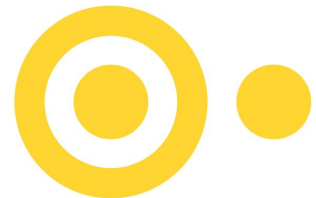


Byggbranschens könsstrukturer

En studie om kvinnans roll i den mansdominerade byggbranschen

Av: Rodi Melik & Maryam Malo

Handledare: Emilia Kvarnström
Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskap
Kandidat/Magisteruppsats 30 hp
Ämne Höstterminen 2018
Ekonomiprogrammet



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

Förord

Denna studie är en kandidatuppsats som har genomförts vid Södertörns högskola under vårterminen 2018. Studien har genom sin gång bidragit till nya synvinklar på en omtalad diskurs och har gett oss ny kunskap kring den. Vi vill tacka respondenterna som deltagit i vår empiriska analys. Utan de kvinnor som deltog i den empiriska analysen skulle denna studie inte kunna genomföras. Vi vill också tacka Emilia Kvarnström, vår handledare. Hon har under arbetsgången gett värdefulla råd samt lett oss på rätt spår under arbetsgången. Till sist vill vi tacka opponeringsgruppen för den konstruktiva kritik som vi fått.

Abstract

Even though we live in a modern and developed society there is still a clear division of laboring and norms concerning what a female profession is and what a male profession is. This study's purpose was too illustrate how the women in the construction industry feels about the male norms and traditions that exist in their workplace and how it affects their everyday life at work. The women in this study will highlight the way they are treated by their colleagues and what expectations they feel that their bosses have on them. Our interpretation after this study is that there is a special treatment of the women in the industry. All respondents felt that they were treated in special kind of ways and that it led to negative consequences for their own good in their work life.

Sammanfattning

Trots att samhället som vi lever i idag har moderniserats och förändrats finner man tydliga könsskillnader inom arbetsfördelningar och arbetsmiljöer. Det finns än idag föreställningar kring vad ett kvinnligt respektive ett manligt yrke är. Denna studie handlar om hur kvinnor inom den mansdominerade byggbranschen upplever sin arbetsmiljö. Kvinnorna i denna studie kommer att belysa hur de bemötts av de manliga medarbetarna samt förväntningar som ställs på de som arbetare. Vår slutsats utifrån denna studie är att det råder en särbehandling av kvinnor inom byggbranschen vilket ofta är till nackdel för kvinnan. Alla de respondenter som intervjuades i denna studie visade hur särbehandlingen uppstår samt hur de personligen påverkas av den.

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Bakgrund - Historisk synvinkel	1
1.2 Syfte och frågeställningar	3
1.3 Avgränsningar	3
1.4 Disposition	3
2 Tidigare forskning	4
2.1 Kvinnan i byggbranschen	4
2.2 Könsegregationens negativa aspekter	5
Arbetsmiljöverket klargör att arbetsgivaren ska se till att kränkande behandling inte accepteras och måste vidta potentiella åtgärder för att motverka att kränkande behandling ska förekomma i verksamheten.	5
3 Teori	6
3.1 Den manliga dominansen	6
3.2 Genussystem	7
3.3 Motivationsfaktorer	8
3.4 Motivering av teorier och tidigare forskning	9
4 Metod	10
4.1 Utgångspunkter	10
4.2 Kvalitativ metod	11
4.3 Kvalitativ intervju	11
4.4 Urval	11
4.5 Respondenter	12
4.5.1 Respondent 1	12
4.5.3 Respondent 3	12
4.5.4 Respondent 4	12
4.5.5 Respondent 5	12
4.5.6 Respondent 6	13

4.6 Beskrivning av företag	13
4.6.1 <i>NCC</i>	13
4.6.2 <i>PEAB</i>	13
4.7 Datainsamling	14
4.8 Metoddiskussion	14
4.8.1 Tillförlitlighet	15
4.8.2 Pålitlighet	15
4.8.3 Äkthet	15
5.8.4 Etik	16
5 Resultat	16
5.1 Empiri - Kvinnor i en mansdominerad bransch	16
5.2 Empiri - Förväntningar och upplevelser	18
5.3 Empiri – Att locka fler kvinnor till byggbranschen samt konsekvensen av detta	21
5.4 Sammanfattning av resultat	24
6 Diskussion	26
6.1 Diskussion av resultat	26
6.2 Den manliga dominansen	27
6.3 Genussystem	28
6.4 Motivationsfaktorer	28
6.5 Slutdiskussion	29
7 Framtida forskning	30
Referenser	31
Bilagor	33

1 Inledning

Sverige var utifrån en rapport som utfördes, det fjärde landet rörande jämställdheten mellan det kvinnliga och det manliga könet. (World Economic forum 2015). Den svenska arbetsmarknaden har många gånger prisats som den mest jämställda arbetsmarknaden i världen skriver Abrahamsson (2009) i sin studie. Jämställdhet mellan könen har under det senaste årtiondet varit och är än idag ett aktuellt ämne som man vill lyfta upp. SCB (2016) visar i en studie att även om jämställdheten i Sverige växt sig stor kvarstår en tydlig könsuppdelning inom den svenska arbetsmarknaden då många arbetsplatser fortfarande domineras av män. Forskning inom detta ämne visar att könssegregationen på arbetsmarknaden alltid har varit till en fördel för män medan kvinnor drabbas negativt genom att placeras i yrken med lägre löner och färre möjligheter för karriärutveckling (Wikander 2009).

1.1 Bakgrund - Historisk synvinkel

Uppkomsten av diskurser kring jämställdhet härstammar från brist på arbetskraft som västvärlden lidit av under de senaste decennierna (Hirdman 2001). Arbetsmarknaden i Sverige har sedan långt tillbaka i tiden haft en tydlig könsfördelning, det existerar yrken som anses som kvinnligt respektive manligt. Inom de yrken som anses vara kvinnliga är det kvinnorna som dominerar, männen dominerar i sin tur inom de manliga yrkena. Kvinnorna har drabbats negativt av detta utifrån flertalet aspekter, ett av de är den omtalade lönesituationen. Kvinnor får dessutom mindre chans till att utvecklas inom sin karriär berättar Wikander (2009) i en studie. Även om den svenska arbetsmarknaden idag anses vara jämställd i jämförelse med många andra länder bygger den slutsatsen på att det i antalet är ungefär lika många män som kvinnor som arbetar, vilket är en klar utveckling i jämförelse med hur det såg ut för 80 år sedan. (Wikander 2009).

Utifrån ett historiskt perspektiv kan man se att kvinnan alltid haft en position där hon har varit den som är tvungen att sköta hushållet. Mannen däremot har haft rollen av försörjaren.

Situationen förändrades markant med industrialiseringen och kvinnorörelsen som skapade fler

möjligheter för kvinnor att söka sig till en utbildning samt ett arbete. (Wikander 2009) Cirka 100 år senare efter att de nya yrkena uppstod var andelen kvinnor och män lika många på arbetsmarknaden men uppdelningen mellan könen kvarstår. Även om samhället hade utvecklats var man långt ifrån en jämställd arbetsmarknad och tankesättet hos individen byggde fortfarande på att kvinnan var mindre kapabel till att bidra med hjälp inom de flesta yrken. (Wikander 2009)

I en studie av Billing (2006) beskrivs samhällets sociala strukturer som orsaken till den rådande könssegregationen inom arbetsmarknaden. Det förklaras att könssegregationen på arbetsmarknaden funnits på grund av föreställningar om att vissa arbetsområden är ämnade för ett specifikt kön. En sådan föreställning finns inom byggbranschen som sedan länge har dominerats av manlig arbetskraft, detta gäller inte enbart yrkesarbetare utan även resterande delar av byggbranschens organ.

Manliga kulturen som förekommer inom branschen tas upp i en studie utförd av Ibanez (2015) där författaren presenterar de olika hinder som kvinnor ställs inför när de söker sig till arbeten inom byggbranschen. Det förklaras hur ett ovårdat språk och nedsättande referenser mot det kvinnliga könet är ständigt förekommande. Ett annat hinder som tas upp i studien är att bristen på kvinnlig arbetskraft i branschen leder till misstro från männens sida vilket resulterar i att man övervakar kvinnorna som redan arbetar inom branschen. Kvinnorna som blir övervakade blir då försiktigare eftersom de känner rädsla över att begå misstag. Det tredje hindret som tas upp i studien är ett problem som finns inom de flesta branscher, att kvinnor får lägre lön även om de har samma arbetsuppgifter som männen. Dessa faktorer tillsammans leder till att kvinnor känner sig omotiverade till att arbeta, förklarar författaren. Ibanez (2015) presenterar statistiska resultat som utförts av byggnadsarbetareförbundet. Statistiken visar resultat på hur kvinnor bemöts och behandlas på byggnadsarbetsplatser. Resultaten visar att trettio procent av dem tillfrågade upplevde sin arbetsplats som icke jämställd. Femtio procent att de tillfrågade angav att sexistiskt och diskriminerande språk var förekommande på arbetsplatsen varav arton procent angav att sådant förekom dagligen. Undersökningen visade även att hela sjuttio procent av de som lämnar branschen gör det på grund av den rådande manliga arbetskulturen.

