

”Alla vinner på en inkluderande arbetsplats”

En kvalitativ studie om kvinnan i den mansdominerade byggbranschen ur ett bransch- och medarbetarperspektiv

Av: Josefin Flink och Linnea Kossmann Lindström

Handledare: Paulina Rytkönen

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskap

Kandidatuppsats 15 hp

Företagsekonomi med inriktning organisation | Vårterminen 2019

Ekonomie kandidatprogrammet



“Alla vinner på en inkluderande arbetsplats” - Ulrika Lindstrand (Byggcheferna, 2018, del 5)

Förord

Under våren 2019 har vi genom vår kandidatuppsats fått en djupare inblick i den intresseväckande byggbranschen. Detta hade inte varit möjligt utan vissa personer i vår omgivning och vi vill därför rikta ett särskilt tack till några av dessa.

Inledningsvis vill vi tacka vår handledare Paulina Rytkönen för de råd, utmaningar och stöd du gett oss. Tack för att du trodde på oss genom hela arbetets gång. Vi vill även tacka våra opponenter för er konstruktiva feedback.

Stort tack till våra vänner och familj som bidragit med era kloka ord och synpunkter.

Till sist vill vi tacka de kvinnliga hantverkare som delat med sig av sina upplevelser av att arbeta i byggbranschen. Utan er hade inte denna studie varit möjlig att genomföra.

Josefin Flink

Linnea Kossmann Lindström

**Södertörns högskola
Stockholm, 2019-05-28**

Sammanfattning

Syfte: Syftet med denna studie var att analysera och skapa en djupare förståelse för hur byggbranschen analyserar och beskriver frågan om genusarbetsdelning inom byggbranschen.

Metod: För att besvara studiens frågeställningar användes två kvalitativa metodansatser. Den första var en kvalitativ textanalys och användes för att finna information och analysera vad mansdominansen innebär för byggbranschen, vad fler kvinnor i branschen kan innebära samt varför företagen vill få in fler kvinnor i branschen. Den andra metodansatsen var fenomenografi och användes i form av semistrukturerade intervjuer för att ur ett medarbetarperspektiv skapa förståelse för vad som motiverar kvinnor i byggbranschen att arbeta där.

Empiri och analys: Det underlag som använts till studiens textanalys är 25 stycken branschrelaterade texter från olika företag och organisationer inom byggbranschen. Utöver dessa har fem stycken semistrukturerade intervjuer med kvinnliga hantverkare i byggbranschen genomförts och använts som kompletterande underlag till textanalysen.

Slutsatser: De slutsatser som kunde dras är att mansdominansen i byggbranschen bidrar med en machokultur på arbetsplatserna. Denna ses oftast som något negativt men inte alltid. Fler kvinnor till byggbranschen har bidragit till en bättre balans och stämning på arbetsplatserna. Om kvinnor tidigt uppmuntras att börja på byggrelaterade utbildningar eller att börja arbeta i byggbranschen, kommer normen om det "manliga" yrket att börja försvinna. De befintliga kvinnorna i branschen motiveras bland annat av varierande och utmanande arbetsuppgifter, bra kollegor och tryggheten med att ha en fast inkomst.

Nyckelord: Byggbranschen, kvinnor, machokultur, genus, mångfald, motivation

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to analyse and develop a deeper understanding of how the construction industry analyse and describes the gender segregation within the construction industry.

Method: To answer the study's research questions, two qualitative methods were used. The first method was a qualitative text analysis and was used to find information and analyze what the male dominance means for the construction industry, what more women can mean to the industry and why the companies want to bring more women into the industry. The second method was phenomenography and was used as semi-structured interviews to create an understanding of what motivates women to work in a male dominated industry.

Empiricism and Analysis: The basis used for this study's text analysis is 25 industry related texts from various companies and organisations in the construction industry. In addition to these, five semi structured interviews with female craftsmen in the construction industry have been made and used as supplementary documentation for the text analysis.

Conclusions: The conclusions that could be made is that the male dominance contributes with a macho culture in the workplaces. This is usually seen as something negative but not always. More women in the construction industry have contributed with a better balance and a better atmosphere at the workplaces. If women in young ages are encouraged to start construction related education or to start working in the construction industry, the norm about the "masculine" industry will begin to disappear. The existing women in the industry are motivated, among other things, by different and challenging tasks, good colleagues and the safety of having a steady income.

Keywords: Construction industry, women, macho culture, gender, diversity, motivation

Begreppslista

Byggnads - Byggnads är ett fackförbund för alla anställda inom byggbranschen. Idag har Byggnads cirka 100.000 medlemmar och dessa representerar ungefär 80 olika yrkesgrupper. Byggnads finns för att arbeta för de anställdas intressen i branschen och i samhället (Byggnads, 2019).

Sveriges byggindustrier - Sveriges byggindustrier är en bransch- och arbetsgivarorganisation inom byggsektorn och finns för att arbeta för medlemsföretagens intressen och rättigheter som näringsidkare och arbetsgivare inom byggbranschen. Ungefär 3.600 bygg-, anläggning- och specialföretag är medlemmar i Sveriges byggindustrier (Sveriges byggindustrier, 2019).

Byggcheferna - Byggcheferna är en förening för alla inom samhällsbyggnadssektorn på de ledande positionerna. De arbetar främst med trygghet och ledarskap och har 16.500 medlemmar (Byggcheferna, 2019).

Jämställdhet - Män och kvinnor ska ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla livets områden (Nationalencyklopedin, u.å.a).

Machokultur - På hemsidan Stoppa machokulturen (u.å.a) beskrivs begreppet som en uppsättning normer som visar hur män bör vara och bete sig. Några exempel på dessa normer som tas upp på hemsidan är att en man ska vara självständig och heterosexuell. Han ska även ha lätt att ta till våld och inte gråta eller visa känslor.

Mångfald - Olikheter såsom kön, ålder, social tillhörighet, etnicitet, bakgrund med mera. När det talas om mångfald inom arbetslivet menas det en variation av olika kunskaper och erfarenheter som utnyttjas (Arbetsmiljöupplysningen, u.å.).

Genusarbetsdelning - Segregering eller isärhållning av kön på arbetsmarknaden (Nationalencyklopedin, u.å.b).

Innehållsförteckning

1. Inledning	8
1.1 Bakgrund	8
1.2 Problembakgrund	8
1.3 Syfte och frågeställningar	10
1.4 Avgränsning	10
1.5 Disposition	11
2. Tidigare forskning	12
3. Teoretisk referensram	14
3.1 Genus, mångfald och kvinnans roll på arbetsmarknaden	14
3.2 Motivationsteorier	17
3.2.1 McClellands prestationsteori	17
3.2.2 Herzbergs tvåfaktorsteori	18
3.3 Begreppsram till analys	19
4. Metod	21
4.1 Kvalitativ forskning	21
4.2 Kvalitativ textanalys	23
4.3 Metodansats fenomenografi	25
4.4 Urval	26
4.5 Metoddiskussion	27
4.6 Revidering av forskningsupplägg	29
5. Empiri	31
5.1 Val av texter till textanalys	31
5.1.1 Årsredovisningar	31
5.1.2 Serie med 10 stycken delartiklar från Byggcheferna	31
5.1.3 Artiklar från tidningen Byggnadsarbetaren	32
5.1.4 Texter publicerade på Byggnads hemsida	33
5.1.5 Övriga artiklar	33
5.2 Textanalys	34
5.2.1 Framställande av mansdominansen som problem	34
5.2.1.1 Arbetsmiljö	35
5.2.1.2 Statistik som underlag och argument	36
5.2.1.3 Förlegade attityder	36
5.2.2 Incitament till förändring	37
5.2.2.1 Kompetens	37
5.2.2.2 Mångfald	38
5.2.2.3 Trivsel	39
5.2.3 Pågående åtgärder och satsningar	40

