinnors situation på den svenska arbetsmarknaden. Hon menar att kvinnan alltid har arbetat lika mycket som mannen med skillnaden att det arbete kvinnan utfört ofta varit obetalt och skett i hemmet. Belöningen var då snarare än pengar känslan av familjetillhörighet och ett tak över huvudet vilket Wikander menar kan ha skapat en mening för kvinnorna i deras obetalda hushållsarbete. Detta arbete möjliggjorde även mannens möjlighet att jobba på arbetsmarknaden.

Under slutet av 1890-talet hade vi ekonomisk tillväxt i Sverige vilket resulterade i att kvinnor sågs som ett alternativ för billigt arbete på arbetsmarknaden. Då kvinnan saknade erfarenhet från arbetsmarknaden kunde man tilldela dessa en lägre lön och även enklare arbetsuppgifter. Men ju fler kvinnor som lämnade hemmet för arbetsmarknaden och betalt arbete, desto mer började jämlikheten i samhället att komma till diskussion.

Detta ledde till ökad jämlikhet både i samhället och på arbetsmarknaden under 1900-talets andra halva fram till idag. Wikander menar dock att jämlikhet fortfarande inte är uppnått då kvinnor fortsatt tjänar sämre än männen och även generellt sett har lägre roller. Detta beror på uppdelningen av arbetsmarknaden i kvinnliga respektive manliga branscher och är den starkast bidragande orsaken till att män fortfarande är överordnade kvinnor på arbetsmarknaden. Detta även om båda könen nu deltar i arbetslivet i stort sätt till samma utsträckning (Wikander, 2009).

Wikanders (2009) studie är av relevans för vår forskning då hon ger ett historiskt perspektiv på varför arbetsmarknaden ser ut som den gör idag med sina könsdominerade branscher. Wikander menar att just denna historiska fördelning av kvinno- samt mansyrken är det som bidrar mest till att kvinnan underordnas mannen. Detta är något vi känner bör tas i beaktande då vi genomför vår egen studie.

3.2 Könsstrukturer i organisationer

Wahl publicerade 1992 en avhandling om bristen på kvinnor i ledande positioner på den svenska arbetsmarknaden. Empirin består av en kvantitativ studie med en urvalsgrupp bestående av kvinnliga civilingenjörer och civilekonomer. Dessa delas in efter inriktning samt examensår. Studiens genomfördes genom ett utskick av 369 postenkäter, vilket resulterade i 261 svar. Frågorna i undersökningen kretsar främst kring arbete, utbildning, karriär, mål i livet samt upplevd diskriminering.

Resultatet av studien visar att många av kvinnorna aktiva inom mansdominerade yrken upplevde sig vara underordnade männen och att deras egenskaper inte värderas lika högt som deras manliga kollegors. Många av kvinnorna hade även erfarenhet av diskriminering genom negativ särbehandling.

Kvinnorna upplevde även hinder för att göra karriär och avancera på arbetsplatsen, något deras manliga kollegor uppfattades ha lättare att göra. Uppfattningen bland urvalsgruppen var att detta var en effekt av den mansdominerade struktur som rådde. Män upplevdes prioriteras både på arbetsplatsen generellt, men även i rekryteringsprocessen till högre tjänster, vilket kan ha sin förklaring i varför så stor del av cheferna idag är män i förhållande till andelen kvinnor med samma position.

Wahl kopplar detta till ett antal osynliga processer och en djupt rotat asymmetrisk relation mellan de båda könen i samhället. Detta leder till att det även skapas en bild av vad som ses som manligt och kvinnligt på arbetsmarknaden där det manliga ofta utgör en norm för vad som anses normalt.

Dessa processer räcker dock inte för att förklara skillnaderna helt ut, utan Wahl menar att även kvinnornas handlingar på arbetsmarknaden har en inverkan. Kvinnornas erfarenheter ses som något främmande som gång på gång ställs mot den rådande manliga normen som ses som normal och giltig. Wahl sammanfattar det hela med att kvinnors intressen blir särintressen medan männens intressen blir allmänintressen (Wahl, 1992).

Vår studie syftar till att undersöka om det finns skillnader i de krav och förväntningar som ställs på kvinnor i förhållande till män inom byggbranschen. Wahls forskning visar på att det

görs skillnad i behandlingen mellan könen där kvinnor upplevs behandlas sämre och dessutom motarbetas i sin karriärutveckling. Denna forskning känner vi motiverar behovet av vår studie ännu mer.

3.3 Mäns förtur i rekryteringsprocessen

År 2003 gjorde Mia Hultin en kvalitativ studie baserad på ett antal intervjuer, som handlade om hur män som arbetar i kvinnodominerade yrken har större chans till intern karriärutveckling än kvinnor med liknande kvalifikationer inom samma yrke och företag. Hon kallade denna studie "*Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling*". Hultin använde sig då av två existerande teorier som kallas *glashissen* och *glastaket*. Detta är två teorier som pekar på den diskriminering som existerar på arbetsmarknaden när det kommer till kön.

Teorin om glastaket kommer vi gå igenom lite djupare under rubriken *Teorier*, men den handlar i det stora hela om kvinnors sämre chans till en karriärutveckling i en mansdominerad bransch. Glashissen däremot visar att det oftast är tvärtom för en man, som då arbetar i en kvinnodominerad bransch. Dessa teorier och det resultat Hultin fick fram stämmer väldigt bra överens med varandra. Då det visade sig att män har en fördel som minoritet, medan kvinnor har det mycket svårare.

Innebörden av dessa teorier och Hultins studie är att män oftast kan dra fördel av att arbeta inom kvinnodominerade yrken och då få företräde till specifika uppgifter som kan leda till avancemang och befordran, samt även kvoterar in på yrken oavsett om det finns kvinnor som söker samma tjänst med bättre kvalifikationer eller inte. Detta bland annat för att män fortfarande har högre status i samhället än kvinnor, och att kvinnodominerade yrken oftast då ses som lågstatusarbete. Ett sätt att motverka detta, och ändra synen på vissa kvinnodominerade yrken kan bland annat vara att anställa fler män. Som kan resultera i att man höjer statusen på yrket. Hultins (2003) studie visade även på att män har snabbare karriärutveckling än sina kvinnliga kollegor, i en bransch som är kvinnodominerad.

Precis som Wahls (1992) studie pekar Hultins resultat på att det görs skillnad på män och kvinnor, och att det är männen som drar nytta av dessa skillnader. Vi finner det därför av vikt att undersöka hur kvinnor själva upplever de krav och förväntningar som ställs, samt ifall dessa skiljer sig mot de krav och förväntningar som ställs på deras manliga kollegor.

3.4 Kvinna i byggbranschen

Cettner publicerade 2008 en genusanalys av kvinnliga civilingenjörer inom byggbranschen med fokus på kvinnornas upplevelser och erfarenheter kring arbetsvillkor och karriärval. Studien fokuserar på kvinnliga civilingenjörer, det vill säga kvinnor vars position ska berättiga dem ett stort inflytande på arbetsplatsen. Empirin bygger på elva djupintervjuer med kvinnor som antingen jobbar eller har jobbat som civilingenjörer inom byggbranschen. Intervjuerna kretsar kring kvinnornas tankar kring villkor, kultur och struktur i byggbranschen.

Det Cettner (2008) kom fram till var att kvinnorna i byggbranschen upplevde att branschen var konstruerad av och för män. Bilden av den typiske ingenjören eller byggarbetaren var baserad på manliga normer vilket gjorde det svårt för kvinnorna att bli accepterade i denna roll. Kvinnorna upplevde att de mötte motstånd, hade högre krav på samt fick en lägre status sig än sina manliga kollegor.

Detta i kombination med vad kvinnorna beskrev som en bransch präglad av manliga normer samt en alltför manlig struktur och kultur upplevdes som motarbetande gentemot kvinnorna. Kvinnorna upplevde sig också vara underordnade trots en hög position och många kvinnor beskrev en förtryckande jargong med elaka, ofta sexistiska skämt och diskriminering på arbetsplatserna.

Kvinnorna ansågs sig inte heller ha samma möjlighet att avancera och att männen gjorde detta snabbare samt att kvinnorna tjänade sämre och fick andra arbetsuppgifter tilldelade sig.

Detta bidrog till att många kvinnor valde att sluta inom byggbranschen. Byggbranschen har formellt varit öppen för kvinnor i över 30 år, trots detta utgör män en stor majoritet och de kvinnor som befinner sig i byggbranschen upplever att de fortfarande kämpar i motvind för att tas på allvar, komma in i branschen och ses som likvärdiga sina manliga medarbetare.

Cettner (2008) sammanfattar sin studie med att konstatera att de kvinnliga byggingenjörerna upplever ett hårt motstånd och hur de beskriver byggbranschen som "konstruerad för män av män" (s.11).

Cettners (2008) studie ligger till grund för vår egen då hennes forskningsområde ligger väldigt nära vårt eget. Skillnaden är att hennes studie är bredare och innefattar fler perspektiv i förhållande till vår som fokuserar på självupplevda förväntningar och krav. Något Cettner också tar upp i sin studie, utan att dock gå lika djupt i detta som vi ämnar göra. Hennes studie bidrar dessutom med teman och har fungerat som inspiration för vår egen studie.

3.5 Sammanfattning

Det som utmärker resultaten av den tidigare forskningen är att alla studier vi har tagit del av visar att det finns olika förutsättningar för kvinnor och män inom byggbranschen (Cettner, 2008). Män har alltid utgjort en majoritet av arbetskraften och gör så fortfarande. Detta har i sin tur lett till att det skapats en bild av mannen som norm, vilket i sin tur lett till att mäns egenskaper oftast ses som någonting mer positivt än många av de egenskaper kvinnor i högre utsträckning besitter (Wahl, 1992; Wikander, 2009). Denna bild av mannen som norm och kvinnan som någonting främmande och avvikande ledde till att män föredras i rekryteringsprocessen och att kvinnor generellt har svårare att avancera och göra karriär inom mansdominerade branschen (Hultin, 2003).