Kanter (1993) finner ingen skillnad mellan det manliga och kvinnliga könet i sin studie, författaren förklarar att skillnaderna är situationsberoende och kan variera. Kanter förklarar att om en kvinna vill lyckas är det övervägande att tillhöra de innersta kretsarna, tillhör du inte de kan det bli svårt för dig som kvinna att få den roll som du egentligen är kvalificerad för. Kanter (1993) studie visar att manliga chefer har vid upprepade tillfällen angett att de föredrar att inte handskas med kvinnor då kvinnor är olika män. Manliga chefer väljer enligt författaren att istället rekrytera andra män då de anser att någon som är lik en själv försäkras lojalitet för företaget. En av anledningarna till branschens ovilja att rekrytera kvinnor kan kopplas till att arbetsgivaren och även de manliga arbetskamraterna har en tendens att se på kvinnan som någon med mindre förmåga än den själv. Många män anser att kvinnor inte klarar av det som krävs för att arbeta inom byggbranschen, exempelvis att de saknar den fysiska styrka som en man innehar.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka hur de kvinnliga medarbetarna behandlas inom byggbranschen som är en mansdominerad bransch. Studien kommer även undersöka hur man kan motivera fler kvinnor till byggbranschen för att på detta vis ge råd till företagen.

- Hur upplever kvinnor att de blir behandlade inom byggbranschen?
- Hur kan byggföretagen arbeta för att motivera fler kvinnor till byggbranschen?

1.3 Avgränsningar

Studien har avgränsat sig till den svenska byggbranschen samt till företagen NCC och PEAB. Resultaten som presenteras i denna studie utgår ifrån ett urval av teorier och tidigare forskning samt sex olika respondenternas egna upplevelser. Detta betyder att andra resultat kan uppnås utifrån annan val av forskning och respondenter. Hänsyn ska även tas till att denna studie är presenterad utifrån en kvinnas synvinkel och en kvinnas upplevelser av byggbranschen.

1.4 Disposition

Nedan följer en sammanfattning av uppsatsens innehåll. Första kapitlet behandlar bakgrund följt av kapitel två där tidigare forskning tas upp, här ges en överblick över vad studien kommer inrikta sig på. Under kapitel tre presenteras teorin, där återfinns de olika teorierna som studien är uppbyggd på. I kapitel fyra presenteras de olika metoder som tillämpats under studien. Kapitel fem består av resultat där den empiriska analysen studeras. Därefter presenteras diskussion i kapitel sex och studien avslutas med framtida forskning i kapitel sju.

2 Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras tidigare forskning som utförts av olika forskare. Forskningen består av avhandlingar i form av artiklar samt böcker. Huvudämnet som forskningen syftar sig på är kvinnans roll och påverkan inom byggbranschen. Kapitlet är indelat i två underrubriker, den första rubriken lyder; Kvinnan i byggbranschen. Här följer en presentation av studier som utförts av Elvin- Nowak och Thomsson samt Cettner. Den andra rubriken lyder; Köns Segregationens negativa aspekter, här följer en presentation av begreppet diskriminering utifrån svensk lag.

2.1 Kvinnan i byggbranschen

I artikeln skriven av Elvin-Nowak och Thomsson (2003) beskriver författarna hur kvinnor anses vara ett andrahandsval vid rekrytering av arbetare inom en bransch som domineras av män. Det fungerar på detta vis trots att arbetet inte har några nedskrivna krav som bygger på individens kön. Det finns inga presenterade krav varken vid rekrytering eller inom arbetet som tyder på att arbetsuppgifterna är ämnade för män. Enligt forskarna är ett urval av detta slag baserad på hur samhället har etablerat ett system som placerar ut människor i fack utifrån deras kön istället för att ta hänsyn till deras individuella förmågor. Forskarna förklarar att det råder normer i samhället som skapats av individen genom tiden. Detta innebär att både männen och kvinnorna accepterar att kvinnor kommer i andra hand. Männen ska också anses vara den som man ska följa vilket leder till att och kvinnans jobb blir att efterlikna mannen.

Men kvinnan ska inte efterlikna mannen för mycket då det kan leda till att hon anses vara ”maskulin” vilket poängteras som negativt för en kvinna att vara. Elwin-Nowak och Thomsson (2003) presenterar hur samhället har skapat en bild av ”typiska yrken” för män respektive kvinnor och hur man på detta vis separerat på könen i arbetsmarknaden. Även om den bilden börjat suddas ut ur samhällets tankegångar har den ännu inte upphört.

En studie utförd av Cettner (2008) diskuterar ämnet kring genus, där använder sig författaren av en kvinnas erfarenheter och upplevelser för att förklara vad som sker inom byggbranschen. Det som presenteras i studien är hur kvinnor med en högt uppsatt position inom byggbranschen kan uppleva sina arbetsvillkor och arbetsbemötanden. Syftet bakom analysen är att ta reda på om det råder en ”machokultur” inom byggbranschen. Cettners studie resulterade i en förklaring av hur byggbranschen är utformad utifrån den manliga normen där endast mannen är accepterad och en kvinnlig medarbetare blir på så vis den utomstående som måste anpassa sig för att kunna passa in och utföra sitt arbete på bästa möjliga vis. Att anpassa sig till den manliga kulturen skapar per automatik en negativ attityd till det feminina vilket kvinnorna upplever på olika sätt. Det kan vara allt ifrån ett skämt till en otrygg miljö, det viktiga att upplysa är att många kvinnor som intervjuades i Cettners studie poängterade den rådande manliga normen samt kulturen som de arbetade inom.

2.2 Könnssegregationens negativa aspekter

Vad kränkande behandling innebär finns definierat i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, (AFS 2015:4) som:

”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”

Kränkande behandling definieras som återkommande behandling som präglas av negativt laddade handlingar som riktas mot en arbetstagare som på ett eller annat sätt leder till arbetstagaren ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Vidare förklaras det enligt AFS 2015:4 att kränkande behandling är om en arbetare bemötts på ett sätt som sedan påverkar dennes sinnesstämning- till exempel leder till nedstämdhet- och att känslan dröjer sig kvar eller att det skapar en olustig känsla och resultera i att personen inte vill hamna i en liknande situation igen.

Arbetsmiljöverket klargör att arbetsgivaren ska se till att kränkande behandling inte accepteras och måste vidta potentiella åtgärder för att motverka att kränkande behandling ska förekomma i verksamheten.

3 Teori

I detta kapitel presenteras de teorier som använts i utförandet av denna studie. Den första teorin är ”Den manliga dominansen” som har utvecklats av Pierre Bourdieu och förklaras av Donald Broady (1991), teorin beskriver begreppet könshabitus samt begreppets betydelse för kvinnan i arbetsmarknaden. Den andra teorin som presenteras är ”Genussystemet” som utvecklats av Yvonne Hirdman (1998) och beskriver hur det manliga könet är en norm som är ovanstående det kvinnliga könet. Den tredje och sista teorin är ”Motivationsfaktorer” baserat på forskning av Philip Adamsson, Gabriel Andersson och Johannes Petersson (2016) där man diskuterar Maslows behovstrappa samt David Humes teorier om belöningsystem.

3.1 Den manliga dominansen

I en studie utförd av Broady (1991) diskuteras könssegregationen utifrån sociologen Pierre Bourdieus forskning och upptäckter. Könssegregationen som existerar är enligt Bourdieu något som bygger på en social konstruktion som i sin tur bygger på individens habitus. Habitus är det allmänna sättet för människan att bete sig på i olika miljöer. (Broady 1991) Teorin menar att det som vårt samhälle bygger på existerar redan inom individens tankemönster, beteende och handlingar. Hur man tänker och beter sig bygger i sin tur på ekonomiska och kulturella grunder samt beroende på könet. (Broady 1991)

Något som Bourdieu talar om är könshabitus, med begreppet menar han att individen har blivit uppfostrad av samhället till att se på mannen som en norm. Författaren nämner hur

individens biologiska arv avspeglar sig som skäl till att man ska se på mannen som till exempel den starka vilket påverkar tilldelning av exempelvis arbetspositioner (Broady, 1991) Den manliga normen dominerar och är högt stående över den kvinnliga, hela samhället är uppbyggt på det viset att det inte bara förhåller sig till att mannen dominerar utan även ökar mannens dominans (Broady 1991). Författaren skriver:

”Den manliga ordningens styrka märks på att den inte behöver rättfärdigas: det androcentriska synsättet etableras som neutralt och behöver inte utsägas i legitimerande diskurser.”

Denna beskrivning visar tankarna som Bourdieu har om den manliga normen. Författaren menar att mannen som norm är något som hela samhället och vi som individer är uppbyggda på vilket skapar stora svårigheter för förändring. Något som är djupgående på den nivån kan vara mycket svårt att tränga sig förbi. Symboliskt våld är ett begrepp som Bourdieu använder sig av för att förklara hur kvinnan blir behandlad utifrån dessa existerande principer. (Broady 1991) Bourdieu menar att våldet i sig inte handlar om ett fysiskt våld vilket försvårar erkännandet av det. Symboliska våldet kan skapas genom social interaktion i samhället, genom känslor samt genom tankar. Bourdieu beskriver våldet genom att förklara att offret känner av den existerande dominansen och anpassar sig till den på en nivå där offret själv tänker och lever utifrån dominansen.

3.2 Genussystem

Ett av de centrala verktygen för teorin är genus som en social, strukturell konstruktion baserad på identiteter kopplade till kön och hur det uppstår en relation mellan män och kvinnor som genom historien systematiskt missgynnade kvinnan.