5.2.3.1 Ökad medvetenhet	40
5.2.3.2 Kvinnliga nätverk och lärlingsprogram	41
5.2.3.3 Ledningen	42
5.2.4 Framtid och mål	42
5.3 Intervjuer	44
5.3.1 Förväntningar	44
5.3.2 Den manliga jargongen	46
5.3.3 Sociala relationer	47
5.3.4 Arbetsmiljö	49
5.3.5 Framtiden	49
6. Analys	51
6.1 Genusarbetsdelning och genuskontrakt	51
6.2 Manlig överordning och manlig jargong	53
6.3 Mångfald	54
6.4 Samhörighetsbehov	55
6.5 Prestationsbehov och motivationsfaktorer	56
6.6 Hygienfaktorer	57
7. Diskussion och Slutsatser	58
7.1 Diskussion	58
7.2 Slutsatser	61
7.3 Förslag på framtida forskning	62
Referenser	64
Bilaga 1 - Intervjuguide	72

Figur- och tabellförteckning

Figur 1 - <i>Uppsatsens disposition</i>	11
Tabell 1 - <i>Begreppsram till analys</i>	20, 51
Tabell 2 - <i>Perspektivtabell metod</i>	23
Tabell 3 - <i>Artiklar från artikelserie av Byggcheferna</i>	31
Tabell 4 - <i>Huvudämnena och underämnena till textanalys</i>	34
Tabell 5 - <i>Perspektivtabell diskussion</i>	58

1. Inledning

I inledningen presenteras ämnet och dess bakgrund. Därefter kommer en problematisering som leder fram till studiens syfte och frågeställning, samt studiens avgränsning och vald disposition av uppsatsen.

1.1 Bakgrund

Att jämställdhet är viktigt är det få som säger emot, det har nästintill blivit en överideologi i 2000-talets svenska samhällsdebatt. Livets alla områden ska eftersträva jämställdhet och kraven på ökad jämställdhet samt jämställdhetsarbete liknas vid en alldaglig självklarhet som inte kan ifrågasättas (Ekström, 2012). Arbetet för ökad jämställdhet går framåt men det finns fortfarande delar av den svenska arbetsmarknaden som skiljer sig åt för kvinnor och män.

En anledning till att den svenska arbetsmarknaden är så könssegregerad är för att kvinnor aldrig fick samma möjlighet som män att etablera sig på arbetsmarknaden under början av 1900-talet. Kvinnorna var till exempel helt uteslutna från vissa delar av arbetsmarknaden. Chefen kunde även ha makten att avskeda en kvinna bara för att hon skulle gifta sig eller var gravid. På det här sättet byggdes det upp en struktur på arbetsmarknaden och i arbetslivet som innefattade segregering och diskriminering (Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden, 2004). 1979 trädde den första jämställdhetslagen (SFS 1979:1118) i kraft. Den handlade om att främja kvinnor och mäns lika villkor på en arbetsplats. Det blev då lag på att arbetssökandes kön inte fick avgöra om denne fick arbetet framför någon annan eller inte. I utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden (2004) framkommer det att kvinnan idag utgör ungefär hälften av all arbetskraft i Sverige och arbetsförhållandena är mycket bättre än vad de var för kvinnorna för 100 år sedan. Men trots det finns dessa strukturer kvar i vissa sammanhang. Forskning visar att kvinnor i genomsnitt har längre utbildning än män och att de trots detta tjänar mindre och har lägre positioner än män (IFAU, 2019). Statistik från SCB (2018) visar att det finns branscher och yrken som är tydligt könsuppdelade. En av dessa är byggbranschen.

1.2 Problembakgrund

I artikeln *Fakta om kvinnor och män i byggbranschen* (Sveriges byggindustrier, 2017a) skrivs det om hur låg andel kvinnor som arbetar inom byggindustrin. Det framkommer att ungefär

27.700 kvinnor och 294.800 män arbetade inom byggindustrin år 2014. Det motsvarar endast 8,6 procent kvinnor. De förklarar även att de olika yrkesgrupperna inom byggindustrin alla är mansdominerade, men att det ändå skiljer sig märkbart mellan dem. Endast 1,5 procent av alla hantverksarbetare inom bygg och tillverkning är kvinnor, medan 10,1 procent av arbetarna inom ledningen är kvinnor. Fördelningen mellan kvinnor och män i byggbranschen är alltså inte lika skev inom alla led.

I en undersökning gjord av Sveriges byggindustrier (2018) visade det sig att andelen kvinnor 2017 i de tio största byggföretagen var 14 procent, vilket är en ökning med 30 procent från 2015. I den siffran ingår alla yrkesgrupper inom byggindustrin. Det innebär att branschen är kraftigt dominerad av män, men att andelen kvinnor stadigt ökar. Andelen kvinnor i byggbranschen ser ut att fortsätta öka då andelen kvinnor som väljer byggrelaterade utbildningar idag överskrider andelen sysselsatta kvinnor (Sveriges byggindustrier, 2017a). Resultatet i en undersökning gjord av Byggnads och Byggcheferna om attityder kring jämställdhet i byggbranschen, visar att det finns en tydlig machokultur på arbetsplatserna som gjort att både män och kvinnor slutat arbeta inom branschen. 60 procent av kvinnorna i undersökningen säger att de mått dåligt på grund av arbetskulturen. Undersökningen lyfter fram att nästan varannan respondent anser att kvinnor inte är lika lämpade för byggbranschen som män. Detta anser 84 procent beror på kvinnans fysiska begränsningar som gör att de inte klarar av alla arbetsuppgifter (Byggnads, 2015).

2015 startade byggarbetarnas fackförbund Byggnads tillsammans med Byggcheferna en kampanj för att främja allas rätt att arbeta inom byggbranschen, oavsett till exempel kön eller sexuell läggning. Kampanjens huvudsakliga syfte är att få bort den rådande machokultur som finns idag både på arbetsplatserna och i samhället. Därför kallas denna kampanj för "*Stoppa machokulturen*" och har blivit en väl uppmärksammas kampanj som pågår än idag (Stoppa machokulturen, u.å.b). Oktober 2017 tog #metoo Sverige med storm. Kvinnor gick ut på sociala medier och berättade om trakasserier och övergrepp de blivit utsatta för av män (Nationalencyklopedin, u.å.c). En dryg månad efter starten av #metoo samlade bostadsminister Peter Eriksson de största aktörerna inom byggbranschen på Regeringskansliet för att gemensamt ta avstamp från könsdiskriminering i branschen (Byggcheferna, 2017a). Tillsammans skrev ett tjugotal företrädare på en avsiktsförklaring där de lovade att ta ansvar och agera för att förhindra kränkningar och övergrepp i byggbranschen

(Regeringskansliet, 2017). Den rådande machokulturen är en av flera anledningar till att det är svårt att få kvinnor till byggbranschen.