Kvinnorna ansågs sig ofta diskriminerade och förbisedda på sina arbetsplatser. Som Cettner (2008) sammanfattar det; "kvinnorna i byggbranschen upplevde att branschen var konstruerad av och för män" (s.11). Kvinnorna upplevde att de ofta var mindre uppskattade än männen och behövde göra mer än sina manliga kollegor för att kunna utmärka sig i positiva ordalag. Detta styrker vår uppfattning om att kvinnor i större grad än män har sämre möjlighet att göra karriär och utmärka sig på en byggarbetsplats. Det som dock skiljer vår studie från den tidigare forskning vi fann är främst två saker. Dels har merparten av den tidigare forskningen fokuserat på kvinnor med chefspositioner inom mansdominerade yrken. Detta problem har som vi tidigare nämnt även uppmärksammats av några av Sveriges ledande byggföretag och det har lett till en satsning på att få ut fler kvinnliga chefer i kraftigt

mansdominerade branscher (NCCs hemsida, 2016). Vår studie fokuserar däremot in sig på kvinnor med lägre positioner inom byggbranschen. Ett område som är betydligt mindre utforskat, speciellt då det kommer till mer omfattande studier med kraftigare tyngd i resultatet.

Det andra som skiljer vår studie från den tidigare forskning som bedrivits med kvinnor inom byggbranschen som studiefokus är vårt fokus på förväntningar. Mycket forskning har likt vår fokuserat på kvinnors självupplevelser, men med ett bredare fokus som inkluderat allt från karriärmål och upplevda möjligheter till avancemang inom det egna företaget till upplevd diskriminering. Några av studierna tar också upp kvinnans upplevelser kring de förväntningar hon känner på sig själv. Detta sker dock på ett mer ytligt plan än det vår studie ämnar undersöka. Bland annat beskriver Cettner (2008) i sitt resultat hur kvinnor upplever större krav på sig själva i förhållande till sina manliga kollegor. Detta fann vi intressant men kunde inte hitta någon forskning som fokuserade på just detta, vilket ger vår studie än mer relevans. Dessutom kan byggbranschen och arbetslivsklimatet utvecklas över tid vilket gör det nyttigt att se till tidigare forskning för att se hur bransch utvecklingen sett ut och jämföra denna med den bild vi själva upplever i denna studie.

4 Teori

I detta avsnitt kommer vi att presentera de teoretiska utgångspunkter som kommer att agera verktyg då uppsatsen empiriska resultat analyseras. Vi har valt fyra olika teorier som även kopplas till den tidigare forskning vi valt att använda i vår studie. Den första teorin är Yvonne Hirdmanns (1998) genussystem som beskriver hur män och kvinnor särskiljs i samhället och på arbetsmarknaden. Vår andra teori är Lena Abrahamssons (2000) teori om återställare som behandlar motstånd mot förändring på en mansdominerad arbetsplats samt ger en inblick i hur kvinnan kan behandlas negativt i rekryteringsprocessen. Vår tredje teori är Mia Hultins (2003) glastaket som beskriver hur kvinnor i en mansdominerad bransch har svårare att göra karriär än sina manliga kollegor. Den sista teorin vi valt att använda är Charlotte Holgerssons (2003) teori om homosocialitet som beskriver hur man ofta har en benägenhet att föredra människor som påminner om sig själv, vilket i förlängningen ger fördelar till män i mansdominerade branscher.,

4.1 Yvonne Hirdman - Genussystem

Hirdman (1998) menar att det inom varje samhälle förekommer ett typ av ordningssystem som tillskriver män och kvinnor olika roller, positioner och uppgifter. Detta kallar hon genussystem, vilket hon menar bygger på två principer nämligen manlig överordning i samhället samt könens isärhållande. Manlig överordning leder till en typ av hierarki som gör att männen ses som mer värdefulla på t.ex. arbetsmarknaden. Detta resulterar i att mannen ses som norm och därför oftast tjänar bättre som tillordnas högre positioner än kvinnan inom arbetslivet. Då mannen är normen utgör kvinnan undantagen och blir därför något avvikande.

Isärhållandet mellan män och kvinnor i samhället tar sig uttryck genom kategorisering i manligt och kvinnligt. Dessa kategorier är varandras motsatser och hålls därigenom isär. Denna uppdelning skapar olika arenor i samhället som gäller både vertikalt och horisontellt och de båda könen delas upp mellan dessa arenor. Återigen tar Hirdman arbetsmarknaden som ett exempel där arenorna utgörs av olika sektorer som utgörs av stor andel kvinnor eller män. Exempel på sådana är byggbranschen, vårdbranschen och förskolebranschen. På samma sätt menar Hirdman att män och kvinnor separeras på en gemensam arbetsplats i och med att mannen ofta betraktas som norm och därigenom mer värdefull vilket gör att han troligen kommer tjäna mer och ha en högre position än kvinnan.

Dessa könsmonster skapas och upprätthålls både på det strukturella- och det personliga planet av både kvinnor som män (Hirdman, 1998).

4.2 Lena Abrahamsson - Återställare

Abrahamsson har i sin studie från 2000 studerat åtta svenska industriföretag. Hon fann i studien vad hon kallar ett antal olika återställare, både utifrån organisationernas- och de kvinnliga arbetarnas perspektiv. Dessa återställare kom att ta uttryck i form hinder, diverse problem samt konflikter under främst implementeringsfasen i olika organisationsprojekt som ofta syftat till att skapa ett jämlikare arbetssituation. Istället kom andra organisationsförändringar att genomföras, trots att dessa gick emot den ursprungliga idén. Förändringsprocessen tog ofta lång tid eller avstannade fullständigt och organisationerna kom ofta att återgå till sin ursprungliga form trots att detta uppvisat sämre resultat än efter

förändringar genomförts. Denna upptäckt fick att mynta uttrycket återställare vilket innebär medvetna eller omedvetna handlingar och organisatoriskt beteende som på olika sätt ser till att organisationen återtar sin ursprungliga form efter det att en förändring i organisationsstrukturen ägt rum (Abrahamsson, 2000).

Dessa återställare kom i Abrahamssons studie att uppstå vid införandet av arbetsrotation och integrering i heterogena, dvs. könsblandade grupper. Hon beskriver ett stort motstånd mot en sådan arbetsrotation vilket gjorde det väldigt svårt att blanda kvinnor och män och ännu mer problematiskt att göra detta inom samma arbetsrotation. Protesterna och motståndet var dock starkast från män som vägrade utföra jobb som traditionellt ofta utförts av kvinnor. Dessa jobb sågs som sämre än de "manliga" jobben och män som tilldelades dessa i och med arbetsrotationen sa i många fall upp sig eller sökte sig till andra avdelningar. Abrahamsson beskriver hur det gick så långt att vissa män vägrade ta instruktioner från kvinnliga ledare och att problem ofta uppstår när man försökte sortera kvinnor och män som jämlika eller sätta kvinnor på beslutsfattande positioner. Problem uppstod oftare ju större betydelse inom organisationen män kom att ha.

Då den formella och informella organisationen till stor del baserades på stark, strikt och en stereotypisk uppdelning mellan könen med könsmärkta arbetsuppgifter uppstod problem i större utsträckning och många förändringar för ett mer jämställt klimat misslyckades helt. Abrahamsson förklarade detta med att två centrala aspekter inom de moderna organisationskoncepten är decentralisering och integrering vilket enligt studien i många fall hotade den rådande traditionella könsordningen.

Slutligen beskriver Abrahamsson hur många av de organisationsförändringar och arbetsrationsprojekt hon studerat kom att få genomslagskraft då vad som anses vara manligt förändrades, trots motstånd i form av återställare från manliga chefer och arbetare. Detta tog dock längre tid i mansdominerade arbetsgrupper som generellt hyste större motstånd till förändring och rädsla för att betraktas som kvinnliga i sina yrkesroller (Abrahamsson, 2000).

4.3 Mia Hultin - Glastaket

Glastaket är en teori som har sitt ursprung i män och kvinnors olika möjligheter till karriär och yrkesutveckling. Teorin glastaket innebär att det finns ett osynligt tak i karriären för många kvinnor. Detta förekommer speciellt inom mansdominerade yrken där det finns normer och traditioner som underlättar för män att avancera inom organisationen, oavsett om det finns kvinnor på samma arbetsplats med bättre referenser.

Hultin (2003) beskriver hur kvinnor allt mer och mer blivit en större faktor på arbetsmarknaden i och med att fler och fler kvinnor kommit ut på arbetsmarknaden de senaste decennierna. Många av dessa kvinnor är välutbildade, ofta till samma grad eller mer än männen på samma arbetsplats. Detta till trots är maktbalansen inom de styrande och högsta positionerna inom olika yrken fortfarande ojämn. Merparten av cheferna i Sverige utgörs fortfarande av män (TCO, 2013). Hultin menar att detta beror på en osynlig barriär som hon kallar glastaket som gör det svårt för kvinnor att göra sig en karriär och klättra till toppositioner inom sin bransch. Detta fenomen var extra påtagligt inom mansdominerade branscher och på mellanchefernivå. En förklaring till detta är enligt Hultin att man ofta dras till att rekrytera personer som påminner om sig själv. Detta innebär att en bransch med många män i beslutsfattande positioner i större utsträckning föredrar att anställa eller befordra män till nya chefspositioner. Detta leder till en fortsatt ojämn fördelning av chefspositionerna och ett bestående glastak som gör kvinnors möjligheter att avancera på arbetsmarknaden svårare än männens (Hultin, 2003).

4.4 Charlotte Holgersson - Homosocialitet

Homosocialitet innebär att människor identifierar sig med människor som påminner om dem själva och att de därför söker sig till arbeten som präglas av personer som påminner om dem själva. Detta menar Holgersson i sin studie om homosocialitet från 2003 bidrar till att män dominerar maktpositionerna i samhälle och på arbetsmarknaden och att denna dominans består. Samtidigt söker sig människor mot maktens kärna som i och med att den består av

män, gör att många kvinnor söker sig till mansdominerade branscher. Detta beteende menar Holgersson är heterosocialt då kvinnan oftare tar avstånd från kvinnodominerade yrken eftersom dessa anses som "sämre" än många mansdominerade.

Det är detta beteende som Holgersson beskriver som grundstenen till varför män i så stor utsträckning är överrepresenterade i chefspositioner och att mannen utgör normen för ledartypen. Mäns homosociala beteende gör att man föredrar att anställa män framför kvinnor då man rekryterar. Man bortser pga detta homosociala beteende från andra egenskaper såsom erfarenhet och utbildning vilket i många fall hade legat till kvinnans förmån.

Denna typ av beteende blir än tydligare vid rekrytering till chefsroller då dessa ofta omgärdas av större osäkerhet vilket gör det homosociala beteendet än större. Kvinnan ses som främmande och förväntas inte kunna det mannen kan av den enkla anledningen att män inte känner igen sig själva i en kvinna i samma utsträckning som de gör i en annan man. Hennes egenskaper värdesätts inte lika högt som mannens trots att dessa kan vara viktigare för positionen.