Definitionen av vad genus innebär är oklar och det finns många olika förklaringar som forskare undersöker med hjälp av studier om specifika grupper av kvinnor. Begreppet genus härstammar från det latinska språket och de besläktade orden generation samt generera. För att övergå till det svenska språket kan man först och främst förklara begreppet genus utifrån

en översättning av det engelska ordet gender som är relevant inom feminismens vetenskapliga studier alltifrån 1970-talet och framåt. (Hirdman 2001).

Ifall man utgår ifrån den svenska lingvistikens begreppet "tomt", utan innehåll. (Hirdman 2001) Om man förklarar det utifrån det engelska ordet kan man simplificera det som en förklaring på det "socialt konstruerade könet" och de relationer som uppstår mellan dessa. (Hirdman 2001) Här utgår författaren från att begreppet genus är en beteckning på vad samhället har format individen till och hur relationer mellan dessa individer spelar upp sig. Genus är enligt Hirdman (2001) inte bara en definition som är svårt att förstå utan även ett teoretiskt verktyg hur människan formas till en man/kvinna samt hur detta påverkas av samhället. Hirdman förklarar vidare att det finns två olika sätt som genussystemet bygger på, det är genom normen som delar upp mannen och kvinnan i olika kategorier och sedan är det den inlärd tanken av att det manliga könet är det högre stående utifrån det biologiska perspektivet. Målet enligt Hirdman (2001) blir således att suddas ut föreställningen om att könet är oföränderligt och där könsrollen enbart bestäms av det biologiska. Detta då denna föreställning legitimerar positioner som innebär att kvinnor hamnar i underläge och blir således underordnad mannen vilket försvårar situationen för kvinnor då de inte får samma möjligheter som männen.

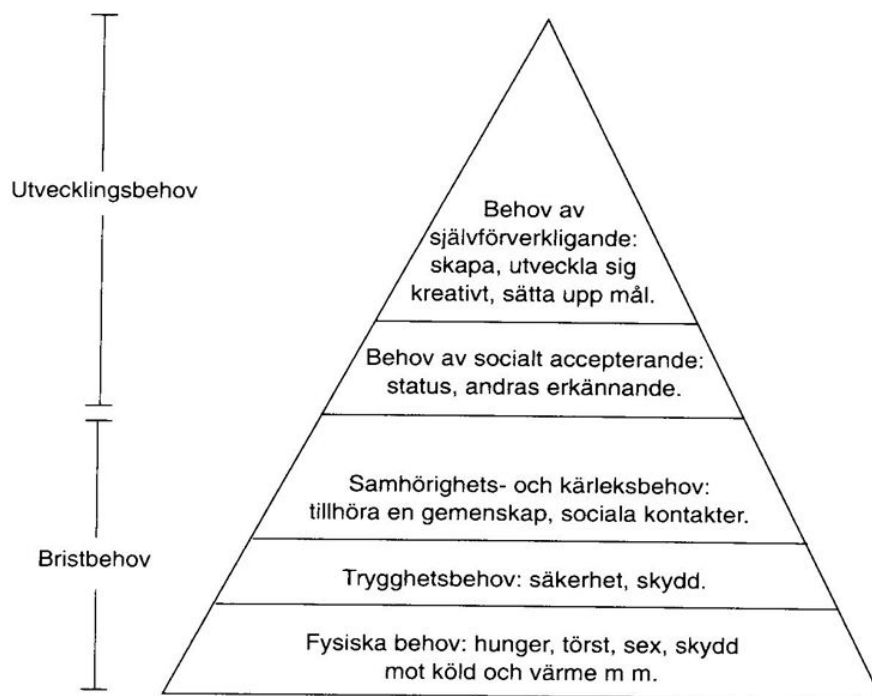
3.3 Motivationsfaktorer

I en vetenskaplig uppsats skriver författarna Philip Adamsson, Gabriel Andersson och Johannes Petersson (2016) om belöningsystem inom byggbranschen. De förklarar syftet, utformningen och konsekvensen av att arbeta utifrån ett belöningsystem. Utifrån den presenterade forskningen av exempelvis Hume (1995) i uppsatsen förklaras det hur företag använder sig av belöningsystem för att behålla sina arbetare samt för att locka till sig ny arbetskraft. I sin forskning delar de upp belöningsystemet först i två kategorier, finansiella och icke-finansiella belöningsystem. Ett finansiellt belöningsystem kan vara att man erbjuder högre lön än det konkurrerande företaget för att på sådant vis säkerställa att ens arbetare inte kommer att lämna sin arbetsplats. Högre löner kan också vara ett sätt att locka till sig nya medarbetare. Något som också nämns kring finansiella belöningsystem är att man använder lönen för att kunna kontrollera och navigera sina arbetare, det kan vara genom

exempelvis löneförhöjning för den som presterar bättre än vissa andra. Att lönen grundar sig på din prestation förklaras i uppsatsen som ”ackordlön” där forskare har kommit fram till att man agerar på ett specifikt sätt om det finns en belöning för den prestationen. Något som man också nämner är finansiell bonus som betyder att man sätter upp specifika mål där uppfyllelse av målen resulterar i att man blir belönad.

Sedan förklarar författarna om icke- finansiella belöningar i olika former. Det kan vara allt från beröm till en trygg arbetsmiljö. Sociala belöningar är att man höjer arbetstagarens ansvar, erbjuder större/viktigare uppgifter vilket skapar mer tilltro och självförtroende. Sedan kan det sociala även handla om nöjen så som resor, middagar och event. I uppsatsen refererar författarna till forskningar utfört av Fredrik Nilsson och Nils-Göran Olve som förklarar att finansiella belöningar är kortsiktiga, detta då en uppgift som leder till en bonus som exempelvis en resa uppfyller en tillfällig tillfredsställelse medan en löneförhöjning är baserad på en långsiktig metod.

Författarna kommer fram till att majoriteten av arbetsgivarna använder sig av belöningssystem eftersom det fungerar, för att förklara hur människan blir påverkad av belöningar tar de upp olika teorier kring motivation. En av teorierna är den psykologiska motivationsteorin. Den psykologiska motivationsteorin kan enkelt förklaras med hjälp av Maslows behovstrappa där man delar upp människans behov i en hierarkisk uppdelning.



Figur 1.3 Maslows behovshierarki.

Trappan består av fysiologiska behov som behöver uppfyllas först, sedan kommer tryggheten. När de två typerna av behov är uppfylla vill människan tillhöra en gemenskap, känna att man är en del av ett samhälle, en grupp, en familj. Därefter följer uppskattning och självförverkligande. För att applicera denna teori på arbetsbranschen kan man börja med att förklara att arbetsplatsen behöver tillföra med trygghet och säkerhet i miljön. Sedan följer gemenskapen vilket arbetsplatsen ska ha för att man ska kunna känna sig trygg. Individerna ska sättas i centrum och det ska finnas ett ledarskap som styr detta. Uppskattning bör också tillsättas som ett mål för en arbetsplats då arbetarna ska känna att deras arbete är betydelsefullt. Självförverkligande är det sista steget där individen uppnår sin fulla potential. (Hume, 1995)

3.4 Motivering av teorier och tidigare forskning

Elvin – Nowak och Thomsson (2003) förklarar hur det kvinnliga könet konstant är ett andrahandsval i samhället. Författarna nämner det faktum att det existerar oskrivna regler som

är djupt rotade i samhället och inom tankesättet hos människan, de oskrivna reglerna fanns redan hundratals år tillbaka och har stor fokus vid det manliga respektive det kvinnliga. Det kvinnliga anses vara det kön som är ämnat för vissa specifika yrken och detsamma gäller det manliga könet. Studie som utförts av Elvin – Nowak och Thomsson (2003) har tydliga band till både Bourdieus teori kring könssegregation men även till Hirdmans teori om genusystem. Det som Bourdieu kommer fram till i sina studier är att sättet som individen beter sig på, tänker och agerar bygger på en konstruktion som är utformad utifrån en uppdelning av det maskulina respektive det feminina. (Broady 1991) Författaren kommer även fram till att uppdelning bygger på det biologiska arvet vilket är till fördel för mannen som sedan tidernas begynnelse har målats upp som den starke och tåliga. Hirdman förklarar i sin tur att denna konstruktion som ställer könen gentemot varandra alltid har varit till nackdel för kvinnan som utifrån sina fysiska attribut och en samhällelig konstruktion inte har rätt till samma möjligheter som männen.

Den manliga normen och det manliga beteendet som Elvin – Nowak och Thomsson tar upp och som Bourdieus samt Hirdmans teorier förklarar, poängteras i Cettners studie. Cettner (2008) menar att det är just dessa normer och manliga beteenden som format byggbranschen och dess arbetsmiljö. Författaren visar i sin studie hur kvinnliga arbetare inom branschen känner och hur de blir påverkade av den manliga normen som avspeglas på deras arbetsplats. Genom att förstå Humes (1995) förklaringar kring motivation och belöningsystem kan man dra slutsatser mellan det som Cettner kommer fram till i sin studie. Detta genom att Hume (1995) förklarat i hur en viss konsekvens skapar ett beteendemönster, konsekvensen av ett bra utfört arbete kan resultera i en belöning men en belöning i förväg kan också resultera i ett bra utfört arbete. Belöningen kan variera, det kan vara allt från mål som Kramer (2010) talar om eller en trygg arbetsmiljö som tas upp i arbetsmiljölagen som ett krav i en verksamhet.