1.3 Syfte och frågeställningar

Med utgångspunkt från att byggbranschen de senaste åren har engagerat sig i att försöka få fler kvinnor att välja byggrelaterade yrken är uppsatsens syfte att öka förståelsen för hur byggbranschen analyserar och beskriver frågan om genusarbetsdelning inom branschen.

Detta utifrån frågeställningarna:

- *Vad innebär den manliga dominansen för branschen?*
- *Vad kan en mer jämställd bransch med flera anställda kvinnor innebära för branschen?*
- *Varför vill byggbranschen att fler kvinnor ska välja branschen?*

Analysen av branschens tankar och strävanden kommer att kompletteras med en analys utifrån frågeställningen:

- *Vad motiverar kvinnor att arbeta inom en bransch som är dominerad av män och vad får dem att stanna?*

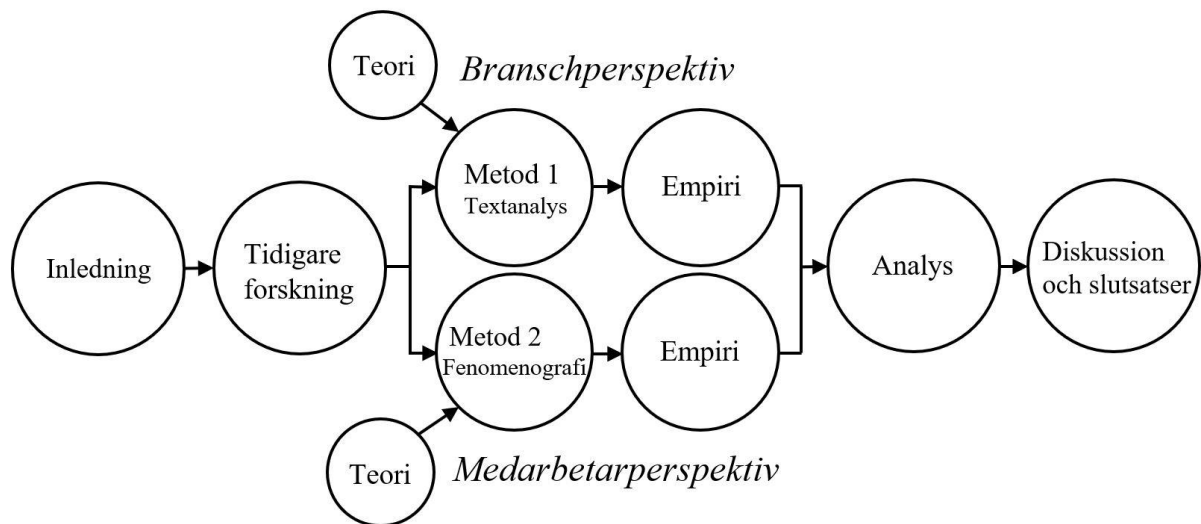
Studien har utformats utifrån två perspektiv. De tre första frågeställningarna kommer undersökas utifrån ett *branschperspektiv* och den sista kompletterande frågeställningen kommer att undersökas ur ett *medarbetarperspektiv*. Dessa kommer redogöras för i avsnitten teori, metod, analys och diskussion för att tydliggöra de olika perspektivens innehåll i respektive avsnitt.

1.4 Avgränsning

Studien är först och främst avgränsad till byggbranschen i Sverige eftersom detta är en bransch där majoriteten är män SCB (2018). Därefter är de utvalda texterna till textanalysen avgränsade till tidsomfånget 2015–2019 då det framstår att det skett störst förändringar inom området under de senaste åren (Sveriges byggindustrier, 2018). Ytterligare har studiens respondenter till intervjuerna avgränsats till kvinnor som arbetar praktiskt som hantverkare, det vill säga kvinnor som inte är i en ledningsposition.

1.5 Disposition

Denna studie utgår från två perspektiv; branschperspektivet och medarbetarperspektivet. För att tydliggöra hur perspektiven kommer att tillämpas i studien redovisas här en disposition och upplägg av studiens avsnitt. Efter inledningen presenteras tidigare forskning och följs upp av ett metodavsnitt. I Metodavsnittet, empirin har de två perspektiven redovisats separat. I analysen samt diskussion och slutsatser diskuteras och jämförs branschperspektivet med medarbetarperspektivet.



Figur 1. Uppsatsens disposition

2. Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras tidigare forskning om kvinnor i byggbranschen. Dessa kommer att bidra med en översiktlig bild av vad som framkommit tidigare inom området samt återkopplas till i studiens analys. De olika texterna behandlar framförallt problematiken med mansdominansen.

Cettner (2008) skriver i sin licentiatuppsats *Kvinna i byggbranschen* om kvinnliga civilingenjörers erfarenheter, möjligheter och arbetsvillkor som kvinna i byggbranschen. Uppsatsen belyser frågor som varför mansdominansen är så stark och hur de påverkar kvinnorna, kvinnors upplevelser och varför utbildade kvinnliga civilingenjörer väljer att jobba i en annan bransch. Flera av studiens respondenter, som bestod av både kvinnor som arbetade och kvinnor som valt att byta bransch, uppgav att de känner sig underordnade sina manliga kollegor och att de får slita för att bli bekräftade. I artikeln *Issues confronting women participation in the construction industry* bekräftar Aulin & Jingmond (2011) samma sak. De förklarar att många män anser att kvinnor inte klarar av arbetet rent fysiskt och det finns en skeptisk syn på kvinnliga ledare i byggbranschen. Den tuffa jargongen är även ett stort hinder. Ibanez (2015) skriver i artikeln *Women in the construction trades: Career types and associated barriers* att den rådande maskulina kulturen är ett hinder för kvinnor som arbetar inom byggbranschen. Där framkommer det att kvinnorna upplever sexuella trakasserier och respektlöst språk på sin arbetsplats. De fick inte heller samma lön som sina manliga kollegor.

Hjalmarsson och Kullgren (2012) skriver i sin rapport *“Hur svårt kan det vara?”* om jämställdhet i måleribranschen och om hur branschens framtida problem med kompetensbrist ska kunna hanteras. Måleribranschen står för en utmaning då det inom några år kommer vara brist på arbetskraft på grund av pensionsavgångar. Det har även skett en stor förändring i yrket när man ser till vilka de anställda är. Yrket har gått från att förr vara näst intill helt dominerat av män, till att det idag söker sig allt fler kvinnor till branschen. Författarna

förklarar att problemet är att många kvinnor väljer att inte stanna kvar i mer än ett par år som målare.

Även enligt denna studie är en av anledningarna till att många kvinnor lämnar branschen på grund av den extremt manligt könskodade yrkestraditionen. Hjalmarsson och Kullgren (2012) menar att fler attitydförändringar krävs för att få ännu fler kvinnor till branschen. Det innebär att kvinnor ska bli bemötta på samma sätt som männen och arbeta på samma villkor. Aulin & Jingmond (2011) lyfter förbättringsförslag för att förändra den bild som idag finns av byggbranschen. De tar upp att tjejer redan i ung ålder behöver uppmuntras till att söka jobb inom byggbranschen.

3. Teoretisk referensram

Här presenteras de teorier som anses relevanta som studiens referensram. Samtliga teorier tillsammans med den tidigare forskningen kommer att användas som ett underlag för att genomföra textanalysen, samt för att analysera resultatet av intervjuerna.