En annan betydande faktor är kommunikation. Inom många manliga branscher finns en viss typ av kommunikation som kan ses som en manlig jargong. Denna jargong fungerar som en typ av kod som måste uppfyllas för att komma in i gruppen. I byggbranschen kan denna jargong vara hård och ofta sexistisk vilket gör det än svårare för kvinnor att ta plats, bli en del av gruppen och visa framfötterna (Holgersson, 2003).

Dessa saker bidrar till att skapa en hierarki på arbetsplatserna där mannen ses som idealet och kvinnan som någonting avvikande som måste anpassa sig efter mannen för att ha en chans att "passa in". Eftersom mannen är idealet behöver kvinnan bevisa sig i större utsträckning och framstå som duglig och "manlig" i större utsträckning än sina manliga kollegor som redan antas besitta dessa viktiga egenskaper och kunskaper, just för att de är män (Holgersson, 2003).

4.5 Motivering av teoretiska ramverk samt koppling till tidigare forskning

Hirdmanns (1998) teori om genussystem kopplas till Wikanders (2009) forskning om hur den segregerade arbetsmarknaden bidrar till mannens överordnad. Hirdmanns genussystem

bidrar till att förstå varför kvinnor och män kan behandlas olika på arbetsplatsen, samt varför deras arbetsuppgifter kan skilja sig trots samma position.

Abrahamssons (2009) teori om återställare kan kopplas till både Wahls (1992) forskning om bristen på kvinnor i ledande positioner, samt till Wikanders forskning om arbetsmarknaden för kvinnor. Teorin om återställare bidrar till att skapa en förståelse för hur kvinnan särbehandlas negativt i rekryteringsprocessen, men även till varför kvinnor kan uppleva ett motstånd gentemot de själva på en kraftigt mansdominerad bransch. Teorin ger även en god inblick i varför de försök till förändring som gjorts, ifall sådana nu har gjorts, inte alltid leder till en förändring.

Hultins (2003) teori om glastaket har också anknytning till den tidigare forskning vi tagit upp. I den tidigare forskningen tog vi upp glashissen som beskriver hur män har lättare att göra karriär än kvinnor i en kvinnodominerad bransch. Glastaket behandlar kvinnors möjlighet till detsamma i en mansdominerad bransch. Teorin bidrar till vår forskning med en ökad förståelse för hur kvinnor kan uppleva högre krav för att avancera i yrket än de krav som ställs på männen.

Den sista teorin vi fann relevant för vår forskning är Holgerssons (2003) teori om homosocialitet. Cettner (2008) beskrev i sin studie hur många kvinnor känner sig negativt särbehandlade och diskriminerade i byggbranschen på grund av sitt kön. Teorin om homosocialitet ger en möjlig förklaring till detta fenomen och kan även förklara eventuellt utanförskap.

5. Metod

I detta avsnitt beskrivs hur vår empiriska undersökning genomförts. Metoddelen är indelad i fem delar där vi presenterar hur vi gått tillväga under studiens empiriska del. I det första kapitlet presenterar vi val av metodik och hur detta val motiveras. I del två presenteras datainsamlingsmetod och bearbetning av intervjuerna. Del tre fokuserar på de kvalitetsaspekter vi beaktat för att uppnå största möjliga kvalitet i den presenterade empirin. Metoddelens fjärde del fokuseras på olika etiska aspekter som kan ha påverkan över studiens

resultat. Metoddelen avslutas sedan med en allmän diskussion och sammanfattning av de fyra föregående delarna.

5.1 Utgångspunkter

Studiens syftar till att undersöka kvinnors situation inom en mansdominerad bransch, i vårt fall byggbranschen och hur kön påverkar arbetssituationen. Detta har gjort att vi valt en kvalitativ metod. Detta motiveras med att vårt syfte utgår från ett antal kvinnors självupplevelser kring de krav och förväntningar de känner ställs på sig själva i egenskap av kvinna, snarare än att generalisera till alla branschens kvinnor. Vår utgångspunkt är att nå en djupodlad förståelse kring hur kvinnorna upplever att de krav och förväntningar som ställs på dem är kopplat till kön. Då upplevelser är något som kan tolkas väldigt olika passar den kvalitativa metoden bättre eftersom den generellt ger en djupare förklaring än en kvantitativ metod. Valet av sex olika intervjupersoner på två arbetsplatser hoppas vi ska leda till att studien uppnår bredd och ska kunna överföras även på andra arbetsplatser.

Vi har jobbat efter en deduktiv ansats vilket innebär att vi haft vår teori färdig och denna har utgjort referensramen för det som studeras. Teorin har sedan tillämpats i våra intervjuer då dessa skapat intervjuteman (Bryman & Bell, 2013).

5.2 Kvalitativ metod

Kvalitativ metod innebär att forskaren vill undersöka vilka egenskaper och kvaliteter ett visst fenomen har. Forskaren/forskarna arbetar i studien för att skapa en djupare förståelse för det undersökta fenomenet. Detta skiljer sig från en kvantitativ metod som snarare ämnar till att hitta samband och mönster i olika fenomen som sedan ska vara generaliserbara.

Valet av kvalitativ metod möjliggör en djupare förståelse för den mening individer tillskriver vissa fenomen. Detta innebär att forskningen utgår från att verkligheten är en social konstruktion och att resultatet blir ett resultat av det samspel som sker mellan forskaren och intervjupersonen. Slutligen menar Esaiassons och hans kollegor (2011) att forskaren blir en

del av studien och själv riskerar att påverka dess resultat, dels genom den egna närvaron, men också genom sin förförståelse.

5.3 Genomförande

5.3.1 Kvalitativ intervju

Kvalitativ intervju är en vanlig metod för datainsamling inom kvalitativ forskning. Genom denna metod kan forskaren dels fånga upp olika dimensioner av ett fenomen, men också skapa ett djup inom fenomenet på ett annat sätt än vad som är möjligt genom kvantitativ metod. Detta förklarar Bryman och Bell (2013) görs genom att intervjuer ger intervjupersonerna chansen att själva få reflektera fritt och sedan utveckla sina tankar på ett sätt som inte är möjligt i samma utsträckning vid exempelvis enkätundersökningar.

Bryman och Bell nämner tre olika typer av intervjuer i sin bok *Företagsekonomiska forskningsmetoder*; nämligen strukturerad, semistrukturerad och ostrukturerad. Skillnaderna mellan dessa består i hur pass mycket forskaren styr under intervjun med hjälp av t.ex. öppna frågor och följdfrågor.

Vi har valt att använda den semistrukturerade intervjun då vi vill ge intervjupersonerna möjlighet att påverka intervju innehållet, i och med att studiens fokus ligger på självupplevelser i form av krav och förväntningar. Valet av semistrukturerade intervjuer gör att vi samtidigt kan styra intervjun efter de teorier och ämnen vi vill studera. Detta genom intervjupersonernas möjlighet till utrymme för egna reflektioner kan skapa ett brett underlag för studien. Inom semistrukturerade intervjuer fungerar intervjuguiden som de huvudsakliga ämnen forskaren vill besvara och jämförs av Bryman och Bell (2013) vid en lista som checkas av i slutet av intervjun för att säkerhetsställa att allt forskaren ämnar undersöka tagits upp.

5.3.2 Urval

Utifrån studiens omfattning har vi valt att intervjua sex kvinnor som arbetar inom den svenska byggbranschen. Vi har även valt bort chefer och andra beslutsfattande positioner i vårt val av intervjupersoner. Intervjupersonerna jobbar på tre av olika företag i byggbranschen. Alla företagen har en fördelning mellan könen som är representativ för branschen i Sverige. Vi hoppas att detta val av antal intervjupersoner och företag skall bidra till en rik nyanserad bild av kvinnornas upplevda krav och förväntningar på sig själva.

5.3.3 Val av företag

Vårt val av företag bygger på tillgänglighet då vi båda har jobbat inom branschen. Vi har med hjälp av kontakter från den tiden fått hjälp att komma i kontakt med de tre företag vi använt oss av och genom dessa blivit tilldelade olika personer vi kunnat kontakta. Vi är medvetna om att detta skulle kunna påverka resultatet då cheferna påverkat urvalet, men tror oss dock kunna räkna med att sådant inte är fallet då syftet med studien inte delgivits de chefer som försett oss med intervjupersonerna. Dessas urval baseras bara på informationen vi delgivit, nämligen att vi gör en studie om kvinnliga byggarbetare.

5.3.4 Val av intervjupersoner

Val av intervjupersoner har skett genom ett så kallat bekvämlighetsurval. Detta innebär att forskaren använder sig av de respondenter som finns att tillgå. Bryman och Bell (2013) beskriver denna typ av urval som lämpligt då forskaren är beroende av hjälp från en annan part för att finna lämpliga intervjupersoner. Detta är fallet i vår studie då vi har fått förlita oss på chefer från de företag vi kommit i kontakt med för att tilldelas intervjupersoner. Utifrån de kvinnor vi haft möjlighet att intervjua har vi valt ut sex. Dessa är mellan 19 och 41 år och jobbar inom byggbranschen med yrken under chefspositioner på tre företag i Göteborg och ett företag i Stockholm. Intervjuerna i Göteborg har skett på intervjupersonernas arbetsplats

och under deras arbetstid. Intervjuerna i Stockholm har däremot skett utanför arbetstid, antingen hemma hos intervjupersonen eller på en neutral plats.

5.3.5 Datainsamling

Intervjuerna tog mellan 40-60 minuter. Jonatan intervjuade de tre respondenterna i Göteborg medan Niklas intervjuade de tre respondenterna i Stockholm.

Vi hade många diskussioner innan intervjuerna genomfördes, angående hur vi skulle genomföra de olika intervjuerna, så att våra intervjuer skulle vara uppbyggda på samma sätt, ha likartade följdfrågor och en likartad intervjustil.

Vi spelade båda in samtliga intervjuer och gick sedan igenom det inspelade materialet tillsammans och transkriberade ordagrant. Eftersom vi inte genomförde intervjuerna tillsammans var det viktigt att intervjuguiden var väl uppbyggd och lätt att förstå. Vi formulerade därför en intervjuguide med olika teman och använde sedan denna som hjälpmedel under intervjuerna.

Vi gick igenom de etiska aspekterna med varje respondent och gav dem tid att tänka igenom varje fråga för att få ett sådant utförligt svar som möjligt. Vi har genom varje intervju försökt tänka på att inte påverka respondenterna med den förförståelse vi har om temat. Detta för att få respondenternas genuina upplevelse om de krav och förväntningar som ställs på dem.

5.4 Metoddiskussion

Det finns många svårigheter med att göra en studie som denna, speciellt för två personer som båda har upplevt att vara en minoritet på en arbetsplats och där båda är oerfarna forskare.