4 Metod

4.1 Utgångspunkter

Denna uppsats kommer att utgå ifrån kvinnans perspektiv, hur dem upplever förväntningarna på sig själva samt om de upplever att det finns en skillnad mellan kvinnor respektive män inom byggbranschen. Den kvalitativa metoden är mest lämplig eftersom den ger en mer

djupgående tolkning jämfört med kvantitativ metod då erfarenheter och upplevelser är något som kan tolkas på olika sätt Bryman och Bell, (2013).

4.2 Kvalitativ metod

Kvalitativ metod bygger på att undersökaren försöker finna kärnpunkten och forska kring vilka särdrag och kvaliteter det specifika fenomenet består av. Kvalitativ metod använder exempelvis fallstudier och intervjuer där forskaren i studien försöker skapa en djupare förståelse i det som man avser är intressant att undersöka. Detta skiljer sig från en kvantitativ metod som använder statistiska och kvantifierbara resultat. Kvalitativa undersökningar omfattar ofta ett litet antal människor, men undersökningen av dessa blir desto djupare-”the less is more” McCracken (1988). Man kan inte använda siffror för att belysa omfattningen av fenomen, dock kan man använda sig av siffror och tabeller för att tydliga och klargöra resultatet. Att använda sig av den kvalitativa metoden skapar en möjlighet till att djupare kunna förstå innebörden av människor som tillför vissa skeenden. Det betyder att forskningen bygger på det faktum att vår verklighet är en social ordning och resulterar i ett samspel mellan forskaren och intervjupersonen.

4.3 Kvalitativ intervju

Studien har utgått utifrån en insamling av data genom intervjuer med de kvinnor som arbetar i företaget. Utifrån undersökningens utsträckning har totalt sex kvinnor som arbetar på de två olika företagen NCC och Peab intervjuats.

4.4 Urval

Vi har intervjuat sex kvinnliga arbetare inom byggbranschen. Antal intervjupersoner och företag som vi valde har tillfört till en nyansrik bild kring hur de upplever förväntningar och krav på sig själva. Vårt val av respondenter har skedd genom ett kedjeurval/snöbollsurval. Detta innebär att intervjupersonerna blir de som forskaren lätt kan fånga upp. Bryman och Bell (2013) beskriver denna typ av urval som passande då forskaren är i behov av en annan parts hjälp för att hitta lämpliga intervjupersoner. Dessa personer var i vår studie cheferna då vi genom de kunde komma i kontakt med intervjupersonerna. Vårt val av företag baserades på

tillgänglighet då en av oss tidigare har arbetat inom branschen. Därmed valdes NCC och Peab som är geografiskt åtkomliga inom Stockholmsområdet då vi kände att de var bekvämt att ta kontakt med. Nedan följer en kort beskrivning av de respondenter där ålder, ämbets titlar och utbildning presenteras. Detta eftersom vi anser att det är avvägande att ha en bakgrund till respondenten för att kunna tolka de svar som vi fått fram.

4.5 Respondenter

4.5.1 Respondent 1

Den första respondenten är 39 år och har en arbetstitel som konstruktör. Respondenten har uppnått positionen med hjälp av studier som byggnadsingenjör samt examen i arkitektur. Hon har varit verksam på företaget i cirka 5 år.

4.5.2 Respondent 2

Andra respondenten är 35 år gammal och arbetar som besiktningsman och kontrollansvarig. Respondenten har tidigare studerat ekonomi och har examen som byggnadsingenjör. Hon har arbetat i cirka 7 år.

4.5.3 Respondent 3

Tredje respondenten är 45 år gammal. Respondenten arbetar som byggnadsfysiker, den positionen har hon uppnått genom studier, praktik och hårt arbete. Tidigare har respondenten studerat byggteknik och byggnadsfysik. Respondenten har arbetat på företaget i cirka 15 år.

4.5.4 Respondent 4

Respondent 4 är 32 år gammal och har yrket konstruktör och har tidigare studerat inom inriktningen anläggningskonstruktör. Sin arbetsposition har hon uppnått genom studier samt genom att arbeta på olika platser. Respondenten har arbetat på företaget i cirka 5 år

4.5.5 Respondent 5

Respondenten 5 som är 43 år gammal arbetar med det ekonomiska inom företaget, hon har en tidigare ekonomiutbildning från gymnasiet och har även studerat företagsekonomi samt nationalekonomi på högskolenivå. Hon har arbetat på företaget i 4 år.

4.5.6 Respondent 6

Respondenten 6 är 45 år gammal och arbetar som byggingenjör, hon har tidigare gått ett 4-årigt program i teknik. Respondenten har arbetat på företaget i cirka 13 år.

4.6 Beskrivning av företag

4.6.1 NCC

Nordic Construction Company (NCC) är ett multinationellt företag som arbetar inom bygg samt fastighetsbranschen. Företaget bildades år 1988 vid en fusion med företaget JCC. Företaget arbetar bland annat med utveckling av kommersiella fastigheter vilket omfattar logistikanläggningar samt handelsplatser. Verksamheten finns idag över norden och består av tre olika huvuddelar: NCC Property, NCC Construction samt NCC roads. (NCC, 2018) I Sverige fokuserar man på byggandet av bostadsrätter i de större städerna Stockholm, Göteborg och Malmö. År 2009 låg omsättningen på 61 miljarder och man hade 21 000 anställda, företaget har som mål att minst 30 procent av deras anställda på koncern ska vara av det kvinnliga könet. (NCC, 2009)

4.6.2 PEAB

PEAB grundades av bröderna Mats och Erik Paulsen. PEAB är ett svenskt bygg- och anläggningsföretag där arbetets fokus ligger främst på bostäder, kommersiella och offentliga byggnader samt service till fastighetsbolag. De arbetar även med infrastruktur som omfattar tunnlar och järnvägar. Man arbetar även med avfallshantering och grundläggning för hus och

broar. Företaget har delat upp organisationen i fyra olika divisioner som omfattas av: Anläggning, Bygg samt Fastighetsutveckling. I dagsläget har de en omsättning på ca 40 miljarder kronor med 18 000 anställda i Sverige, Norge och Finland Företaget har som mål att ha 40 procent kvinnor i sitt traineeprogram samt 30 procent kvinnor i sina ledningsgrupper. (Peab, 2016)

4.7 Datainsamling

Det empiriska materialet i denna studie har samlats med hjälp av semistrukturerade intervjuer där öppna frågor har ställts. Anledningen till detta arbetssätt är att kunna uppnå resultat där svaren är omfattande och utvecklade. För att ha en tydlig ram för intervjuerna har varje möte med respondenten tagit mellan 30 till 40 minuter. Intervjutiden har tilldelats lika mellan författarna till studien. Tre av intervjuerna utfördes den 13de februari och de tre andra utfördes den 17de februari. Anledningen till de olika datumen berodde på tillgänglighet. Enligt Dalen (2015) kräver en intervjuguide tid, detta då intervjufrågorna skall vara väl formulerade för att kunna föreställa undersökningens problemformulering, samt att det underlättar och strukturerar upp de utarbetade intervjufrågorna. Med detta som grund denna studie utgått ifrån en väl utarbetad intervjuguide som presenteras under rubriken bilagor.

4.8 Metoddiskussion

Studien granskades utifrån parametrarna; äkthet, pålitlighet, tillförlighet samt etik. Detta anses passande till en kvalitativ undersökning. (Bryman och Bell, 2011). Studien utvärderades vid flera tillfällen via opponeringar och handledarmöten, detta för att öka studiens tillförlighet.

I början av forskningsprocessen var det meningen att använda sig av kvantitativa metoder genom att samla in material via enkäter. Efter att vi fördjupat oss i ämnet ansåg vi att enkätundersökningen inte hade kunnat fånga respondenternas åsikter och erfarenheter på den nivå som vi behövde då svaren hade blivit korta och svårtolkade. Av denna anledning bestämde vi oss för att använda kvalitativa intervjuer. (Eriksson och Wiedersheim-Paul 2011).

Intervjuerna har ägt rum på olika platser, intervjuerna som utfördes med Peabs anställda ägde rum under deras fritid medan arbetarna inom NCC intervjuades under arbetstiden. Anledningen till detta var att vi inte hade tillgång till att besöka Peab och kontaktade därför respondenterna under deras fritid. Detta fick oss att bli tveksamma över att resultatet inte skulle helt sanningsenligt på grund av till exempel att informanterna på NCC inte känt sig tillräckligt bekväma vid att utföra intervjuerna på arbetsplatsen. Detta kan dock inte säkerställas då resultatet från informanterna i NCC blev snarlika till respondenterna från Peab.

Vi försökte att på bästa sätt få en gemensam bild av informanternas svar genom att transkribera det inspelade samtalet. Sedan tog vi oss tiden att spela upp och diskutera hela samtalet i efterhand. Den kvalitativa forskningens trovärdighet bedöms utifrån de kvalitetsbedömningar kriterier som beskrivs av Denzin och Lincoln (2000). De kriterier som forskningen kommer att gå igenom för att visa på kvalitén av vår studie är; pålitlighet, äkthet, tillförlighet och etik.

4.8.1 Tillförlitlighet

Tillförligheten handlar om hur mycket studiens resultat skulle överensstämma med resultat från en studie kring samma ämne som utförts av någon annan forskare (Bryman och Bell 2013).

För att öka studiens tillförlitlighet har vi transkriberat de sex intervjuerna för att dessa ska stämma överens med informanternas upplevelser. Vi har försökt att förtydliga intervjufrågorna där vars syfte framgår och inte kan tolkas på många olika sätt än det frågan syftar till.