3.1 Genus, mångfald och kvinnans roll på arbetsmarknaden

Hirdman (1988) beskriver begreppet *genus* som ett förslag på översättning av engelskans *gender*. Hirdman introducerar *genus* som begrepp istället för *socialt kön*, då hon menar att ordet *socialt* blivit utnött. Definitionen av *genus* är diffus men med *genus* menas ungefär vad som är “manligt” och “kvinnligt” och vad som formar dessa.

Enligt Connell och Pearse (2015) är *genus* något som kommer helt naturligt i människans vardag. De förklarar att vi människor direkt ser om en person är kvinna eller man och att det är något vi redogör för automatiskt. Vissa *genus*normer och mönster är så välkända och inpräntade att de nästan ligger i vår natur. Det innebär att personer som bryter mot dessa välkända mönster ofta ses som upprörande eller som något onaturligt. Som exempel på detta tar författarna upp en kärleksfull relation mellan två människor med samma kön.

Genus- och könsskillnader är ett välstuderat område. Ofta har det framkommit att kvinnor förväntas vara på ett sätt och män på ett annat sätt. Bara några exempel på hur en kvinna förväntas vara är lättpåverkad, känslös och vårdande gentemot andra. En man antas istället vara rationell, aggressiv och envis. Dessa egenskaper förklarar författarna bland annat låg till grund på 1800-talet när kvinnor inte hade rösträtt eller rätt att studera. På senare år har större delen av all forskning om könsskillnader visat att det inte finns någon skillnad på intelligens mellan män och kvinnor. Connell tror att olikheter mellan könen beror på de kulturella fördomar som finns i samhället (Connell & Pearse, 2015).

Enligt Hirdmans (1988) teori delas *genus*system upp i två olika delar eller principer. Den första principen är *isärhållande av kön* och innebär att det som ses som kvinnligt och manligt separeras och ses som helt olika saker. Detta kallas även för *genuskontrakt*. Elvin-Nowak och Thomsson (2003) förklarar att särskiljningen av kön görs genom att skapa olika platser där kvinnor och män förväntas vara. Det kan till exempel vara i yrkeslivet, där kvinnor avbildas

att vara intresserade av vissa saker och män av andra saker. Den andra principen enligt Hirdman (1988) är en *manlig överordning* och innebär att det som män gör anses som mer värdefullt än det kvinnor gör. Det går att tydliggöra genom att se att män tjänar mer pengar än kvinnor och att fler män än kvinnor har makt. Hirdman menar att det är samhället som skapar dessa skillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor som lyckas bra med de “manliga” uppgifterna riskerar att framställas som okvinnliga. Kvinnor får vara bra på det de gör, men inte bättre än männen enligt det rådande maktsystemet. Orättvisor skapas av dessa könsmaktsystem och det går emot det demokratiska samhället (Elvin-Nowak och Thomsson, 2003).

Elvin-Nowak och Thomsson (2003) säger att arbetsmarknaden är uppdelad efter kön. Detta benämns som *genusarbetsdelning*. Connell och Pearse (2015) framställer en tydlig problematik till de könsuppdelade yrken som finns. Män dominerar yrken som är tekniska, medan kvinnor dominerar yrken inom omsorg och kultur. Problematiken ligger i att även de utbildningar som ligger till grund för dessa yrken är tydligt könsuppdelade. Det innebär att framtidens arbetskraft redan på skolnivå är könsuppdelad. Edling och Liljeros (2016) håller med om detta och menar att den könssegregerade arbetsmarknaden kommer att bestå så länge könsskillnaderna på utbildningsnivån finns kvar. De förklarar att könsskillnaderna på olika utbildningar i första hand beror på att män och kvinnor själva får välja. Valen grundar sig ofta i hur de uppbyggda könsstrukturerna ser ut. Edling och Liljeros (2016) menar att socialt kön konstrueras både medvetet och omedvetet. Vissa yrken anses vara kvinnliga, medan andra yrken anses vara manliga. Många hävdar till exempel att män passar bättre för vissa yrken då de är starka och mer muskelbyggda (Elvin-Nowak och Thomsson, 2003).

Connell och Pearse (2015) förklarar att män ofta framställs med en dominerande position gentemot kvinnor som framställs som beroende av mannen. Manligt beteende anses vara det “korrekta”, det vill säga normen. Det är något som alla vet om. Män, men även kvinnor, som vill förbättra sin arbetsposition anpassar därför sitt beteende för att uppfylla detta (Elvin-Nowak och Thomsson, 2003).

En tydlig diskriminering som framkommer på arbetsmarknaden är att män väljs oftare framför kvinnor vid nyanställningar. Ett riskreducerande perspektiv lyfts fram som ett sätt att se på detta. Det innebär att arbetsgivare vill få så lite ekonomiska kostnader som möjligt vid

nyrekrytering. Det finns en teori kopplad till detta som innebär att arbetsgivare bör tänka rationellt vid rekrytering och välja en man framför en kvinna, då mannen utifrån tidigare statistik förväntas vara borta mindre från jobbet i jämförelse med kvinnan som antas skaffa barn och liknande. Att agera utifrån detta tankesätt vid rekrytering är olagligt i Sverige (Edling & Liljeros, 2016).

Widell och Mlekov (2013) förklarar att mångfald ofta lyfts fram med att människor besitter olika resurser att bidra med i arbetslivet. I mångfaldsarbetet gäller det för företag och organisationer att ta del av dessa resurser på ett så effektivt sätt som möjligt. Författarna förklarar vidare att en blandning av dessa resurser främjar arbetsplatsen på bästa sätt. Fägerlind (2012) menar att begreppet mångfald går att definiera på olika sätt, men att svenska företag ofta väljer att definiera begreppet med att inkludera diskrimineringslagen. Begrepp som förekommer där är till exempel kön, religion och sexuell läggning (Fägerlind, 2012). Widell och Mlekov (2013) menar att mångfald är ett positivt benämnt slagord som företag ofta använder sig av för att ta avstånd från diskriminering.

En ofta återkommande förklaring till varför den ojämställda arbetsmarknaden ser ut som den gör är att den har växt fram från historiska specifika uppfattningar och attityder om hur könsuppdelningen inom olika yrken ska vara. Dessa uppfattningar och attityder lever kvar än idag. Detta benämner författarna som en *genusstrukturerad historia*. Det är ingen tillfällighet att kvinnor blir diskriminerade i arbetslivet och det krävs mer än bara attitydförändringar för att förändra den rådande situationen med könsdiskriminering. Det krävs mycket engagemang och arbete (Connell & Pearse, 2015).

Många studier lyfter att ökad kunskap krävs för att minska den könssegregerade arbetsmarknaden som råder. Okunskap kan göra det problematiskt vid till exempel rekrytering och anställning (Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden, 2004). Fägerlind (2012) menar att chefer och andra ledare har en stor betydelse när det kommer till mångfaldsfrågor. Det är upp till dem att visa att organisationen är öppen och strävar efter mångfald. En chef måste ha vilja, men även kunskap, för att kunna förmedla detta till hela organisationen. Därför är det bra med utbildningar, böcker och diskussioner som rör mångfald och jämställdhet.