Man kan tro att det bara är till vår fördel att vi båda arbetar på en kvinnodominerad arbetsplats, att våra upplevelser kan vara till nytta i denna undersökning, men tyvärr kan det bli tvärtom. Att vara man på en kvinnodominerad arbetsplats är väldigt olikt hur det är för en kvinna på en mansdominerad arbetsplats. Vår egen erfarenhet kan innebära att vi tolkar resultatet på ett annat sätt än någon som inte har samma erfarenhet. Men även vår

förförståelse för den forskning vi gett oss in i, då vi läst mycket litteratur och fått oss en uppfattning av hur det kan se ut kan komma att påverka hur vi tolkar resultatet. Det finns självklart många fördelar med att läsa litteratur eller att uppleva något själv. Men den kunskap vi förvärvat kan även påverka vår tolkning av resultatet. Därför har det varit extra viktigt för oss att hålla oss objektiva i våra reflektioner och tolkningar.

Vi vet också att människor är olika och två likadana intervjuguider kan bli annorlunda om det är två olika intervjuare som håller i dem. Vi gav det tid och försökte på bästa möjliga sätt förbereda varandra för att få till så identiska intervjuer som möjligt, men våra tolkningar kan fortfarande bli annorlunda, då vi är två människor med olika erfarenheter och upplevelser. Vi har motarbetat detta genom att bland annat förbereda varandra inför intervjuerna, men även genom att vi transkriberade det inspelade materialet tillsammans, där vi hade en diskussion igenom hela samtalet för att på bästa sätt få fram en gemensam bild av respondenternas svar.

På grund av det begränsade tidsutrymmet har vi även fått "nöja" oss med de respondenter vi hittat. En del relativt lika varandra samt få år inom precis samma yrkesroll.

Vi fick även nöja oss med tre arbetsplatser, när vi egentligen hade velat ha sex för att då kunna se om det finns någon stor skillnad från arbetsplats till arbetsplats. Detta kan bli problematiskt genom att variationen i urvalet inte blir speciellt stort. Två personer på samma arbetsplats upplever oftast arbetsplats relativt likartat, inte alltid självklart, och inte alltid på samma sätt. Dock antagligen mer lika än två personer på två olika arbetsplatser.

Ett annat problem i vårt urval är att vi bara har kvinnor som jobbat några få år inom branschen. Deras resultat är väldigt lika varandra, och vi känner att det hade varit intressant att få med någon med en gedigen byggbakgrund, som arbetat större delen av sitt liv inom byggbranschen. Detta för att då kunna jämföra respondenternas resultat med en större variation. Det var dock inte möjligt att hitta detta och enligt den kunskap vi erhållit under studien är dessa kvinnor även ovanliga då många kvinnor slutar i branschen efter några år (Cettner, 2008).

En annan sak som kan påverka vårt resultat är att vi intervjuade personerna på olika ställen. Respondenterna i Stockholm intervjuades på sin fritid, utanför arbetsplatsen medan de i Göteborg intervjuades på sin arbetsplats under deras arbetstid. Detta kan innebära flera olika

saker, till exempel att de i Göteborg kanske inte kände sig bekväma nog att sitta på sin arbetsplats under sin arbetstid och kritisera sina kollegor. Därför kanske resultatet från respondenterna i Göteborg inte är helt sanningsenligt. Men detta är inget vi kan veta, och då deras resultat fortfarande är väldigt likt respondenterna i Stockholm så hoppas vi inte att de påverkat resultatet nämnvärt. Vår förhoppning är dock att det underlag vi använt oss av ska räcka för att studien ska uppnå mättnad.

5.5 Kvalitet

Kvalitetsbedömning sker genom en genomgång av de kvalitetsbedömningskriterier som Denzin och Lincoln (2000) föreslår i deras bok *Handbook of qualitative research*, nämligen: tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och äkthet. Vi tycker att dessa kriterier lämpar sig väl för att visa på kvalitén i vår studie.

5.5.1 Tillförlitlighet

Bryman och Bell (2013) beskriver tillförlitlighet som hur pass mycket resultatet av en studie överensstämmer med den sociala verklighet som har undersökts.

Vi har försökt uppnå en så hög grad av tillförlitlighet som möjligt genom att noggrant transkribera alla sex intervjuer så att dessa ska överensstämma med intervjupersonens upplevelser, vilket är det vi syftar till att undersöka i studien. Vi har försökt att skapa en tydlig svarsbild i intervjuerna genom att ställa tydliga frågor vars syfte framgår, dvs. intervjupersonen ska inte kunna tolka frågorna på massa olika sätt.

5.5.2 Överförbarhet

Denzin och Lincoln (2000) menar att det viktigaste i en kvalitativ forskningsstudie är att skapa djup i studien. Detta görs bäst genom att skapa en utförlig och tät beskrivning av det som undersöks.

Vi har i vår studie försökt att arbeta analytiskt och skapa en djup förståelse kring våra intervjupersoners upplevelser av de förväntningar och krav de upplever finnas på sig själva. Vi hoppas att vårt resultat i studien ska vara överförbart på andra kvinnor både inom de studerade företagen och inom andra företag i mansdominerade branscher. Vi tror detta är möjligt då våra företag är representativa i könsfördelningen för byggbranschen i Sverige.

5.5.3 Pålitlighet

Pålitlighet kopplas till hur pass bra läsaren får insyn i de olika faserna under forskningsprocessen. Detta är viktigt för att läsaren ska kunna läsa studien och granska den kritiskt. Även teoriernas presentation är av vikt för att underlätta detta (Bryman & Bell, 2013).

Vi försöker uppnå pålitlighet genom att presentera en så utförlig beskrivning av forskningsprocessen som möjligt så att läsaren enkelt ska kunna följa och ta del av denna. Detsamma gäller teoridelen där vi är tydliga med vad som är teori och egna tankar, samt låter den teoretiska referensramen ligga med som en röd tråd i empiridelen.

5.5.4 Äkthet

Äkthet handlar om huruvida studien ger en rättvis bild av de åsikter som framförts av intervjupersonerna i intervjuerna (Bryman & Bell, 2013). För att säkerhetsställa detta har vi dels gjort en noggrann transkribering av alla intervjuer, men även försökt att ge alla intervjuer samma utrymme i studien i den mån detta varit möjligt.

Äkthet handlar även om huruvida studien bidrar till att öka dels intervjupersonerna, men även organisationernas medvetenhet om deras situation (Bryman & Bell, 2013). Vi tror att intervjupersonerna genom att besvara våra frågor kan börja reflektera över saker i sin situation och komma till insikt i frågor de kanske inte har reflekterat kring innan.

Förhoppningsvis kan den färdiga studien dessutom bidra till att skapa en ökad förståelse för kvinnors position inom mansdominerade branscher även på andra nivåer såsom chefsnivå.

5.6 Etik

Då vi har använt oss av bekvämlighetsurval i valet av intervjupersoner har vi fått lägga stort fokus på konfidentialiteten hos våra intervjupersoner (Bryman & Bell, 2013). Detta har vi gjort genom att begära ett större urval av intervjupersoner än de vi egentligen behöver. På så sätt har vi kunnat göra ett andra urval ur det första vi erbjöds vilket bidrar till ökad konfidentialitet för våra intervjupersoner.

För att göra detta än tydligare har vi lagt stor vikt vid att skydda våra intervjuobjekts identiteter. Detta har gjorts genom att vi erbjudit alla intervjupersoner anonymitet innan intervjuerna och dessutom informerat om oss själva, uppsatsens syfte och hur materialet kommer behandlas i form av transkribering. På så sätt har alla respondenter varit medvetna om vad materialet ska användas till och varit fria att själva medverka eller avböja intervjun. Ytterligare åtgärder är att alla intervjupersoner avidentifieras genom att vi utelämnar alla personuppgifter i form av arbetsposition, arbetsplats etc.

6 Resultat

Under denna del presenterar vi det empiriska materialet som vi samlat in utifrån de teorier vi presenterade under rubriken *Teori*. Vi har delat upp det empiriska materialet i olika teman som vi har identifierat utifrån vår kodning. Resultatet kommer bland annat visa att samtliga respondenter har likartade svar som tar upp studiens frågeställning. De teman vi använder oss av är; *Kvinnor i ett mansdominerat yrke, Homosocialitet, Förväntningar & upplevelser* samt *Återställare*.

6.1 Kvinnor i ett mansdominerat yrke

Det första temat handlar om fördelningen av kvinnor och män på respondenternas arbetsplats, hur respondenterna upplever att det är att vara kvinna på respektive arbetsplats samt tilldelningen av respondenternas arbetsuppgifter. De sex intervjupersonerna i vår studie

arbetar på tre olika företag i Sverige som är representativa för den svenska byggbranschens könsfördelning gällande anställda med cirka 8% kvinnor.

Samtliga respondenter säger även att det finns fler kvinnor i företaget, men att majoriteten av kvinnorna i företagen sitter på kontoret och arbetar med bland annat HR och ekonomi. När vi kommer till frågan om hur de upplever att vara kvinna på arbetsplatsen så får vi ganska skilda svar. Upplevelserna från byggbranschen varierar från att vara positiva och mycket bra till att vara utmanande och direkt dåliga, vilket tar sig uttryck i missnöje med arbetsplats och branschen i helhet. Fyra av sex intervjupersoner beskriver sina erfarenheter som positiva. Dessa upplevde sig bra behandlade av sina kollegor och trivdes med sina jobb. Gemensamt för våra intervjupersoner var att de i egenskap av kvinna alla hade upplevt någon typ av särbehandling både gällande bemötande, samt tilldelning av arbetsuppgifter.

Alla kvinnorna beskriver hur sina arbetsplatser utgörs av en speciell jargong som beskrivs som ”manlig” och många gånger även hård och sexistisk. Detta bidrar till könsmonster där den manliga stämningen utgör normen, något som kan liknas vid Hirdmans (1998) teori om genusystem som skiljer på manliga och kvinnliga egenskaper där de manliga oftast ses som de positiva och mest uppskattade. Kvinnorna upplevde att de hade svårt att bli accepterade som ”en i gruppen”, särskilt i början av sina karriärer, och för att bli mer accepterade behövde de själva anpassa sig till den rådande manliga normen. Intervjuperson 1 beskriver situationen som denna:

”Jag känner mig alltid välkommen, jag har alltid en given plats runt matbordet eller när vi tar en cigg paus, jag blir aldrig utestängd från en diskussion eller en cirkel. Men, oavsett hur mycket ”i gänget” jag blir, så kommer jag alltid vara en kvinna och de män och det känns”.