4.8.2 Pålitlighet

Pålitlighet kopplas till hur bra läsaren får insyn i de olika faserna under forskningsprocessen. Det är dock viktigt att läsaren ska kunna läsa studien och kritisera den. Bryman och Bell (2013) hävdar att det även är viktigt att teorierna presenteras utförligt för att underlätta för läsaren. För att uppnå en så hög grad av pålitlighet har vi försökt att beskriva studien så

utförligt som möjligt för att läsaren ska kunna vara med i hur studien har utförts. I teoridelen har vi varit tydliga med att visa vad som är teori och vad som är egna tankar.

4.8.3 Äkthet

Äkthet handlar om ifall en forskning ger en rättvis bild av de tankar och upplevelser som ges av informanterna i intervjun. Äkthet enligt Bryman och Bell (2013) tillför informanterna och organisationen en ökad medvetenhet om deras situation. Genom att ställa frågor som får respondenterna att fundera kring deras egna situation kommer vi att uppnå det som beskrivs som äkthet.

5.8.4 Etik

Vid studier som denna är det viktigt att forskarna ska ta hänsyn till etiska aspekter vid intervjuundersökningen. Detta reflekterar respekt till informanternas rättigheter samt gör så att forskaren undviker att använda sig av falska metoder för att få fram bredare data. Bryman och Bell (2013) skriver om en mängd olika etiska aspekter som en forskare bör använda sig av i sina studier. Först och främst är det av stor vikt att forskaren informerar respondenterna om undersökningens syfte och säkrar konfidentialitet genom att se till att studien inte kan påverka dem negativt. För att göra detta ännu tydligare har vi valt att våra respondenter ska vara anonyma i studien.

Det finns även etiska aspekter som bygger på respondenternas samtycke och frivillighet att delta i intervjun. Detta har gjorts genom att informera respondenterna om oss själva, undersökningens syfte och materialet som kommer att användas i form av transkribering. På så sätt fick respondenterna en idé om hur materialet kommer att användas och valde att frivilligt kunnat delta i intervjun.

5 Resultat

I detta kapitel kommer vi att presentera den empiriska analysen som vi har utfört där vi har intervjuat sex respondenter. Respondenternas svar kommer att motiveras och kopplas till de teorier samt den tidigare forskning som studien utgått ifrån.

5.1 Empiri - Kvinnor i en mansdominerad bransch

Respondenternas upplevelser kring hur det är att vara en kvinna i en mansdominerad bransch gav varierande svar. Fyra av de sex respondenterna upplevde att deras erfarenheter av att vara kvinna i en mansdominerad bransch var positiva. Majoriteten av de kom fram med att de trivdes på sin arbetsplats och flera av de blev positivt bemötta av sina kollegor.

Utöver trivseln och det positiva bemötande hade respondenterna upplevt annan sorts bemötande. Ingen av respondenterna använde sig av grövre ord som ”negativ” eller ”kränkande” behandling men utifrån de upplevelser och händelser som berättades förekom det särbehandling mot det kvinnliga könet inom byggbranschen. Respondent 4 berättar om en situation som inträffade henne, hon säger:

”Det känns som om att jag alltid är välkommen, jag blev aldrig utestängt från en diskussion och jag har en plats runt bordet och även på cigg pausen. Men trots det kan det fortfarande kännas att jag är kvinna och de är män liksom, vi är olika och jag hör inte hemma.”

Respondent 2 kände på samma vis, hon berättar:

”Jag kan inte peka på ett exakt sätt som jag blir bemött på, oftast är bemötandet inget speciellt, alltså varken bra eller dåligt. Det är inget jag tänker mycket på, så jag kan ändå säga att jag blir bra behandlad. Men såklart har något hänt här och där som varit lite fel, och ja nu när jag tänker efter är det nog på grund av att jag är kvinna.”

Både respondent två och fyra berättar om situationer där särbehandling uppstått, de är noga med att händelserna inte är direkt kränkande men det är även tydligt att man inte känner sig hemma till fullo på samma sätt som männen gör. Något som alla respondenter också nämner är de känt att deras erfarenhet och utbildning inte var det som man bedömde de utifrån. Det som de blev bemötta utifrån var istället deras fysiska attribut. En av respondenterna berättar:

”Även om jag hade det dubbla av den arbetserfarenhet som någon av de andra grabbarna på jobbet tog man ändå mer hänsyn till att jag kunde ha nagellack på jobbet, som om det skulle förändra något.”

Respondent 1 har en liknande berättelse, hon säger:

”Jag hade ganska långt hår när jag började arbeta här, efter ett par kommentarer valde jag att klippa mig. Nu ångrar jag det eftersom jag har insett att jag inte ska försöka anpassa mig. Men när jag var ny ville jag passa in och det verkade vara det enda sättet.”

Två individer som arbetar inom samma bransch, med likadana krav och samma färdigheter bör ha rätten till likadana arbetsuppgifter. En kvinna blir anställd utifrån samma punkter som en man och är kunnig till att utföra arbetet som mannen. Trots detta ser man tydliga exempel där respondenterna upplevt att de inte får alla chanser att utföra det arbete som de är kapabla till. Alvesson och Billing (2011) beskriver detta genom att förklara hur värderingar inom byggbranschen ofta associeras med manlighet. När maskulinitet är den normen som man följer blir femininitet per automatik sämre.

Två av respondenterna förklarar att de känt att man bör bli som dem är för att bli accepterad, med ”dem” refererar man alltså till männen. Respondent 6 säger:

”Jag kan inte säga att jag är diskriminerad för jag tror att det ordet är för grovt för att användas i detta fall men jag kan säga att jag blir annorlunda behandlad, jag tror inte att det skulle hända om jag var en man eller mindre tjejig, om man kan säga så.”

Även här är respondenten tydlig med att förklara situationen som en annorlunda behandling och inte kränkande. Det som förklaras är att hon upplevt att vissa händelser som en konsekvens av hennes kön. Att respondenten nämner hur hon ska slippa annorlunda behandling genom att vara mindre tjejig är det som tas upp av Elwin- Nowak och Thomsson (2003) där författarna berättar om hur kvinnans jobb är att efterlikna mannen då

byggbranschen bygger på en manlig kultur där den manliga attityden är den accepterade normen. Detta är en tydlig förklaring av det som Bourdieu förklarar som den manliga dominansen vilket tas upp av Broady (1991) där författaren förklarar att det ligger i individens natur att se på mannen som normen.

5.2 Empiri - Förväntningar och upplevelser

Respondenter anser att de krav och förväntningar som ställs på kvinnan respektive mannen varierar. Fem av våra intervjupersoner upplever att de hade mindre krav och förväntningar på sig att utföra ett arbete på ett effektivt och skickligt sätt i jämförelse med deras manliga arbetskollegor. Respondent 2 förklarade detta:

”Om det ligger en lite större plankor som jag behöver lyfta kommer någon av männen och tar den istället, visst är det bra att de hjälper till då min styrka uppenbart inte är densamma som de flesta av männen på min arbetsplats. Det negativa är ju att de kan överdriva och göra så att jag inte har så mycket att göra på min arbetsplats.”

Respondenten förklarar både den negativa och den positiva sidan av den särbehandling som kan uppstå på en sådan arbetsplats. Det är i hennes mening positivt att en kvinna kan få hjälp med vissa arbetsuppgifter som till exempel att bära väldigt tungt men hon förklarar att det också kan gå överstyr. Genom att erbjuda en kvinna sin hjälp konstant kommer det skapa en arbetsmiljö där de kvinnliga anställda inte kan utföra sitt arbete.

När det kom till hur respondenterna upplevde bemötandet av sina manliga arbetskollegor och chefer var respondenternas svar ganska likartade. Respondenterna upplever att de ibland blir bemötta bättre och ibland sämre av sina manliga kollegor. Fyra av respondenterna säger att de blir bemötta annorlunda, de andra två respondenterna hävdar att de börjat behandlas mycket mer jämlikt efter ett bekämpat och hårt arbete. Respondent 5 förklarar om en situation som hon var med om för ett par månader sedan där hon säger:

”Det var en ny manlig arbetare som blev anställd hos oss, han och jag blev tilldelade samma arbetsuppgift. Vi skulle lyfta ganska tungt, det första han sa när vi fick arbetsuppgiften var ”jag kommer ju behöva hjälp, det går ju inte att lyfta allt själv” ”

Det som då hände var att den manlige arbetaren drog slutsatsen att en kvinna inte kunde hjälpa honom eller utföra samma arbetsuppgift. Med hänsyn till att mannen var ny på arbetsplatsen kan man med säkerhet fastställa att det som han utgick ifrån i sin bedömning av sin kvinnliga medarbetare inte byggde på vetskap och erfarenhet av hur hon arbetade. Männens utgick från att arbetaren var en kvinna och bedömde utifrån det underbyggda tankemönstret som bygger på Hirdmans (2001) förklaring av det ”socialt konstruerade könet”. Författaren beskriver detta som genussystemet, begreppet förklarar den relation som uppstår mellan mannen och kvinnan. Den relation som uppstår mellan mannen och kvinnan bygger på de särdrag som en man respektive en kvinna ska ha. Eftersom man ställer maskulinitet och femininitet gentemot varandra och förklarar mannen som tuff och stark blir kvinnan per automatik den svaga. Respondent 1 berättar om en liknande situation som hon var med om som lyder:

”Jag var ny på min förra arbetsplats och skulle arbeta tillsammans med två manliga kollegor, arbetet var inget komplicerat och jag hade gjort det innan så det var inga problem. När vi kom igång blev jag ignorerad och de gjorde allting själva. När jag försökte bidra kunde de skratta till och säga att de löser det.”