Idag är det främst kvinnor som engagerar sig i frågor om jämställdhet på arbetsmarknaden. Connell och Pearse (2015) beskriver att kvinnor ofta organiserar sig i sammanslagningar, samhällsorganisation och nätverk som verkar för att stärka sina möjligheter och förmåner i yrkeslivet. Historiskt sett är majoriteten av de organisationer och fackföreningar som representerade arbetarna mansstyrda och de var även aktiva främst inom mansdominerade branscher. Författarna lyfter däremot upp att det började synas en förändring i samma takt som företagen började ändra sina attityder och mönster. Samtidigt började även fler och fler kvinnor gå med i fackföreningar. (Connell & Pearse, 2015).

Som tidigare nämnts beskriver Connell och Pearse (2015) att det ses som onormalt att bryta mot rådande könsnormer. Trots det finns det personer som väljer att gå emot normen.

3.2 Motivationsteorier

3.2.1 McClellands prestationsteori

McClellands prestationsteori utgår från att alla människor har tre grundbehov som består av ett prestationsbehov, ett tillhörighetsbehov och ett maktbehov. Beroende på en individs livserfarenhet så skiftar graden av de tre behoven. Alla individer drivs olika starkt av behoven och i olika situationer är det ett av de tre behoven som motiverar mest. Vilket av behoven det är beror på situationen eller uppgiften. I grova drag kan man säga att personer med högt prestationsbehov uppnår höga prestationer och resultat. McClelland menade att behoven är inlärd men trots det föränderliga över relativt kort tid. Behoven används för att förklara individens beteende i yrkeslivet (Abrahamsson & Andersen, 2005).

Prestationsbehovet innebär att individen har ett starkt behov av att prestera och göra sitt yttersta oavsett vad belöningen må vara (Abrahamsson & Andersen, 2005). De vill göra sitt yttersta, ständigt förbättra tidigare insatser och de uppskattar rask feedback. Andra vanliga egenskaper är resultatnriktade, krävande samt målorienterade (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2012). Behovet uppenbarar sig till exempel när individen satt upp krav om resultat eller kvalitet, att utföra arbetet bättre än en annan individ eller uppnå något utöver det vanliga (Abrahamsson & Andersen, 2005).

Samhörighetsbehovet innebär att en individ vill känna en känsla av ömsesidig samhörighet med en eller flera människor (Abrahamsson & Andersen, 2005). De är kontaktsökande (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2012).

Maktbehovet innebär att en människa har behovet av att stå över andra människor och gillar att ha kontroll och makt. Individer med starkt maktbehov strävar efter att prestera i situationer som kan höja deras status (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2012) och är väldigt mån om sitt rykte (Abrahamsson & Andersen, 2005). De gillar uppmärksamhet och är bra på att kommunicera (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2012).

3.2.2 Herzbergs tvåfaktorsteori

Herzberg utvecklade *tvåfaktorsteorin* som handlar om motivation och tillfredsställelse. I sin teori skiljer han på *motivationsfaktorer* och *hygienfaktorer*. Motivationsfaktorerna menar han påverkas av individens egna önskemål och bestämmer hur väl hen känner tillfredsställelse i arbetet (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2015). Det vill säga att trivsel i arbetslivet beror på hur väl den anställde känner att hen får sina behov tillfredsställda. Ett sätt att uppnå motivation är genom prestationer. En anställd kan känna sig mer motiverad genom att till exempel lyckas utföra uppgifter och lösa problem. Motivation kan även öka om den anställda får mer ansvar och kontroll i sitt arbete. Även själva arbetet kan öka motivationen om den anställde känner att arbetet är intressant och varierande. När ett av dessa behov uppfylls för en anställd, kommer denne automatiskt känna ett behov och vilja ha mer av samma sak. Till exempel leder en prestation till att vilja prestera ännu mer (Abrahamsson & Andersen, 2005).

Hertzberg ser lön som en faktor med mindre betydelse. Han menar att en anställd kan vara missnöjd över sin lön, men att om den anställde är nöjd kommer det i sig inte göra personen mer motiverad (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2015). Pengar kan få någon att göra något på kort sikt, men det ökar inte motivationen på lång sikt. Detta för att den anställde hela tiden kommer förvänta sig mer (Abrahamsson & Andersen, 2005).

Hygienfaktorerna är enligt Hertzberg faktorer som ligger utanför individens arbetsuppgifter, som till exempel lön, relationer, företagspolicies och arbetsförhållanden. Dessa faktorer kan inte motivera, utan endast bidra med känslor av missnöje hos den anställde om den inte är nöjd. Enbart en förändring i hygienfaktorerna kan alltså inte ändra motivationen (Eriksson-

Zetterquist, Kalling & Styhre, 2015). Det kan till exempel handla om att ledaren inte agerar och behandlar alla rättvist. Andra hygienfaktorer kan vara ljud, ljus och temperatur. En bullrig arbetsplats kan skapa missnöje hos en anställd (Abrahamsson & Andersen, 2005).

Hertzberg menar att alla människor har en inre drivkraft som ligger latent. Denna drivkraft får människan att göra saker som den har lust till att göra. Det är denna drivkraft som ökar motivationen hos den anställda på lång sikt. För att öka motivationen på arbetsplatsen behöver fokuset ligga på motivationsfaktorerna, alltså de faktorer som är direkt kopplade till arbetsuppgifterna (Abrahamsson & Andersen, 2005).

3.3 Begreppsram till analys

Följande begrepp har identifierats utifrån studiens teoretiska referensram. Begreppen kommer användas som underlag i senare analys. De första begreppen är *genusarbetsdelning* och *genuskontrakt*. Dessa anses som relevanta i denna studie då de beskriver isärhållandet av kön på arbetsmarknaden samt hur de historiska strukturerna inom byggbranschen påverkar dagens struktur. Hirdmans (1988) princip om *manlig överordning* är ett relevant begrepp att utgå ifrån då den förklarar hur kvinnors prestationer ses som mindre värda än mäns prestationer. Det kan förklara kvinnors position på arbetsmarknaden. I tidigare forskningen framställs den manliga jargongen ofta som ett problem i byggbranschen. Därför är begreppet *manlig jargong* relevant att använda i analysen. De två motivationsteorierna tar upp ett flertal begrepp, varav fyra av dessa ses som relevanta att använda som underlag i analysen. Dessa begrepp är *samhörighetsbehov*, *prestationsbehov*, *hygienfaktorer* och *motivationsfaktorer*. Begreppet *maktbehov* som ingår i McClellands teori (Abrahamsson & Andersen, 2005; Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2015) kommer inte att användas i begreppsramen då det inte finns tillräckligt empiriskt material att koppla till begreppet. Det sista begreppet är *mångfald* och är viktigt att ta med i begreppsramen till analysen då mångfald bidrar till den könsintegrering som branschen strävar efter. Samtliga begrepp berör båda perspektiven på ett eller annat sätt, vilket illustreras i modellen nedan.

Branschperspektiv	Medarbetarperspektiv
Prestationsbehov	Genusarbetsdelning
Genuskontrakt	Samhörighetsbehov
Mångfald	Motivationsfaktorer
Hygienfaktorer	Manlig jargong
	Manlig överordning

Tabell 1. Begreppsram till analys

4. Metod

I detta metodavsnitt kommer de metoder som har använts att redovisas, samt hur de har implementerats i denna studie. Därefter beskrivs urvalet och det förs en diskussion om valda metoder. Till sist beskrivs revideringen av forskningsupplägget som forskarna tvingades göra under studiens gång,

4.1 Kvalitativ forskning

Denna studie bygger på en kvalitativ metod. Enligt Bryman och Bell (2013) kan den kvalitativa metoden ses som tolkningsinriktad, vilket innebär att förstå och tolka verkligheten i en viss miljö. Då syftet med denna studie är att öka förståelsen för hur byggbranschen analyserar och beskriver frågan om genusarbetsdelning inom branschen, samt utgår från kvinnors egna erfarenheter och upplevelser av att vara kvinna och arbeta i byggbranschen, var en kvalitativ metod ett naturligt val.