Det upplevdes även att det gjordes stor skillnad i behandlingen mellan kvinnor och män gällande tilldelning av arbetsuppgifter. Samtliga intervjupersoner beskriver hur de tilldelas vad som anses vara ”enklare” och mindre fysiskt krävande uppgifter än sina manliga kollegor. Det görs alltså skillnad på arbetsuppgifterna som utförs på de företag vi använt oss av i studien. De mer fysiskt krävande tilldelas männen, medan de ”enklare” och mindre fysiskt utmanande är de som kvinnorna på arbetsplatserna tilldelas.

”Vi har inte jätte mycket fysiskt arbete, men fortfarande en del. När det blir fysiskt arbete så kan det bli jobbigt för mig. Jag klarar inte av att bära lika mycket, lika långt, tyvärr. Då får jag alltid hjälp från killarna, och från början fick man alltid kommentaren: jag kan väl hjälpa den lilla tösen med mansgörat”. - IP3

När det kommer till respondenternas påverkan av sitt eget arbete så håller samtliga med om att de faktiskt kan påverka sitt eget arbete, de kan få fler och jobbigare arbetsuppgifter men att de måste be om dem. Två av respondenterna tycker det är skönt med lite lättare arbetsuppgifterna medan de andra fyra ber om svårare. Samtliga respondenter som bett om svårare uppgifter håller med om att de kan få andra arbetsuppgifter men att det tar längre tid att avancera från en svår uppgift till en ännu svårare. Så till viss del kan de påverka sitt arbete, men inte i samma utsträckning som sina manliga kollegor.

Upplevelserna från hur det är att arbeta som kvinna i en mansdominerad bransch varierade dock som sagt. Trots att alla kvinnorna upplevde olika former av särbehandling upplevdes inte alltid detta som något negativt. IP2 och IP3 beskriver snarare sina upplevelser av särbehandling som positiva då de har enklare att få hjälp än sina manliga kollegor. Intervjuperson 3 beskriver sin situation i ett citat:

”Jag behöver aldrig oroas för att jag inte blir klar i tid eller att jag inte kommer klara en specifik uppgift, mina manliga kollegor hjälper mig så fort jag ber dem, ibland hjälper de mig oavsett om jag ber dem eller inte”

De kvinnor som i intervjuerna uttrycker önskan att avancera inom sin yrkesroll menar dock att särbehandlingen är negativ och att de måste anstränga sig hårdare än sina manliga kollegor för att kunna hävda sig och uppmärksammas för sina arbetsprestationer. Det är nästan som att dagens samhälle tvingar byggbranschen till en förändring som inte alla i branschen är redo för. De välkomnar kvinnorna med ena handen medan de trycker ner dem med den andra. De får gärna komma och arbeta, så länge de håller sig till de lite lättare uppgifterna, för inte kan en kvinna hantera arbetsuppgifterna på en byggarbetsplats lika bra som en man.

6.2 Förväntningar i det sociala - Homosocialitet

Det andra temat handlar om gemenskap och utanförskap. Det finns tydliga exempel på att homosocialitet råder i byggbranschen i alla våra intervjupersoners berättelser. Det tydligaste tecknet på rådande homosocialitet är känslan av utanförskap som samtliga intervjupersoner beskriver hur de upplevt. Allesammans berättar om en jargong som finns i byggbranschen och hur denna är gjord för och av män, med en ofta hård ton. Många gånger även sexistisk och nedlåtande mot kvinnor. Intervjuperson 4 uttrycker sin situation med följande citat:

”Det kändes som att många av mina kollegor, speciellt de äldre såg ner på mig trots att jag har samma utbildning som de flesta som jobbar här och det var svårt att liksom på riktigt bli en i gänget”.

De intervjupersoner som känner sig mest som en del av gemenskapen är de som beskriver en tidigare erfarenhet från liknande klimat genom exempelvis bröder, skola eller tidigare arbetslivserfarenhet. Det upplevdes även ta ett tag att bli en del av gänget då vara intervjupersoner beskrev hur de själva liksom många av deras kvinnliga kollegor i början snarare bedöms utifrån yttre attribut, snarare än efter deras meriter och prestationer. Intervjuperson 5, som själv kommer från ett liknande klimat uttrycker sig såhär:

”Jag har märkt hur några av de andra tjejerna blir bemötta. De verkar ses som små och gulliga med sitt blonda hår och målade naglar. Fina att titta på, men inte till så mycket hjälp. Klarar dem inte att skaka av sig sånt och ta för sig är det nog en svår bild att komma bort från”.

Samtliga intervjuade kvinnor upplever hur det manliga utgör en norm som man oavsett kön måste anpassa sig efter och fler av kvinnorna beskriver hur de upplever sig bli mer accepterade då de själva betar sig mer ”grabbigt”.

”Det fick jag också göra och jag anpassa mig så att säga till det. Nu ser dem inte längre på mig som den unga tjejen utan som en av grabbarna skulle jag väl beskriva det.” – IP 4

Alla kvinnorna tycks även ha accepterat klimatet även om IP6 har gjort det motvilligt och påpekar att hon har försökt få till förändring.

6.3 Förväntningar och krav på utfört arbete

Det tredje temat handlar om de krav och förväntningar som ställs på respondenterna samt hur respondenterna upplever att de blir bemötta av kollegor och chefer men även utav allmänheten.

Krav och förväntningar var ett ämne som alla kvinnor vi intervjuade verkligen verkade tycka var intressant. Många hade redan reflekterat över hur kravbilden eventuellt skiljer sig mellan en man och en kvinna, medan andra inte reflekterat över det alls. Samtliga respondenter ser att kraven och förväntningarna på en kvinna och man är väldigt olika. Alla intervjupersoner förutom IP6 upplevde att de i egenskap av kvinna hade mindre förväntningar och krav på sig att prestera ett bra och effektivt arbete än vad deras manliga kollegor. Detta kunde uttrycka sig i bland annat de arbetsuppgifter de tilldelades som i merparten av fallen sågs som mindre utmanande än de uppgifter deras manliga kollegor fick utföra. IP3 uttrycker det hela med ett talande citat:

”Asså jag behöver inte göra de tunga sakerna. Grabbarna vet att jag inte orkar bära så tunga grejer och då hjälper dem mig direkt. Det blir ofta att jag gör de saker jag redan kan istället”

Förväntningarna och kraven var som minst då kvinnorna var nya på arbetsplatsen enligt alla intervjupersoner utom IP6. IP6 förklarar detta med att hon redan hade erfarenhet från ett av branschens ledande företag och att hon därför upplevde att kravbilden ökade på hennes nya arbetsplats i förhållande till den tidigare.

IP2 har en annan teori om de lägre förväntningarna som kvinnorna upplever. Hon kopplar det till ”de goda intentionerna” att försöka få in fler kvinnor i byggbranschen.

”Byggbranschen försöker verkligen få in fler kvinnor, därför om du är kvinna så är de ofta att de knappt bryr sig om vad du gör, så länge du befinner dig på arbetsplatsen.” – IP 2

Samtidigt som 80% av våra intervjupersoner delar uppfattningen att förväntningarna du har på dig som kvinna i förhållande till man i byggbranschen är mindre delar alla uppfattningen att kraven för att sticka ut är desto större. Alla kvinnorna beskriver på olika sätt hur de upplever att de måste jobba hårdare och snabbare än sina manliga kollegor för att kunna utmärka sig.

”Det tog ett bra tag och jag va tvungen att hitta på en egen metod för att till sist få mer utmanande uppgifter, vilket ju va de jag sökte när jag besluta mig att bli byggare. Det jag gjorde var att göra klart mina uppgifter så snabbt att de andra inte hann klart med sina innan jag kunde erbjuda mig att hjälpa till med deras. På så sätt kunde jag visa att jag klara dom lika bra som männen och då kunde dom liksom inte längre blunda för att jag också kunde.” – IP4

Fem av de sex respondenterna beskriver de förväntningar som ställs som näst intill obefintliga. De förväntas inte göra speciellt mycket, och de förväntas verkligen inte arbeta lika hårt som en man. De förväntas komma till arbetsplatsen och hålla sig sysselsatta på ett eller annat sätt, men det är ungefär de som förväntas av våra respondenter.

När det kommer till hur respondenterna känner sig bemötta så svara respondenterna ganska likartat. Samtliga respondenter känner att de blir bemötta annorlunda jämfört med sina manliga kollegor, ibland bättre, ibland sämre, men alltid annorlunda. Intervjuperson 2 beskriver sina erfarenheter av situationen på följande sätt:

”Jag blir oftast bemött väldigt bra av mina manliga kollegor, problemet är att de bemöter mig annorlunda jämfört med mina andra kollegor, de är alltid som om de trippar på tårna framför mig, som att jag ska spricka om de bemöter mig på samma raa sätt som de andra”.

Tre av respondenterna säger att de alltid blivit bemötta bra men annorlunda, två av respondenterna säger att de blev bemötta bra men annorlunda, dock att de nu, efter mycket hårt arbete blir mer jämlikt behandlade, sen är det en kvinna som upplever att hon oftast blivit

dåligt bemött i byggbranschen och inte ser att det skulle förändras. Resultatet av detta tema är att respondenterna oftast får andra arbetsuppgifter och att de även blir behandlade annorlunda. Alla respondenter såg inte det som något negativt, eller positivt. Utan det var ganska delade åsikter när det kom till detta. Medan två personer tyckte det var skönt med denna särbehandling när det kom till arbetsuppgifter, så tyckte ändå majoriteten att de hellre hade fått samma arbetsuppgifter som sina andra kollegor.

När det kommer till hur respondenterna känner sig bemötta av allmänheten så kan man inte se en röd tråd. Det är väldigt blandat bemötande från allmänheten, några tycker det är ”coolt” och ”helt rätt”, medan andra inte förstår varför en kvinna skulle sätta sin fot på en byggarbetsplats. Intervjuperson 3 berättar:

”Jag blir bemött väldigt olika, får dock mest positiv feedback från unga tjejer och killar, det är oftare att jag får höra något negativt från en äldre människa, har antagligen något med generationsskillnader att göra”.

6.4 Återställare

Det sista temat handlar om de åtgärder som görs för att få in fler kvinnor i branschen, om respondenterna upplevt några förändringar samt respondenternas tankar kring sitt yrkesval.