Även här ser man hur kvinnan blev dömd utifrån sitt kön då hennes kollegor inte visste hur mycket utbildning eller erfarenhet hon hade och kunde bidra med. Att de dömde henne på sådant sätt bidrog till att hon inte kunde utföra det arbete som tilldelades henne och som hon var fullt kapabel till.

Respondent 1, 3 och 5 förklarar att de inte tidigare tänkt på detta men att det absolut finns tecken som tyder på att dem anses som ett hot inom sitt företag. Vad exakt det är tycker dem är svårt att peka på men det existerar en känsla i hur de blir bemötta vid vissa tillfällen.

Respondent 3 berättar om en händelse där hon ingick i en rekryteringsprocess med enbart män. Hon berättar känslan som hon upplevde och förklarar hur en osäkerhet spred sig bland

männen i rummet när hon klev in. Respondenten förklarar att hon då inte tänkte på att männen kunde se henne som ett hot men att det är något hon idag kan förstå. När hon berättar om situationen säger hon på detta vis:

”Jag var ensam kvinna där i rummet och allas blickar var på mig, man kände den stela stämningen i rummet och jag tänkte att jag bara inte hörde hemma där och borde dra. Nu i efterhand kan jag tänka att de kanske var obekväma eller ja kanske till och med kände sig hotade, men det var ingen välkomnande känsla i alla fall.”

Respondent 2 och 6 upplevde inte att de varit med om någon specifik situation där det visat sig att män inom branschen har känt sig hotade. Dock tror de att det självklart existerar en yttre rädsla i samhället där man upplever ängslan över att kvinnan ska klättra upp till toppen av makthierarkin. Respondentens svar bygger inte på någon specifik händelse som hon själv har upplevt men hon besvarar frågan utifrån sina tankar och sin förståelse av den branschen som hon är en del av. Respondent 6 säger:

”Personligen kan jag inte komma på någon händelse där jag känt mig själv vara ställd över männen, dock förstår jag att många män kan känna så eftersom vi kvinnor i den här branschen är så pass få att vi kan få mer uppmärksamhet.”

Respondent 2 säger:

”Jag kan inte säga att någon manlig kollega visat att de känt sig hotade av mig på arbetsplatsen, det är inte heller något som jag tänkt på men när ni ställer frågan kan jag ändå tänka mig att det kan ha skett utan att jag lagt märke till det eftersom jag själv aldrig har ansett mig som ett hot.”

Utifrån hur respondenterna besvarar frågan kan man till viss del säga att det hotet från kvinnan kan existera men att den inte är tydlig med tanke på att kvinnorna själva inte ser sig som ett hot vilket skapar svårigheter för de att upptäcka dessa situationer och berätta om de.

5.3 Empiri – Att locka fler kvinnor till byggbranschen samt konsekvensen av detta

Som en början till detta avsnitt ställdes frågan om hur respondenterna själva blev motiverade till att söka arbete inom byggbranschen. Svaren varierade men de bestod av personliga anledningar som intressen samt att man fått en inblick till branschen genom familj och vänner, respondent 3 svarade:

”Jag har alltid umgåtts mer med killarna och alltid varit lite av en pojkflicka, i skolan var träslöjden mitt favoritämne, man kan säga att jag haft det som intresse sedan ung och då var det inte direkt något speciellt som lockade mig, det var mer hur jag är som person.”

Respondent 1 har en annan historia, hon berättade:

”Det var väldigt svårt för mig att välja vad jag skulle göra i framtiden, jag var väldigt kluven och till en början var detta absolut ingenting som jag hade tänkt mig. Sedan hamnade jag i ett umgänge där flera arbetade inom byggbranschen och jag fick en direkt inblick i branschen, vilket jag tror att många inte får om de inte sätter sig in i det. ”

Respondent 5 hade ett liknande svar, hon svarade:

”Om jag inte hade haft en vän som arbetade inom branschen hade jag nog aldrig förstått möjligheterna som fanns framför mig. Personen som lockade mig hade enbart bra upplevelser och det gjorde mig intresserad. Dock tror jag att det också handlar om ens egna intressen, man måste ha någon sorts intresse för branschen, även om det är väldigt lite. Jag var väldigt intresserad av arkitektur som ung och det är jag fortfarande.”

Ingen av respondenterna nämnde finansiella anledningar som exempelvis höga löner som en faktor till hur man lockades till branschen som förklarades kring motivationsteorier av Hume (1995) i uppsatsen av Adamsson, Andersson och Petersson.

Därefter ställdes frågan om det fanns några specifika anledningar till att respondenterna stannade kvar inom branschen. Svaren var till stor del väldigt lika, respondent 1,4 och 6 berättade om sina upplevelser. I det stora hela kände alla en trygghet inom sin arbetsplats och kände sig välkomna, trots att forskningen av exempelvis Broady (1991) förklarar att den existerande manliga dominansen skapar en arbetsmiljö där kvinnan inte trivs på samma sätt eftersom att det är en norm att se mannen som den högre stående vilket automatiskt sätter kvinnan i en lägre position.

respondent 1 svarade:

”Min arbetsplats har sedan första början varit väldigt välkomnande och intressant, alla jag arbetar med är trevliga, även om det kan uppstå könsrelaterade skillnader och diskussioner i vissa fall. Just att det kan uppstå sådant är en av anledningarna till att jag stannat kvar, jag känner att jag gör en skillnad i samhället genom att stå emot det och kanske även motivera andra genom att vara här. Att det finns könsskillnader beror på den självklara anledningen, att vi kvinnor är en minoritet inom branschen.”

Respondent 4 nämnde samma sak, hon berättade:

”Jag känner att jag kan göra skillnad här, det behövs mer kvinnor som vågar ta risker och gå emot strömmen. Denna bransch är inte enbart så som fördomarna beskriver, det finns mycket här som ingen pratar om. Det är en bransch där man kan utvecklas väldigt mycket och arbeta inom många positioner, om fler som mig fortsätter att kämpa inom branschen kommer det kanske leda till att andelen kvinnliga arbetare ökar.”

Respondent 6 svarade:

”Det finns ingen anledning till varför jag INTE skulle vilja arbeta vidare inom byggbranschen, det finns miljontals möjligheter för utveckling. Branschen har så mycket att erbjuda. Jag känner mig väldigt trygg här och samtidigt representerar jag oss kvinnor, jag vill att kvinnor ska inse att detta är deras plats lika mycket som männens. ”

När frågan om konsekvenserna av fler kvinnor inom byggbranschen skulle bli var svaren detta:

”Ju fler olika människor desto bättre, det skapar diskussioner då alla människor har olika tankar och upplevelser, det ska vara en bra blandning för att man ska kunna utvecklas”

Respondent 1, 4 och 5 hävdar att deras arbetsgivare försöker arbeta för att få in fler kvinnor till byggbranschen och ändra den mansdominerade atmosfären. Respondent 5 säger:

”Det senaste året har ett flertal kvinnor blivit anställda hos oss, jag tycker självklart att det är kul när fler kvinnor söker sig hit och blir anställda. Vi behöver ändra den gammalmodiga bilden som vilar över denna bransch.”

Den gammalmodiga bilden som respondenten talar om är det som Billing (2006) nämner i sin studie som de existerande sociala strukturerna som har skapat en arbetsmarknad där vissa yrken är ämnade för det kvinnliga könet medan vissa andra är ämnade för det manliga könet. För att kunna rekrytera fler kvinnor till branschen tyckte respondent 1,3,4 och 6 att man skulle kunna kommunicera ut detta till de som ska välja framtid genom att ge bättre information om yrket redan i högstadiet för att kunna styra dem vidare till gymnasiet/högskolan och därigenom öka chansen för fler kvinnor att välja den branschen. Respondent 4 nämner:

”Det fanns ingen som talade om denna bransch när jag var ung, det som de kom ut med till skolor och gymnasium var de typiska yrken. Vi alla trodde att valet låg mellan läkare och advokat. Inte en enda kvinna nämnde bygg som ett alternativ. ”

Respondent 1 talar i samma spår, hon säger:

”Informationen är inte där, det behövs så lite som ett reklamblad för att ungdomar ska haja till och tänka på det men inte ens det finns. Hur ska man kunna söka sig till någonting som inte ger dig möjligheten till information?”

Respondent 5 anser att det viktigt att ge kvinnorna bättre arbetsklimat utan diskriminering för att det skulle kunna förändra den " suddiga " bilden om branschen som man har fått genom umgänget. Hon säger att:

"Kvinnor måste få ha det tryggare här, vi behöver bättre bemötande. Det som händer nu är att man blir dåligt behandlad så talar man om det för sin omkrets och det behöver egentligen inte vara något extremt men eftersom det redan finns en fel bild av branschen så kommer den bara att växa av sådant"

Respondent 2 tycker att det viktigt att få bort "grabb känslan" som kan finnas på arbetsplatsen då den ibland kan vara en hård jargong på kontoret som är endast på skoj men kan kännas hårt hos kvinnor vilket kan bidra till att man inte rekommenderar eller till och med lämnar branschen. Respondent 3 berättar om hur företagen samt ledarna kan bidra till att motivera fler kvinnor, hon förklarar:

"Om en ledare skapar en miljö där alla känner sig hemma kommer det att automatiskt locka fler, är man trygg och nöjd kommer andra att se det. Vi arbetare är de som gör mest reklam, om man kan säga så och en trygg arbetsmiljö där man känner sig hemma är vad jag tror, det viktigaste."