Det finns två vanliga angreppssätt att använda sig av vid utförandet av en undersökning. Dessa är *deduktion* och *induktion* (Bryman & Bell, 2013). Denna studie utgår från både den deduktiva och induktiva teorin, vilket benämns som *abduktion* (Tjora, 2012). Deduktion innebär att tidigare teorier och modeller inom området ligger till grund för den empiriska granskningen (Bryman & Bell, 2013). I denna studie har den insamlade granskats utifrån teorier om genus och motivation. Induktion är deduktionens motsats då den istället utgår från insamlade data som sedan används för att skapa generaliseringar eller teorier. Induktion innebär förståelse och tolkning för olika fenomen. (Bryman & Bell, 2013). Studien har induktiva inslag då de utvalda texterna samt respondenternas upplevelser och åsikter skapat en djupare förståelse för kvinnors situation i byggbranschen.

Epistemologi, eller kunskapsteori, handlar om vilken kunskap inom ett område som är godtagbar. Frågan är om verkligheten bör studeras utifrån samma metoder och principer som naturvetenskapen tillämpar. Epistemologin delas upp i *positivism* och *hermeneutik*. Inom positivism är det viktigt att följa naturvetenskapens tillämpningar, medan det inom hermeneutiken är viktigt att förstå att naturvetenskapens objekt som studerats skiljer sig från människan och dess institutioner. Hermeneutiken handlar om att tolka och förstå sociala handlingar och det är därför denna uppfattning av verkligheten som har tillämpats i denna

studie (Bryman & Bell, 2013). Kvinnors situation i den mansdominerade byggbranschen är uppsättningar av olika sociala handlingar och bör därför studeras med ett hermeneutiskt synsätt. Tolkningarna i denna studie bygger på respondenternas svar i intervjuerna, samt det som framkommit i textanalysen.

Ontologi är läran om varandet eller synen på verkligheten. Den kan delas in i två motsatta ståndpunkter, *objektivism* och *konstruktionism*. Objektivism innebär att vi ständigt kommer i kontakt med yttre faktorer som vi inte kan styra över. Detta kan till exempel vara att vi måste följa de lagar och regler som finns uppsatta, eller att det inom en kultur finns värderingar och rutiner som alla inom kulturen gemensamt följer. Konstruktionism ifrågasätter den på förhand givna synen på verkligheten och menar att det är de sociala aktörerna som skapar verkligheten genom sina olika handlingar och uppfattningar (Bryman & Bell, 2013). Denna studie grundar sig i det konstruktionistiska synsättet då kvinnorna i byggbranschen bygger sina upplevelser på sin sociala omgivning och interaktionen med denna. Verkligheten skapas av människan och är i ständig förändring.

Denna studie kommer att utgå från två olika perspektiv för att kunna få svar på studiens frågeställningar. Detta kallas för perspektivering och görs för att ur ett kritiskt tankesätt se att saker kan betyda olika utifrån olika perspektiv (Helldin, 2010). Genom perspektivering kan forskarna se på de olika perspektiven uppifrån och få en tydligare bild av dessa. Det kan till exempel gå att se de olika perspektivens likheter samt hur de skiljer sig åt i olika sammanhang.

Det första perspektivet är ett *branschperspektiv* och representerar företagen och organisationerna i byggbranschens synvinkel. Detta perspektiv kommer att analyseras med hjälp av en textanalys som kommer innefatta 25 stycken texter. Mer information om dessa texter kommer i del 5.1. Det andra perspektivet är ett *medarbetarperspektiv* och innefattar de anställda kvinnorna i byggbranschen. Detta perspektiv kommer till största del att undersökas med hjälp av en fenomenografisk metodansats i form av fem stycken semistrukturerade intervjuer. Även i textanalysen kommer det att framkomma information från medarbetarnas synvinkel.

Branschperspektiv	Medarbetarperspektiv
Textanalys	Fenomenografi
25 stycken texter från olika branschrelaterade organisationer och företag	5 stycken semistrukturerade intervjuer med kvinnor som arbetar inom byggbranschen

Tabell 2. Perspektivtabell metod

4.2 Kvalitativ textanalys

Den första metodansatsen som använts är en kvalitativ textanalys. Den kvalitativa textanalysen har texter som utgångspunkt och syftet är bland annat att förstå, tolka och analysera olika texter i olika sammanhang (Fejes & Thornberg, 2017). Denna metod anses som lämplig till studiens primära syfte att öka förståelsen för hur byggbranschen analyserar och beskriver frågan om genusarbetsdelning inom branschen.

En textanalys kan delas upp i tre dimensioner där var och en är olika angreppssätt av att tolka innehållet i en text. Den första dimensionen handlar om att analysera författaren eller upphovsrättsmannens syfte med att ha skrivit sin text (Fejes & Thornberg, 2017). I denna studie är detta lämpligt att göra för att klargöra vad författaren eller utgivaren av texten vill förmedla för budskap genom att publicera eller offentliggöra texten. Den andra dimensionen avser att analysera en texts språk. Exempelvis vilka ord eller I som används eller vilka som inte används i texten (Fejes & Thornberg, 2017). Detta är inte relevant i denna studie då den inte ämnar analysera texternas språkliga bruk. Den tredje dimensionen handlar om att tolka textens innebörd och analysera vad de säger om samhället samt kulturen (Fejes & Thornberg, 2017). Denna dimension kommer att utgöra den större delen av denna studies textanalys, då det är till stor del genom detta angreppssätt som studiens frågeställningar kommer att kunna besvaras.

Enligt Hellspång (2001) är studiens syfte avgörande för hur texten ska analyseras. Det beror även på forskarens intressen. Det finns olika sätt att se på en text och därför delas den allmänna textanalysen in i mindre delar, så kallade *specialanalyser*. Några exempel på specialanalyser är stilanalys, komparativ analys och värderande analys. Varje specialanalys

innehåller ett eget sätt att härleda hur analysen bör gå till. Hellspong (2001) beskriver att det finns fler sätt att se på en modell och att den inte behöver följas fullt ut. Modellen fungerar istället som ett hjälpmedel och vägledning där forskaren får lita på sitt eget omdöme och tolka texten utan att tappa helhetsbilden. (Hellspong & Ledin, 1997). Till denna studie har en probleminriktad innehållsanalys genomförts, då den syftar att besvara en problembaserad frågeställning (Krippendorff, 2013).

Fejes och Thornberg (2017) beskriver genomförandet av en kvalitativ textanalys i fyra steg. Dessa fyra steg beskrivs nedan och har kompletterats med de steg som Krippendorff (2013) menar att en forskare kan utgå ifrån vid en problemdriven analys.