IP1, IP2 och IP6 säger sig alla vara medvetna om att deras nuvarande eller tidigare arbetsgivare har jobbat för att få in fler kvinnor i byggbranschen och därigenom förändra dagens mansdominans. Det råder dock en otydlighet kring hur detta har gjorts och ingen av de kvinnor vi intervjuat kan ge ett rakt svar på den frågan. Alla intervjupersonerna menar dock att fler kvinnor är något som skulle välkomnas av de flesta i branschen men att ingen förändring tycks ske. IP1 beskriver även hur hon minns annonser och reklam som varmt välkomnar kvinnor till branschen. De flesta tycks som sagt vara medvetna om att det generellt sätt gjorts satsningar för att skapa fler arbetstillfällen för kvinnor i branschen, men säger sig inte ha märkt av någon skillnad.

”Det har ju pratats om hur de vore kul med fler kvinnor och visst har de börjat nya kvinnor. Men samtidigt slutar folk nästan ännu snabbare och av de snacket om hur roligt det vore med fler kvinnor händer inte mycket. Det ser ut ungefär som det alltid gjort så länge jag jobbat här.” – IP5

Bara två av våra intervjupersoner har varit i branschen i över tio år och därför har kanske inte de andra kvinnorna i vår studie haft möjlighet att på sikt uppleva förändringar eller försök till förändringar inom branschen. Dock har inte heller de två intervjupersonerna med längre erfarenhet upplevt detta trots de fåtal försök som gjorts. Byggbranschen upplevs av de kvinnor vi intervjuat se likadan ut idag som den gjorde då de själva började, precis som bilden av kvinnan och arbetsuppgifterna hon tilldelas. Ett visst motstånd mot förändring kan tyckas råda mot främst arbetsrotation. Annars kan inte några av de återställare Abrahamsson (2000) nämner i sin studie hittas i de intervjuerna vi genomfört.

6.5 Sammanfattning av resultat

Vi har i vår studie valt att undersöka hur kvinnor upplever att de blir behandlade av sina kollegor genom att kolla på de krav och förväntningar som ställs på en kvinna i byggbranschen. Vi har kommit fram till att majoriteten av kvinnorna upplever sin arbetssituation som bra, de blir bra bemötta, de får alltid hjälp av sina manliga kollegor samt att det även kan vara en positiv särbehandling av just kvinnor inom byggbranschen. Denna särbehandling visar sig i till exempel de arbetsuppgifter som en kvinna gentemot en man behöver. Som kvinna inom byggbranschen får man ofta lite lättare uppgifter, man behöver inte göra det mest skita eller jobbiga uppgifterna samt att man även får mer hjälp än övriga kollegor. Denna positiva särbehandling kan dock även bli till en nackdel för en kvinna, då man måste klara av och ta dem svårare, tyngre och allmänt jobbigare uppgifter för att kunna avancera på arbetsplatsen. Det har även visat sig att om en kvinna vill utmärka sig bland alla män, så måste hon jobba hårdare och bättre än sina manliga kollegor, det räcker inte att göra jobbet lika bra som sina kollegor, utan det måste vara bättre.

Resultatet visar även att man som kvinna behöver kan behöva anpassa sitt beteende för att verkligen bli accepterad och ”en i gänget”. De kan möta svårigheter i form av negativa och

sexistiska kommentarer, men även det daltande som både kan vara till fördel och nackdel, beroende på hur ambitiös man är som människa. Majoriteten av kvinnorna säger att kraven som ställs är mycket lägre på en kvinna än en man, att de flesta är glada så länge de har en kvinna, sen vad hon gör spelar inte så stor roll. Man har därför inte heller några speciella förväntningar på sig som kvinna, förutom att man ska komma till arbetsplatsen varje dag i tid. Sedan förväntas inte majoriteten av kvinnor inom byggbranschen att varken jobba lika hårt eller bra som sina manliga kollegor. Denna situation ses som respektlös och tråkig för de flesta av respondenterna, men samtidigt så känner majoriteten att det har många fördelar och att det gör deras arbetssituation en aning lättare.

7 Diskussion

I denna del ska vi knyta an de resultat och analys vi gjort med egna reflektioner. Vi har delat upp diskussionen i de teman vi använt oss av i delen: Resultat och Analys. Dessa teman är; *kvinnor i ett mansdominerat yrke, homosocialitet, förväntningar och upplevelser* samt *återställare*. Anledningen till att vi valt dessa teman är dels att de knyter ihop resultat och analysdelen med diskussionen på ett sätt som gör det enkelt för läsaren att hänga med i vad vi kommer fram till. Den andra anledningen till valet av teman är att de väl besvarar syftet med studien.

Många teman går in i varandra eftersom många av de svar vi fick under intervjuerna dels gick att koppla till olika teman, men även löpte över de olika ämnen vi behandlar i vår studie.

Därför kan vissa teman påminna om varandra på vissa punkter och te sig repetitiva på några ställen. Detta var dock nödvändigt för att knyta temana till varandra och ge en tydlig bild av hur saker och ting hänger ihop.

7.1 Diskussion av resultat

Då vi bearbetade och analyserade vårt empiriska material i förhållande till tidigare forskning och de teorier vi använt oss av i studien fokuserade vi mycket på hur kvinnorna vi intervjuade upplevde branschens utformning samt sin egen roll i denna. Det är viktigt att påpeka att vårt

resultat bygger på sex kvinnors erfarenheter och självupplevelser snarare än statistiska fakta från branschen. Det som presenteras här är alltså dessa kvinnors uppfattning om hur byggbranschen ser ut och fungerar, samt kvinnornas egna roller.

Syftet med vår studie beskrivs på följande sätt: att skapa en större förståelse kring den ojämlikhet som existerar på våra könsdominerade arbetsplatser. Studiens fokus kommer att ligga på hur kvinnor inom byggbranschen själva upplever de krav och förväntningar som ställs på dessa, samt om dessa förväntningar och krav skiljer sig mot de som ställs på männen i samma bransch. Vi ämnade även ge en tydligare bild av hur det är att vara kvinna i byggbranschen samt besvara frågan ifall kvinnor och män behandlas olika på grund av sitt kön.

Att byggbranschen skiljer sig beroende på om du är man eller kvinna kunde vi snabbt konstatera. Samtliga respondenter upplevde att de behandlas annorlunda på grund av sitt kön, samt att de krav och förväntningar som upplevdes skiljde sig mot de som ställdes på männen. Kvinnornas upplevelser av sin situation i byggbranschen är det som vi nu kommer presentera.

7.2 Kvinnor i ett mansdominerat yrke

Vår studie liksom den tidigare forskning vi har tagit del av visar en tydlig bild av byggbranschen som en bransch som skiljer könen åt. Byggbranschen ser annorlunda ut om du är kvinna i förhållande till hur den ser ut om du är man. Resultaten pekar på att kvinnor och män behandlas olika samt att kvinnor upplever att de krav och förväntningar som ställs på en kvinna skiljer sig mot de krav och förväntningar som ställs på en man i samma position.

Hirdmans (1998) teori om genussystem bygger på två principer, nämligen manlig överordning och isärhållandet av vad som anses som manligt och kvinnligt. De manliga egenskaperna är enligt Hirdman de som värdesätts mest och även blir en norm för det normala. Resultatet av vår studie visar på ett tydligt verkande genussystem inom byggbranschen. Det är tydligt att den allmänna uppfattningen av branschen är att det är en bransch som är skapad av män och anpassats för att passa dessa. Precis som Wahl (1992), Wikander (2009) och Cettner (2008) forskning hävdar menar vår studie också på att det

råder ett speciellt klimat i branschen som av våra respondenter beskrivs som ”grabbigt”, ”hårt” och skapat för män. Att det är manliga egenskaper som efterfrågas gällande social acceptans bekräftas också av våra respondenter då kvinnorna beskriver hur de först efter att ha anpassat sig själva efter den rådande jargongen kunde närma sig att bli en del av gruppen. Man sågs då enligt några av respondenterna som en grabbgänget snarare än som tjejen i gruppen. Detta är ett resultat som även Wikander (2009) och Cettner (2008) nådde i sina studier som båda beskriver hur mäns egenskaper utgör normen och även värderas högre. Alla våra respondenter var överrens om att socialiseringsprocessen som kvinna i byggbranschen tar lång tid och kräver anpassning efter de normer som gäller. Denna anpassning behövdes inte genomgå om du som man var ny i byggbranschen. Även på det sociala planet fanns en tydlig uppdelning av manliga och kvinnliga egenskaper, vilket bekräftades av samtliga respondenters svar. Detta ledde till att de kvinnor som hade erfarenheter av liknande jargong sedan tidigare snabbare blev en del av gruppen än de kvinnor som saknade denna erfarenhet. Innan anpassning skett var det vanligt att kvinnorna upplevde en känsla av utanförskap, något som även kvinnorna i Cettners (2008) studie beskriver. Där kvinnorna berättade hur bilden av den typiske ingenjören eller byggarbetaren var baserat på manliga normer vilket gjorde det svårt för kvinnorna att bli accepterade i denna roll.

Hirdmans (1998) teori om isärhållande av manligt och kvinnligt får ytterligare stöd i den fördelning av arbetsuppgifter som beskrivs i vårt resultat. Samtliga våra respondenter beskriver hur de i egenskap av kvinna inte förväntades utföra lika fysisk krävande och komplicerade uppgifter som sina manliga kollegor. Dessa uppgifter beskrevs av några av respondenterna som både enklare, men även mindre ”uppseendeväckande” än männens uppgifter. De uppgifterna kvinnorna beskrev hur de tilldelas var inga arbetsuppgifter som direkt väckte positiv respons högre upp i företaget. Istället var det ofta männens prestation som uppmärksammades vilket Hirdman skulle beskriva som ett tecken på den manliga överordningen.

Våra respondenter var splittrade i frågan kring huruvida denna fördelning av arbetsuppgifter skulle ses som positivt eller negativt, men var desto mer eniga om att skillnad görs mellan könen. Kvinnorna beskrev hur de ofta tilldelades eller valde att utföra samma eller liknande arbetsuppgifter som de tidigare utfört och hur de själva upplevde att de var tvungna att arbeta hårdare än sina manliga kollegor för att utmärka sig på arbetsplatsen. Detta fenomen beskriver Hultin (2003) i sin teori glastaket som innebär att det existerar i osynligt tak i

karriären för många kvinnor, främst i mansdominerade yrken. Detta tak skapas av normer och traditioner inom branschen som underlättar för männen.