5.4 Sammanfattning av resultat

Denna studie utfördes med syftet att fördjupa sig i hur kvinnans situation är inom byggbranschen genom att visa den klara bilden av hur en kvinna känner sig behandlad och vilka krav som ställs på en kvinna från sina manliga medarbetare. Vi har även försökt finna en gemensam faktor från alla de kvinnliga respondenterna angående hur man ska motivera fler kvinnor till byggbranschen. Utifrån den empiriska delen i denna studie har vi kommit fram till att majoriteten av de intervjuade trivs på sin arbetsplats men de har alla upplevt någon form av annorlunda eller diskriminerande behandling från sina manliga medarbetare. Hur de blir behandlade annorlunda kan man se i hur de flesta får "extra" hjälp. Detta kan man självklart se ur en positiv synvinkel men det kan även gå över gränsen från positiv hjälp till att man tydligt visar hur man anser att kvinnan inte är kapabel till det arbete som har tilldelats henne.

Sedan måste kvinnan även bevisa att hon är kvalificerad för sin arbetsposition, detta kan man se när respondenterna talar om hur de blivit accepterade efter att de har visat att de klarar av att utföra en svårare arbetsuppgift. Majoriteten av respondenter förklarar även hur de känt att de måste bete sig på ett specifikt sätt som utifrån exempel visar sig vara att de ska vara mindre feminina för att bli en del av gänget och passa in.

Dessutom har vi utifrån berättelser från respondenterna fått fram att det kan dyka upp nedvärderande kommentarer från manliga kollegor där man ser ned på kvinnans kapacitet utan att känna till något specifikt om personens kompetens. Det är här tydligt att man dömer kvinnan utifrån könet och inte utifrån individens egna kapacitet. Att det redan finns en underbyggd tanke om att kvinnan klarar av mindre leder till att man inte har lika höga krav på en kvinna som man kan ha på en man. Respondenterna känner oro kring detta och förklarar att de inte känner att man som kvinna kan bidra med lika mycket som man är kapabel till eftersom ingen förväntar sig det och det leder i sin tur att man oftast inte heller får möjligheten.

Alla respondenter har förklarat anledningen till varför de valt att arbeta inom byggbranschen, majoriteten hade intresse för branschen redan innan de började och vissa fick upp intresset genom vänner och familj. Vad som fått de att fortsätta sitt arbete inom en mansdominerad bransch, utöver intresset för branschen, är att de vill bidra till en samhällsförändring och bryta normerna som samhället bygger på. För att kunna skapa förändring tycker respondenterna att ledare ska kunna skapa en trygg miljö för arbetare samt att mer information om branschen ska spridas ut till samhället och specifikt till de unga i samhället.

6 Diskussion

I detta kapitel kommer vi att presentera de slutsatser som vi har fått fram utifrån att koppla teorier och tidigare forskning med vår egna studie. Kapitlet kommer att vara indelad utifrån de teorier som vi använt oss av för att det ska vara lättare för läsaren att förstå kopplingen mellan teorierna och själva studien. Eftersom resultaten som vi fått fram är ibland likartade och kan kopplas till flera teorier samtidigt kommer det att dyka upp vissa upprepningar av både resultat och teorier.

6.1 Diskussion av resultat

Studien har med hjälp av tidigare forskning samt teorier och den empiriska analysen diskuterat kvinnans position och roll inom byggbranschen. Studien har även använt sig av det material som kommit fram till att få fram faktorer som motiverat kvinnan till byggbranschen, detta med syftet att ge råd till byggföretagen kring hur man kan locka fler kvinnor till branschen. Den empiriska analysen formades utifrån de teorier som valdes ut för denna studie. Frågorna som ställdes under intervjun har besvarats utifrån kvinnans synvinkel och upplevelser. Intervjuszvaren är baserade på de sex kvinnliga respondenternas egna upplevelser och berättelser om bemötande, miljö på arbetsplats samt egna tankar och tips.

Utifrån denna studie kan man se flera olika exempel att kvinnor inom byggbranschen blir bemötta annorlunda i jämförelse till männen. Detta visade sig redan i början av studien utifrån den tidigare forskning som presenterades. Respondenternas svar varierade men majoriteten berättade om situationer där de känt sig annorlunda och blivit behandlade på ett speciellt vis vilket fått dem att känna sig som en utomstående från gemenskap. Respondenterna använde sig dock inte av begreppet ”diskrimination”, detta utan någon förklaring då man utifrån de specifika situationerna som respondenterna berättade om kan förklara att den negativa behandlingen grundar sig på kvinnans kön och inte dennes erfarenheter eller prestationer.

Alla respondenter hade liknande tankar kring miljön som råder på byggbranschen då de förklarade att mannen och de manliga attributen samt beteende var den accepterade normen. Respondenterna kände likadant i sina förklaringar där de tar upp att de hur de upplever att branschen är en plats som är gjord för män. Det kan man tydligt se exempel på där en av respondenterna beskriver miljön på arbetsplatsen som ”grabbig”.

Även om alla respondenter inte hade specifika händelser som bekräftade att de blev bemötta annorlunda höll alla med om att de inte ansågs höra hemma i byggbranschen. De bekräftade att kvinnan inte var den typiska byggarbetaren och att männen hade det lättare för att komma in i arbetet än de själva. Samtliga respondenter visste att de skulle platsa in bättre ifall de

betedde sig mer manligt. Exempelvis om de skippade nagellacket som en av respondenterna påpekade under intervjun eller klippte sitt hår kortare som en av respondenterna gjorde.

6.2 Den manliga dominansen

Utifrån de teorier som vi använt oss av i denna studie samt utifrån den tidigare forskning som har presenterats finner man flera olika exempel av upplevelser och händelser som bevisar att könssegregationen som existerar i den svenska byggbranschen har en negativ påverkan på kvinnorna som arbetar i branschen. Det resultat som forskning samt vår egna studie fått fram visar att kvinnan blir särbehandlad, denna behandling är inte alltid tydligt negativ men konsekvenserna av behandlingen är oftast till en nackdel för kvinnan.

Broady (1991) förklarar Bourdieus studie kring könssegregationen genom att använda sig av begreppet könshabitus. Begreppet förklarar normen av hur en individ uppför sig och det författaren menar är att det finns i människans habitus att se på mannen som en norm. Den manliga normen anses även vara högre stående än den kvinnliga och det man dömer utifrån är biologiska arvet och de fysiska attribut som en man kan bidra med. Författaren förklarar hur detta tankesätt skapat den manliga dominansen samt att den fortsätter bidra till en ökning av den. Elwin- Nowak och Thomsson (2003) talar också om hur den manliga dominansen bygger på mannens biologiska arv och hur detta påverkar kvinnan i arbetsmarknaden. Författarna förklarar hur både män och kvinnor accepterar att männen går före kvinnan och att det anses vara bättre med maskulinitet än femininitet. Studien av Elvin- Nowak och Thomsson (2003) presenterar hur man genom systematisk rekrytering väljer män före kvinnor utan någon specifik anledning i kunnighet vilket också förklarar hur det biologiska arvet som Bourdieu talar om spelar stor roll i arbetsmarknaden. (Broady 1991)

Respondenterna förklarade hur de både behövt bevisa sig samt hur de blivit mer accepterade när de anpassat sig till den manliga normen. Arbetsstrukturer som bygger förutbestämda könsindelningar förklaras av Alvesson och Billing (2011). Författarna menar att värderingar och idéer associeras med manlighet. Detta leder i sin tur till att organisationer präglas av dessa värderingar.

6.3 Genussystem

Enligt Hirdmans (1998) teori grundar sig genus och framför allt genussystemet på två principer. Den första principen är den manliga överordningen och de skillnader i vad som ska anses vara kvinnligt respektive manligt. Hirdman menar att de manliga normer är det som värdesätts vilket gör att man utgår utifrån den manliga normen.

Hirdman (1998) förklarar att målet är att försöka få bort det tankesätt som existerar om att det biologiska könet är bestående. Varför detta är målet förklarar författaren genom att beskriva att sådana föreställningar om könet leder till att kvinnor hamnar i underläge i samhället och blir underordnad mannen. Detta ser man utifrån resultatet som vi fått fram där de intervjuade kvinnorna poängterar att det råder ett klimat i byggbranschen som enligt våra respondenter infaller inom normerna för män och där de manliga egenskaperna per automatik värdesätts högre än de kvinnliga. Man kan även se det i hur kvinnan förklarar att de ställs väldigt låga krav på de jämfört med männen samt att man inte förväntar sig lika mycket från dem som från männen vilket även framgår tydligt från de kvinnor som intervjuades i studien av Cettner (2008).

6.4 Motivationsfaktorer

Utifrån uppsatsen av Abrahamsson, Andersson och Petersson (2016) där Humes (1995) teorier om belöningsystem samt Maslows behovstrappa diskuterats får man fram att människan agerar utifrån en behovstrappa som består av olika delar som individen behöver få uppfyllda. Denna behovstrappa kan användas inom arbetet för att bidra till att motivera arbetare till branschen, att stanna kvar inom branschen och till att utföra ett bra arbete. Det finns flera olika sätt att motivera individen till arbetet. Belöningsystemet förklaras utifrån finansiella och icke- finansiella metoder.