Följande steg har tillämpats:

1. Identifiera och formulera ett problem i form av en övergripande frågeställning. Inled med en litteratursökning inom ett kunskapsområde och avgränsa sedan till ett problemområde. Problemet som denna studie grundar sig i att det är svårt att få kvinnor till byggbranschen och att det är en starkt mansdominerad bransch.
2. Hitta och samla in relevanta texter som kan analysera problemet och besvara den utformade frågeställningen. De valda texterna i denna studie beskriver de största byggaktörerna i Sveriges åsikter, åtgärder och visioner för en jämställd byggbransch. Krippendorff (2013) menar att det behöver fastställas ett samband mellan forskningsfrågan och de texter som ska analyseras för att det ska vara möjligt att genomföra en textanalys.
3. Definiera och identifiera relevanta teman i texterna. Detta är viktigt för att kunna synliggöra gemensamma faktorer och likheter mellan de olika texterna.
4. Välj tillvägagångssätt och utför en detaljerad analys. Här delas de olika teman in i kategorier eller standarder. I detta steg kan det först behöva göras en grov kategorisering för att senare delas in i finare och mer precis kategorisering (Fejes & Thornberg, 2017; Krippendorff, 2013).

För att få fram teman i textanalysen användes Hellspong och Ledins (1997) beskrivning av hur man söker efter och delar in textanalysen i teman. Ett tema beskrivs av författarna som textens, eller del av textens, övergripande ämne. Det får man fram genom att ställa frågor om vad texten handlar om i helhet eller i olika delar. Dessa övergripande teman kallas för

makroteman, eller huvudämne. Dessa delas sedan in i mindre underämnena, så kallade mikroteman. Detta görs för att få en mer sammanhållen bild av texten och dess inriktningar. Alla underämnena ska på något sätt gå att koppla ihop eller relateras till ett huvudämne. I denna studie identifierades fyra stycken huvudteman och nio stycken underteman (se 5.2).

4.3 Metodansats fenomenografi

Denna studie kommer även att använda sig av fenomenografi som metodansats för att uppfylla studiens kompletterande frågeställning: *Vad motiverar kvinnor att arbeta inom en bransch som är dominerad av män och vad får dem att stanna?* Fenomenografi har två utgångspunkter. Den första är att individer uppfattar händelser olika. Den andra är att en händelse inte kan uppfattas på ett oändligt antal sätt, utan det finns en begränsning av antal olika uppfattningar. Med ordet uppfattning avser fenomenografen att erfara eller att förstå något. De olika uppfattningarna av en företeelse benämns som *utfallsrummet*. I en studie kan forskaren komma fram till ett visst antal uppfattningar av en företeelse, men genom att utöka antal respondenter kan flera uppfattningar dyka upp (Fejes & Thornberg, 2017). Då denna studie delvis undersöker motivationen hos kvinnliga hantverkare, det vill säga olika individers uppfattningar av att arbeta i en mansdominerad bransch, lämpar sig fenomenografi.

I fenomenografen samexisterar teori och empiri. Forskaren tar hänsyn till teorin i utformandet av intervjuguiden, analysen samt i utfallsrummet (Fejes & Thornberg, 2017). Detta innebär att denna studie är deduktiv då den utgår ifrån det man känner till inom ett område och dess teori när man formar studien (Bryman & Bell, 2013). Datainsamlingen i fenomenografen sker genom halvstrukturerade intervjuer. Sådana intervjuer innebär ett färre antal intervjufrågor som underordnas i teman. I denna typ av intervju är det viktigt att ställa följdfrågor samt vid behov be respondenten att utveckla sina svar (Fejes & Thornberg, 2017). Denna studie är baserad på det ovannämnda (se intervjuguide - bilaga 1). Vad som motiverar en person behöver nödvändigtvis inte motivera en annan. Därför är det en fördel att använda sig av intervjuer där varje person får förklara utifrån sitt eget perspektiv. Intervjuerna spelades in och transkriberades enligt fenomenografen.

Fejes & Thornberg (2017) ger ett förslag på en fenomenografisk analysmodell med sju steg. Författarna menar att denna analysmodell ger studien hög tillförlitlighet. Denna studie följer

dessa sju stegen. Nedan ges en förklaring av de sju stegen och hur denna studie tillämpat dem.

Det första steget handlar om att göra sig bekant med sina transkriberade intervjuer. (Fejes & Thornberg). I denna studie gjordes detta genom att läsa materialet samt genom anteckningar av utmärkande drag, fram tills det fanns en övergripande bild av datan. Steg två är kondensation och innebär att forskaren parar ihop olika uttalanden som handlar om samma sak. Dessa kallas för passager. Detta är en del av analyseringen av materialet där de mest signifikanta uttalandena väljs ut. De olika passagerna ska sedan jämföras genom att identifiera skillnader samt likheter. Det är steg tre. I steg fyra ska likheterna och skillnaderna som identifierats i steg tre grupperas. De ska relateras till varandra och delas in i kategorier. Samma passage kan innehålla både likheter och skillnader (Fejes & Thornberg, 2017). I denna studie identifierades här olika övergripande kategorier för att få mer tydlighet i empirin. Grupperingarna ska i steg fem nu artikuleras, vilket innebär att fokuset ligger på likheterna i passagerna och att finna dess kärna. Steg sex innebär namngivning av grupperingarna och här uppdagas det mest signifikanta (Fejes & Thornberg, 2017). Kategorierna i denna studie namngavs med följande: *förväntningar, den manliga jargongen, sociala relationer, arbetsmiljö och framtiden*. Det sista steget benämns som kontrastiv fas. Genom att jämföra olika passager undersöker forskarna om samma passage kan tillhöra flera kategorier. Det nu uppnådda resultatet är det som benämns som utfallsrum (Fejes & Thornberg, 2017).

4.4 Urval

Sökord har använts för att få fram relevanta artiklar och texter att analysera i textanalysen. Sökord som använts är genus*, kvinnor*, mångfald*, jämställdhet*, mansdominans* och diskriminering*. Detta genererar många träffar och därför har fokuset främst legat på de största aktörerna inom branschen. Texter och artiklar har valts ut från hemsidorna Byggcheferna och Byggnads, samt tidningarna Byggnadsarbetaren och Byggindustrin. Även årsredovisningar från åtta stora företag inom byggbranschen har analyserats. Valet av årsredovisningar utgick från 2017 års lista över de 10 största byggbolagen (Sveriges byggindustrier, 2017b). Därefter påbörjades sökandet efter respektive företags årsredovisning för år 2018. Två av företagens årsredovisningar gick inte att komma åt kostnadsfritt och

därför valdes de åtta övriga företagens årsredovisningar ut. Dessa var Peab, Skanska, NCC, JM, Svevia, Bonava, Serneke och Riksbyggen.

Urvalsmetoden som användes för att få fram relevanta personer att intervjua var ett bekvämlighetsurval (Bryman & Bell, 2013), vilket innebär att forskarna kontaktar personer som anses vara lämpliga för undersökningen. Urvalsgruppen, det vill säga kvinnliga hantverkare, var svåra att hitta för att komma i kontakt med. Det resulterade i totalt fem respondenter.