Det är uppenbart att byggbranschen kommer uppenbara sig olika beroende på ifall du är man eller kvinna. Resultatet i vår studie pekar på att det verkligen görs skillnad på könen och att detta leder till en för kvinnorna tuffare miljö där de förväntas bete sig som män för att kunna bli en del av gemenskapen. Detta är givetvis ett problem ifall vi ska kunna locka fler kvinnor till byggbranschen. En bransch där kvinnorna som jobbar där i beskriver som hård och grabbig, där mäns egenskaper värdesätts högre än kvinnors är troligen ingen bransch som kommer attrahera särskilt många jobbsökande kvinnor. Det är därför av vikt att försöka förändra denna rådande kultur, något vi dock tror kan vara en nog så stor utmaning då vår uppfattning utifrån respondenternas svar är att detta är något väldigt djupt rotat. Det är dock inte bara det utanförskap som beskrivs i detta tema som är ett problem för kvinnorna utan även isärhållandet av arbetsuppgifter som nämns som hastigast. Monotona och för enkla arbetsuppgifter riskerar även dessa att i längden trötta ut och få kvinnor att söka sig bort från byggbranschen. Detta problem återkommer vi dock till senare.

7.3 Förväntningar i det sociala – Homosocialitet

Holgersson (2003) beskriver homosocialitet som att man har lättare att relatera till människor som påminner om en själv och att detta kan uttrycka sig ibland annat hur olika grupper av människor kommunicerar med varandra, vilket jargongen som beskrivs av våra respondenter kan vara ett tydligt tecken på. Många av de svar vi fått av respondenterna bekräftar ytterligare existensen av homosocialitet. Alla våra respondenter kände sig utanför i början av sina karriärer. Även om de skiljer sig i uppfattningen om välkomnande så är samtliga respondenter överens om att de i egenskap av kvinna ses som något främmande.

De av respondenterna som beskriver hur de senare i karriären mer kände sig som en i gänget beskrev denna process snarare som en del av en anpassningsprocessen än att kollegerna kommit att acceptera kvinnorna för de själva såsom de är. Vår uppfattning är att kvinnorna tvingas anpassa sig till att bli mer lik de manliga kollegorna för att hon ska accepteras som mer av en jämställd kraft. Detta är ett tydligt tecken på homosocialitet, det är främst de manliga egenskaperna som värdesätts och de manliga kollegorna är definitivt mer benägna att ty sig till och acceptera personer som påminner om de själva och allra helst andra män.

Holgersson (2003) beskriver även homosocialitet som ett av de största hindren då en kvinna ska avancera i sin yrkesroll inom en mansdominerad bransch. Detta beroende på att människor även i en rekryteringsprocess föredrar att anställa någon som påminner om dem själva. I en mansdominerad bransch är det oftast män som rekryterar vilket enligt Holgerssons teori om homosocialitet innebär en stor nackdel för kvinnor. All vår teori är överens om hur kvinnor upplever större motstånd då vill avancera på en mansdominerad arbetsplats. Även den tidigare forskning vi tagit del av stödjer detta. Wahl (1992), Hultin (2003) och Cettner (2008) beskriver alla i sina studier hur kvinnor har svårare att göra karriär inom en mansdominerad bransch och hur männen oftast får förtur vid rekrytering till högre positioner.

Just rekrytering fann vi inga bevis för att sådant är fallet i vår studie, däremot upplevde kvinnorna det svårare att utmärka sig på arbetsplatsen i förhållande till männen. Våra respondenter var alla överens om att även om kraven generellt sätt är lägre på en kvinna än på en man i byggbranschen så ökar dock kraven som kvinna ifall du vill utmärka dig på arbetsplatsen. Våra respondenter berättade hur de som kvinnor kände sig tvungna att arbeta hårdare än sina manliga kollegor för att få samma uppmärksamhet för sina arbetsprestationer. Detta överensstämmer med Wahl (1992), Hultin (2003) och Cettners (2008) forskning.

Att det råder homosocialitet inom byggbranschen råder det enligt vår mening inget tvivel om. Det råder heller inget tvivel om att detta är ett problem då det bidrar till att kvinnor förväntas bete sig inom en viss ram för att passa in och accepteras som jämställd på arbetsplatsen. Där du som man kan falla tillbaka på "din manlighet" behöver kvinnor enligt vårt resultat att anpassa sig efter den manliga normen och efterlikna denna för att bli en i gänget. Även detta är någonting som vi uppfattar som väldigt djupt cementerat i branschen och därför även svårt att förändra. Vi anser det dock viktigt att belysa detta fenomen så att det får ytterligare uppmärksamhet då detta är den enda möjligheten till att kunna skapa förändring. Vissa försök för att skapa en mer jämställd bransch har som vi tidigare nämnt redan gjorts av bland annat NCC (2016) som satsar på att rekrytera fler kvinnliga byggingenjörer. Satsningar som anser vi vara bra, men de löser ändå inte problemet med homosocialitet som råder på arbetsplatserna. Homosocialitet som vår studie visar på bidrar till utanförskap och upplevelser av att känna sig förbisedd vid rekrytering till högre tjänster hos kvinnorna i branschen. Detta riskerar att göra att man går miste om kunskap och kompetens, men även att man mister

duktig arbetskraft då många kvinnor upplever en form av hopplöshet och till sist inte längre orkar vänta på ”sin tur” i jakten på en högre position.

7.4 Förväntningar och krav på utfört arbete

Ingen av våra teorier behandlar egentligen hur förväntningarna mellan könen ska skilja sig åt. Däremot är de alla överens om att skillnader mellan könen existerar i form av arbetsrotation (Abrahamsson, 2000), särskiljande av könen (Hirdmann, 1998) samt olika förutsättningar till avancemang på arbetsplatsen (Holgersson, 2003; Hultin, 2003). Likt Hirdmann (1998) beskriver görs det stor skillnad på könen och främst arbetsuppgifter delas upp efter manliga och kvinnliga egenskaper där de manliga tycks värdesättas mer. Detta kan tolkas som att männen är de som sitter på de bästa egenskaperna och därför bör kunna göra ett bättre arbete. Förväntningarna på mannen bör alltså vara högre än på kvinnan. Detta stärks av resultatet i vår studie där endast en av sex respondenter ansåg att kraven som ställdes på henne var för stora och såg detta som ett problem. De övriga fem gav snarare intrycket att anse sig ha lägre krav än de som ställs på männen. Detta går alltså emot resultatet av Cettners (2008) forskning där kvinnorna upplevde sig ha högre krav än de ställdes på deras manliga kollegor. Vår studie skiljer sig även från Cettners (2008) och den tidigare forskning vi tagit del av på så vis att fokus i vår studie helt ligger på kvinnors upplevelser om krav och förväntningar på sig själva i egenskap av kvinna i förhållande till män. Det är främst Cettner (2008) vars studie påminner om vårt fokus då även hon beskriver, om än kortfattad, hur kvinnor upplever hur kraven ökar i och med att du är kvinna.

Det ska dock poängteras att vårt svarsunderlag utgörs av endast sex kvinnor så det är möjligt att utfallet sett annorlunda ut om studien gjorts om. Alla respondenter upplever dock olika krav och förväntningar mellan sig själva och männen på deras arbetsplatser. Några av respondenterna upplever detta som något negativt medan några ser det som något positivt. Respondenterna berättar hur de ofta inte förväntas utföra tyngre och svårare uppgifter, utan att dessa uppgifter istället tillfaller männen på arbetsplatsen. Över hälften av respondenterna i vår studie menar dessutom att de har enklare att få hjälp, vilket kan tolkas som att de anses behöva mer hjälp av sina manliga kollegor. Det ska dock påpekas att några av respondenterna uppfattar detta som någonting positivt.

Att det görs skillnad på könen i byggbranschen förstärks ytterligare av den information vi får av våra respondenter gällande arbetsfördelningen, det vill säga de arbetsuppgifter kvinnorna tilldelas på sina respektive arbetsplatser. Precis som Wikander (2009) skriver i sin studie menar våra respondenter att de i egenskap av kvinna projiceras andra egenskaper än de som deras manliga kollegor anses ha. Detta tar sig bland annat uttryck i arbetsdelningen där samtliga respondenter beskriver hur de från början tilldelats "enkla" och mindre fysiskt utmanande uppgifter. Wahl (1992) skulle förklara detta med ett antal osynliga processer och en djupt rotat asymmetrisk relation mellan könen i samhället. Detta bidrar till att skapa en bild av vad som anses vara manligt respektive kvinnligt, där det manliga ofta fungerar som en norm för vad som uppfattas som normalt. Detta skulle enligt Wahl förklara uppgifts uppdelning av "enkla" uppgifter som våra respondenter beskriver. Mäns egenskaper värderas enligt Wahls (1992) resultat högre och därför anses män kunna utföra mer utmanande uppgifter. Återigen råder det dock delade meningar hos våra respondenter om huruvida denna arbetsfördelning var något positivt eller ej då flera av våra respondenter beskrev sin arbetssituation som bekväm och hur de upplevde att de hade enkla att få hjälp vid behov än deras manliga kollegor. Detta går emot resultatet i Cettners studie som pekar på ett bredare missnöje gällande arbetsfördelningen och i större grad även upplevde ett kraftigare motstånd från sina manliga kollegor.

De svar våra respondenter ger som beskriver att de trots att de bevisats klara av sina arbetsuppgifter med bravur ändå måste ta egna initiativ och jobba hårdare än männen för att tilldelas nya uppgifter skulle enligt den tidigare forskning vi tagit del av kunna förklaras genom Wahls (1992) studie som säger att män prioriteras på arbetsplatsen och då ofta har förtur till mer avancerade uppgifter samt rekrytering. Alla våra respondenter upplever hur kraven ökar på dig som kvinna ifall ska kunna utmärka dig på arbetsplatsen. Kvinnorna upplever hur de måste prestera bättre än männen för att ha en chans att utmärka sig. Detta går hand i hand med de teorier som presenteras av Hultin (2003) och Holgersson (2003) gällande kvinnors mindre möjlighet till avancemang på inom en mansdominerad bransch. Även tidigare forskning av Wahl (1992), Hultin (2003) och Cettner (2008) beskriver hur kraven på kvinnor ökar då det kommer till avancemang på arbetsplatsen och för att kunna sticka ut i rekryteringsprocessen.

Det som dock går att konstatera är att det är på denna punkt vår studie skiljer sig mest från den tidigare forskningen. Fem av sex respondenter upplever snarare förväntningar på sig som

mindre än de som ställs på männen. Det som går att konstatera är att även gällande förväntningar görs det skillnad på män och kvinnor inom byggbranschen. Sen behöver det dock inte alltid ses något negativt ur kvinnlig synvinkel. Vi tolkar det dock som ett stort problem för hela branschen, då vi anser att en bransch där det är en nackdel att tillhöra det ena könet är något negativt, inte bara för branschen utan även för samhället i stort.