Utifrån resultaten från respondenterna har de icke- finansiella belöningarna större betydelse, alla respondenter nämner antingen trygghet eller gemenskap som en del av anledningen till varför de har valt att arbeta vidare på sin arbetsplats. Något som de flesta respondenter nämner som inte poängteras av teorierna är deras vilja till att skapa förändring och vara motivation för andra.

6.5 Slutdiskussion

Efter att vi utfört denna studie kan vi poängtera det faktum att kvinnor i byggbranschen blir särbehandlade på olika sätt. Denna särbehandling har visat sig inte alltid vara direkt negativ men utifrån denna analys är den klart existerande. En kvinna har det svårare att komma vidare redan i rekryteringsprocessen, sedan är det även svårare för kvinnan att bli en del av gemenskapen på arbetsplatsen samt också kunna utvecklas då kvinnan inte får samma möjligheter som männen. Trots att det exakta nedskrivna skillnader mellan mannen och kvinnan i byggbranschen inte existerar är det svårt att se bort från de tydliga skillnader som utmärkt sig i denna studie. Alla respondenter upplevde att de blivit särbehandlade och majoriteten av de sex intervjuade kvinnorna kände att det ställs lägre krav samt förväntningar på att de skulle klara av samma arbetsuppgifter som deras manliga arbetskollegor. Trots betoningen på särbehandling och de många olika upplevelserna var det ingen respondent som uttalade att de kände sig diskriminerade eller kränkta. Denna paradox fann vi väldigt intressant. För att försöka förstå anledningen till varför respondenterna inte tyckte att det de upplevde var diskriminering behövde vi fördjupa oss ännu än gång i den tidigare forskningen samt teorierna. Utifrån en noggrann analys fann vi det som både Hirdman, Broady och Bourdieu talade om, hur djupt rotad i samhället den manliga dominansen är. Utifrån vår förståelse av ämnet efter denna studie menar vi att kvinnan tillsammans med det resterande samhället har normaliserat en sådan behandling till den nivån att det inte anses vara diskriminerande eller kränkande.

Avslutningsvis har vi genom denna studie kommit fram till att även om Sverige anses vara ett land där stor jämlikhet råder är det långt ifrån den verklighet som kvinnor inom byggbranschen. Kvinnorna inom byggbranschen upplever att samhället inte tycker att de hör hemma inom sitt arbete. Många vill att förändring ska ske på flera fronter och att alla måste bidra till förändring. Den empiriska analysen visade att trots de utförda försöken till förändring och trots hur långt vi kommit i utvecklingen kring genus är det fortfarande på det vis att kvinnan är underställd mannen. Om det bygger på ett djupt rotat tankesätt eller en samhällskonstruktion grundad i det biologiska arvet, spelar ingen roll eftersom resultatet är detsamma, det manliga könet är normen som är högst upp i samhällets hierarki trappa. Vi

finner att detta problem som existerar kräver att man ständigt fortsätter att arbeta för att förändring ska se. Eftersom problemet går långt tillbaka i historien är det svårt att veta hur långt tid som krävs för en lösning men vi kan ana att det inte är inom väldigt snar framtid. Anledningen till varför vi tror att det kommer att ta lång tid för att förändra detta problem beror inte enbart på att det har varit aktuellt en lång tid utan även eftersom vår studie har visat hur stora problemen är. Kvinnor blir utsatta för särbehandling och en otrygg arbetsmiljö enbart på grund av deras kön. En eventuell lösning på problemet som vi tycker är relevant är att motivera fler kvinnor till branschen då detta kommer att bidra till normalisering av det kvinnliga könet i sådana arbeten, vilket våra respondenter också nämner. Hur företagen kan locka till sig fler kvinnor bygger utifrån vår studie samt tidigare forskning på att man skapar en trygg arbetsplats för sina medarbetare, en arbetsplats där man känner gemenskap. Att skapa en trygg miljö och en gemenskap är något som alla arbetare måste bidra med men det ligger även ett stort ansvar i ledarskapet, specifikt när det handlar om en trygg arbetsplats. En ledare ska kunna säkerställa att arbetarna inte upplever osäkerhet eller otrygghet på sin arbetsplats. De ska även kunna bidra med positiv respons och belöningar för att kunna visa uppskattning och motivera sina arbetare till att prestera.

7 Framtida forskning

Denna diskurs som tas upp i vår studie är ett stort ämne och denna studie har endast koncentrerat sig på en väldigt liten del. I framtida forskning skulle vi gärna se att fler företag analyserades samt att fler respondenter användes i den empiriska delen. Något som vi också skulle vilja se i en framtida forskning är ämnet utifrån männens synvinkel då det kan bidra med variation mellan svar som kan skapa en intressantare diskussion.

Det skulle vara intressant att möjliggöra en studie där man observerar kvinnor i andra yrken där det inte råder manlig dominans. Detta med anledning av att se om det råder någon skillnad i hur männen behandlar sina kvinnliga medarbetare på arbetsplatser där dem själva inte dominerar.

Referenser

Tryckta källor

Abrahamsson, L. (2009). *Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i Arbetsorganisationer*. Institutionen för Arbetsvetenskap. Luleå tekniska universitet, Boréa.

Alvesson, Mats & Billing, Yvonne Due (2011). *Kön och organisation*. 2., omarbetade och kraftigt utvidgade uppl. Lund: Studentlitteratur

David A. Hume (1995) *Reward Management: Employee Performance, Motivation and Pay* Oxford: Blackwell Publishers Ltd,

Billing D. Y. (2006) Viljan till makt? Om kvinnor och identitet i chefsjobb. Studentlitteratur AB.

Broady, D. (1991) Sociologi och epistemologi: om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin. (2a uppl.) HLS (Högsk. För lärarutbildning)

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

Cettner, A. (2008) *Kvinna i byggbranschen – civilingenjörers erfarenheter ur genusperspektiv*. Luleå tekniska universitet Institutionen för samhällsbyggnad Avdelningen för byggkonstruktion

Dalen, Monica. (2015). *Intervju som metod*, (2: a uppl.) Gleerups AB.

Denzin K & Lincoln S. (2000) *Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications, Inc.

Elvin-Nowak, Y., & Thomsson, H. (2003). *Att göra kön – om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag AB.

Eriksson, L & Wiedersheim- Paul. (2014) *Att utreda, forska och rapportera*. Liber AB.

Hammond, T. & Oakes, L. S. (1992). *Some feminisms and their implications for accounting practice*. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 5(3).

Hirdman, Yvonne, (1998) *Med kluven tunga: LO och genusordningen*. Stockholm: Atlas.

Hirdman, Yvonne, (2001) *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber AB.

Ibanez, M. (2015). *Women in the construction trades: Career types and associated barriers*. *Women's Studies International Forum* Vol. 60,

Kanter Moss, R. (1993). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Kramer, A Teresa M. &, Steven J. (2010) *What really motivates workers*, Harvard Business Review.

McCracken, Grant. (1988) *The long interview*. Sage Publications, Inc.

Wikander, U. (2009). *Kvinnor och arbete*. Stockholm, Liber AB.

Elektroniska källor

Philip Adamsson, Gabriel Andersson & Johannes Petersson. (2016) *Belöningsystem och motivation En flerfallsstudie på företag inom byggbranschen*. Linnéuniversitetet Kalmar Växjö.

<http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:952874/FULLTEXT01.pdf>

Arbetsmiljölagen (AML)

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/>

NCC (2017). Årsredovisning. (Hämtad 2018-06-10)

https://www.ncc.se/globalassets/investor-relations/arsredovisning/ncc_sve_ar_2017.pdf

Peab (2017) Årsredovisning (Hämtad 2018-06-10)

<http://www.peab.se/Global/PEAB-SE/Documents/Rapporter/AR-HAR-2017.pdf>

World economic forum. (2016) *The global gender gap report 2016*. (Hämtad 2018-06-23)

<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016>

SCB, (2016) På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2016. (Hämtad 2018-06-23)

<http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/jamstallldhet/jamstalldhetsstatistik/pong/publikationer/pa-tal-om-kvinnor-och-man--lathund-om-jamstallldhet-2016/>

Bilagor

Bilaga 1. Intervjuguide

Presentation av intervjupersoner

1. tillåter du att vi spelar in intervjun?
2. Kan du berätta lite om dig själv?
3. Vad arbetar du med? Skulle du kunna beskriva din arbetsposition?
4. Hur länge har du arbetat inom denna bransch?
5. Vad har du arbetat med tidigare?
6. Hur har du fått den position du har på företaget idag?
7. Hade du några förväntningar på branschen innan du började jobba där? Om ja blev de uppfyllda?

Kvinna i en mansdominerad bransch

1. Tror du att du hade fördel eller nackdel av att vara kvinna när du söker detta jobb.
2. Upplever du att du blir bemött av dina manliga arbetskollegor på ett konstigt sätt? eller är det tvärtom?
3. Upplever du att det finns manlig norm inom byggbranschen som hindrar kvinnor från att passa in?

Förväntningar och upplevelser

1. Anser du att byggbranschen är diskriminerande på så sätt att den klart är mansdominerad?
2. Förväntas du som kvinna att arbeta hårdare eller bättre än dina manliga kollegor? eller är det tvärtom?
3. Hur upplever du att du blir bemött av allmänheten då du arbetar inom en mansdominerad bransch?

Motivationsfaktorer

1. Hur blev du motiverad till byggbranschen?
2. Hur har du motiverats till att fortsätta arbeta inom branschen?

3. Hur kan man motivera fler kvinnor till byggbranschen?