Vi kan även konstatera att svaren om huruvida förväntningar och arbetsfördelning är positiva eller negativa skiljer sig. Några av respondenterna i vår studie var tillfreds med att ha lägre förväntningar och enklare arbetsuppgifter än sina manliga kollegor. Det fanns även de som tyckte tvärtom och aktivt sökte sig till mer utmanande uppgifter och kände sig tillbakahållna av sitt kön. En slutsats vi drar av detta som kan innebära ett problem för byggbranschen är att dessa tankar ger ett uttryck för vilken typ av kvinnor som i framtiden kan lockas till branschen. Ett scenario där byggbranschen riskerar att gå miste om ambitiösa kvinnor som ämnar göra karriär och även i förlängningar då sätter krokben för sin egen satsning på att locka fler kvinnor till högre positioner (NCCs hemsida, 2016).

7.5 Återställare

En av våra respondenter berättade hur hon för att få nya arbetsuppgifter tvingades fullgöra sina snabbare än hennes manliga kollegor hann arbeta klart med sina för att på så sätt kunna ”hjälpa till” med de svårare uppgifterna. En annan respondent beskrev hur det liksom inte fanns något skriftligt på att mäns och kvinnors arbetsuppgifter skulle skilja sig, men att det ändå i det närmaste var otänkbart att hon skulle bli tilldelad vissa arbetsuppgifter.

Abrahamsson skulle koppla detta till vad hon benämner som återställare, det vill säga ett motstånd mot förändring inom vissa branscher. Ett tydligt exempel på detta menar hon är motstånd till arbetsrotation, något som kvinnornas upplevelser i vår studie tyder på (Abrahamsson 2000).

Det var i övrigt svårt att hitta belägg för aktiva återställare i de svar vi fick av våra respondenter. Det kan dels bero på att våra respondenter inte jobbat så länge inom branschen och därför inte hunnit uppleva försök till förändring, men även på att byggbranschen faktiskt inte förändrats nämnvärt på lång tid.

7.6 Slutdiskussion

Det vi i vår studie kan konstatera är att byggbranschen ser annorlunda ut beroende på ifall du är man eller kvinna. Du har som kvinna svårare att bli en del av den sociala gemenskapen än vad du har som man på en byggarbetsplats och du måste som kvinna anpassa dig till männen och den jargong som råder för att inte hamna utanför.

Det är svårt att avgöra hur kravbilden och förväntningar skiljer sig mellan män och kvinnor i branschen då det inte finns något uttalat som skiljer detta åt. Istället baseras denna del helt på självupplevelser i form av erfarenheter och egna reflektioner. Dessa kan skilja sig från person till person, men vi anser trots detta att de svar vi fått i studien är så pass lika att de bör kunna ge en bild som är representativ för branschen. Resultatet av vår studie säger att även förväntningarna och kraven du har på dig i byggbranschen varierar beroende på ditt kön. Fem av sex kvinnor i vår studie upplevde att de hade lägre förväntningar och krav på sig eftersom de var kvinnor. Däremot upplevdes kraven att prestera och utmärka sig vara större ifall du som kvinna skulle ha möjlighet att avancera på arbetsplatsen.

Slutligen kan vi i vår studie konstatera att trots de försök till förändring som gjorts för att skapa bättre förutsättningar för en jämlik byggbransch har de kvinnor som jobbar i branschen inte upplevt någon skillnad utan de upplever fortfarande byggbranschen som en bransch skapat för män. Skillnader mellan könen har alltid gjorts och inget i denna studie tyder på att detta kommer att förändras inom en överskådlig framtid. Kravbilden och förväntningarna skiljer sig beroende på ifall du är man eller kvinna och kommer troligen så fortsätta att göra. Vår uppfattning är att de problem som finns i byggbranschen som bidrar till detta isärhållande av kvinnor och män handlar om normer och traditionen som är djupt rotade i branschen och därför svårförändrade. Den erfarenhet vi har är att en attityd och inställning kan vara svårförändrad, speciellt då den hela tiden ges underlag till att reproduceras vilket är fallet i byggbranschen där vi ser tecken på homosocialitet, genussystem med mera. För att en förändring ska kunna uppstå och byggbranschen ska bli en bransch som tilltalar fler kvinnor behövs dessa attityder ändras. Vi tror dock tyvärr att en förutsättning för detta är att fler kvinnor kommer in i branschen och kan agera ”pionjärer” i form av normbrytare. Än så länge har dock inte ordentliga satsningar gjorts på detta, i alla fall inte då de kommer till de positionerna med låg status inom branschen. Vår förhoppning är att sådana kommer göras i

framtiden, men vi är överrens om att byggbranschen står för en stor utmaning om det ska uppstå en förändring mot en mer jämlik miljö där män och kvinnor behandlas likadant.

8 Framtida forskning

Vi anser att det finns mycket kvar att studera inom detta ämne, då allt fler människor, kvinnor som män söker sig till arbetsplatser där det ena könet är en stor majoritet.

Några studier vi gärna hade velat se, eller göra själva är bland annat en studie fortsatt på vår egen, där vi inte bara studerar kvinnors upplevelse, utan även männens. Hur upplever till exempel männen på en byggarbetsplats att det är att ha kvinnliga kollegor? Alltså att inte bara fokusera på ena könet, utan båda. Sedan kolla på skillnaderna och likheterna kring deras svar.

Vi hade gärna också intervjuat personer på högre befattningar, så som chefer eller personerna i ledningen, hur de ser på att allt fler kvinnor kommer in i byggbranschen, vilka metoder använder de för att få in fler kvinnor i branschen, om det ens gör det. Men även vilka fördelar eller nackdelar det kan ha i framtiden. Vi hade gärna också sett en studie som fokuserar på *Varför* en kvinna, alternativt en man väljer att börja arbeta inom ett yrke som domineras av det andra könet. Vilka faktorer är det som ligger bakom detta fenomen?

Om vi själva inte hade haft en begränsad tid hade vi gärna gjort en större studier, med fler respondenter från olika delar av landet från olika arbetsplatser och företag, med större åldersskillnad och större variation i hur många år de arbetat inom det valda yrket. Detta hade då kunnat ge oss en bättre bild på hur det faktiskt är att vara kvinna i en mansdominerad bransch.

Bilaga 1. Intervjuguide

Presentation av intervjupersoner

- Du kan väl börja med att berätta lite om dig själv.
- Vart är du uppväxt?
- Vad arbetar du med? Skulle du kunna beskriva din nuvarande arbetsplats?
- Vad har du arbetat med tidigare? Kvinno/mansdominerade yrken?
- Vad var det som gjorde dig intresserad av att arbeta inom detta yrkesområde?
- Hur länge har du arbetet inom detta yrke?
- Vad hade du för förväntningar på branschen innan du började jobba? (I och med hur media uppmärksammat sexuella trakasserier och diskriminering i branschen).

Kvinna i ett mansdominerat yrke

- Hur ser fördelningen av kvinnor/män ut på din arbetsplats?
- Hur upplever du att det är att arbeta på en mansdominerad arbetsplats?
- Vilka positiva erfarenheter kan du finna med att arbeta inom ett mansdominerat yrke?
- Vilka negativa erfarenheter har du stött på då du arbetar inom ett mansdominerat yrke?

Homosocialitet

- Anser du att ditt kön har försvårat eller förhindrat dig att utföra dina arbetsuppgifter?
Om ja, på vilket sätt?
- Hur upplever du att har blivit bemött av dina arbetskolligor? Blir du bemött olika beroende på könet av den som bemöter dig?

Förväntningar och upplevelser

- Hur ser förväntningarna ut på kvinnor respektive män på din arbetsplats?
- (Förväntas du som kvinna arbeta hårdare och bättre än dina manliga kollegor? Eller är det tvärtom?)
- Upplever du att du kan vara med och påverka ditt eget arbete?
- Hur upplever du att du blir bemött av allmänheten då du arbetar inom ett mansdominerat yrke?

Återställare

- Har din arbetsgivare genomfört några reformer/förändringar på arbetsplatsen för att få in fler kvinnor? Om ja, hur har dessa mottagits?
- Har du upplevt några förändringar under tiden du arbetat inom ditt valda yrke?
- Ångrar du ditt yrkesval eller skulle du hellre vilja arbeta inom ett annat område? Om ja, varför?

Referenser:

Tryckta källor

Abrahamsson, L. (2000). *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer, ak.avh., Institutionen för Arbetsvetenskap*. Luleås tekniska universitet, Boréa.

Bryman, A & Bell, A. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Liber förlag

Cettner, A. (2008). *Kvinna i byggbranschen – Civilingenjörers erfarenheter ur genusperspektiv*. Luleås tekniska universitet

Denzin, N.K. Lincoln, Y.S. (2000). *Handbook of qualitative research. (2:a uppl.)*. Sage Publications Inc.

Esaiasson, P. (2011). *Metodpraktikan : Konsten att studera samhälle, individ och marknad (4e uppl.)*. Norstedts Juridik AB

Hirdman, Y. (1988). *Genussystemet-reflexioner kring kvinnors sociala underordning*. Tidskrift för genusvetenskap

Holgersson, C. (2003). *Rekrytering av företagsledare: En studie i homosocialitet; Diss.* Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm.

Hultin, M. (2003). *Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation*. Sage Publications Inc.

Wahl, Anna. (1992) *Könsstrukturer i organisationer: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Lund: Studenlitteratur.

Elektroniska källor

NCC. (2015). *Fler kvinnliga chefer till NCC:s byggarbetsplatser*. Hämtad 2016-11-28 från: <https://www.ncc.se/media/pressrelease/124bc722c708e6be/>

SCB. (2010). *Temarapport 2010:1 - Tema: Utbildning Könsstruktur per utbildning och yrke 1990–2030*. Hämtad 2016-11-28, från:

http://www.scb.se/statistik/_publikationer/uf0521_1990i30_br_a40br1001.pdf

TCO. (2013) . *Fler kvinnor leder - men få når toppen. Avdelningen för samhällspolitik och analys. nr 3/2013*. Hämtad 2016-11-26, från:

http://www.tco.se/globalassets/2013/0313-flerkvinnor-leder_1-0_w.pdf

UMO. (2016). *Ordlista*. Hämtad 2016-12-30, från: www.umo.se/ordlista/ordlista

World Economic Forum. (2015) *Global gender gap report 2015*. Hämtad 30/12-16, från:

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>

Wikander, U. (2009). *Kvinnor och arbete. Stockholm, augusti 2007, reviderad maj 2009*.

Hämtad 2016-11-27, från: <http://www.ub.gu.se/kvinn/portaler/arbete/historik>