4.5 Metoddiskussion

Den huvudsakliga kritiken som riktas mot kvalitativ metod är att den till låg grad är generaliserbar samt att den inte går att replikera. Detta då kvalitativa undersökningar ger forskaren utrymme att tolka. Tolkningar kan se olika ut för olika forskare (Bryman och Bell, 2013). Detta gäller även för den kvalitativa textanalysen. Det är viktigt för forskaren att tolka texterna utan att tappa helhetsbilden (Hellspång & Ledin, 1997). Då det huvudsakliga syftet med denna studie är att uppnå en förståelse för hur byggbranschen analyserar och beskriver frågan om genusarbetsdelning är förståelsen det viktiga och inte att kunna generalisera studien. Ytterligare kritik som riktas mot den kvalitativa metoden är att forskaren anses vara för subjektiv (Bryman och Bell, 2013). Denna kritik är svår att bemöta då det är ytterst svårt att vara helt objektiv. För att undvika detta så mycket som möjligt har hela studiens genomgående process redovisats under detta metodavsnitt.

I denna studie har både *primärdata* och *sekundärdata* använts. Den primärdata som har använts i denna studie är den insamlade datan från intervjuerna som har använts för att besvara en av frågeställningarna utifrån ett medarbetarperspektiv. Sekundärdata har använts i form av tidningsartiklar, organisationers och företags hemsidor, forskningsartiklar samt årsredovisningar. Årsredovisningarna skickas in av företagen till Bolagsverket som gör dessa till offentliga handlingar och därför tillgängliga att använda till denna studie (Bolagsverket, 2018). Sekundärdatan har bidragit till att besvara frågeställningarna ur ett branschperspektiv. Det är viktigt att ta sig tid att sätta sig in i sekundärdatan, då det till en början är ett okänt material för forskaren (Bryman & Bell, 2013). Detta har denna studie tagit hänsyn till och forskarna har tagit det på stort allvar.

Vid bearbetning av datan har hänsyn tagits åt fyra kriterier för att stärka källornas trovärdighet genom ett kritiskt förhållningssätt. Det första kriteriet är *äkthet* och innebär vid textanalysen att den källa som har använts inte är förfalskad (Thurén, 2013). Vid intervjuerna innebär äkthet att resultatet av undersökningen ska ge en rättvis bild av den grupp som studerats (Bryman & Bell, 2013). Det andra kriteriet handlar om att källan ska vara *oberoende* och innebär bland annat för intervjuerna att respondenterna inte blivit påverkade eller tvingade på något sätt (Thurén, 2013). I denna studie har detta tillämpats genom att intervjuerna inte bestod av ledande frågor. Respondenterna ställde frivilligt upp på intervjuerna och blev intervjuade enskilt för att respondenterna inte skulle påverkas av andra. Nästa kriterium är *tidssamband* och innefattar hur lång tid det har gått från att texten publicerats. En källa anses enligt källkritiken som mer trovärdig om den är i samtid med händelsen. Det innebär att det finns mer skäl att tvivla på en källa, ju mer tid det har gått från källans händelse den beskriver. En stor orsak till detta är att människan glömmer (Thurén, 2013). Då intervjuerna i denna studie är ljudinspelade, minskar risken för den mänskliga glömskan. Intervjuerna transkriberades med hjälp av ljudfilerna och på så sätt är källan i samtid. Det är dock svårt att frånga att respondenterna återberättar historier från längre tillbaka i tiden. Därför bygger denna studie på tolkningar. De fjärde kriteriet, *tendens*, handlar om att källan ska vara opartisk och inte ge en felaktig bild av verkligheten. Till exempel ska respondenterna i intervjuerna inte ha något underliggande intresse (Thurén, 2013).

Enligt Bryman och Bell (2013) är det viktigt att det finns en tydlig redogörelse för forskningsprocessens alla delar och vad dessa innebär. Detta stärker studiens *pålitlighet*. I denna studie har samtliga steg i forskningsprocessen tydligt redovisats. *Tillförlitlighet* innebär att det går att tolka den sociala verkligheten på många olika sätt. Tillförlitlighet motsvarar intern validitet. Denna anses som låg när den insamlade datan inte överensstämmer med verkligheten (Bryman & Bell, 2013). I denna studie har både textanalys och intervjuer utförts för att öka trovärdigheten genom att undersöka frågan från olika perspektiv. På så sätt stärks studiens interna validitet.

Flera etiska aspekter är av stor vikt att ta hänsyn till vid studier som innefattar intervjuer. Utifrån Vetenskapsrådet (2002) finns det fyra etiska huvudkrav som har tagits hänsyn till. *Samtyckeskravet* innebär att ingen ska bli tvingad att delta i studien, det vill säga forskarna ska ha respondenternas samtycke. Respondenterna i denna studie hade möjlighet att tacka nej

när det blev tillfrågade, men de valde att delta frivilligt. *Konfidentialkravet* handlar om att värna om respondenternas konfidentialitet, vilket innebär att respondenternas uppgifter inte får komma ut till obehöriga. Ingen utöver författarna av denna studie har haft tillgång till respondenternas svar eller personuppgifter. Samtliga respondenter i denna studie är anonyma, vilket klargjordes innan utförandet av intervjuerna. *Nyttjandekravet* innebär att den insamlade datan endast används i studien och inte för kommersiella syften. Datan i denna studie kommer enbart användas i denna studie och inte för kommersiella syften. *Informationskravet* innebär att alla respondenter ska få ta del av studiens huvudsakliga syfte och sin roll i studien. Innan varje intervju förklarade författarna studiens syfte för respondenterna. Respondenterna hade även möjlighet att ställa frågor till författarna under intervjuernas gång.

4.6 Revidering av forskningsupplägg

En del problematik uppstod under studiens gång, vilket ledde till en förändring i studiens upplägg. För att besvara studiens dåvarande frågeställning om motivation var tanken från början att samla in data enbart i form av semistrukturerade intervjuer. Det visade sig ganska snabbt vid sökandet av respondenter att det var väldigt svårt att hitta kvinnor som arbetar inom det avgränsade området, det vill säga hantverkare av något slag inom byggbranschen. Bland annat tillfrågades de tio största byggföretagen i Sverige (Sveriges byggindustrier, 2017b) om de hade några kvinnliga hantverkare. Fem stycken utav företagen svarade att de inte hade en enda kvinnlig hantverkare anställd. Det fanns kvinnliga anställda i ledningen och liknande, men dessa var inte av intresse då denna studie endast ämnar undersöka kvinnorna i produktionen. Fem intervjuer gav inte tillräckligt med mättnad, det vill säga att det framkom ny information vid varje intervju (Bryman & Bell, 2013) och forskarna tvingades därför långt in i processen att hitta en ny strategi. Som tidigare nämnt i metoddiskussionen (se 4.6) får studien låg intern validitet om den insamlade datan inte kan motsvara bilden av verkligheten (Bryman & Bell, 2013), vilket fem respondenter inte kunde förse studien med. Därför tvingades studien att ändra riktning. En kvalitativ textanalys ansågs som en bra metod att övergå till och därför modifierades syftet och nya frågeställningar tillkom, vilka motsvarar branschens perspektiv. Den dåvarande frågeställningen om motivation ändrades något och fick bli en kompletterande frågeställning till de övriga tre huvudsakliga frågeställningarna. De tre huvudsakliga frågeställningarna blev: *“Vad innebär den manliga dominansen för branschen?”*, *“Vad kan en mer jämställd bransch med flera anställda kvinnor innebära för*

branschen?” och “Varför vill byggbranschen att fler kvinnor ska välja branschen?”.

Frågeställningen om motivation formulerades: *“Vad motiverar kvinnor att arbeta inom en bransch som är dominerad av män och vad får dem att stanna?”*. De fem redan genomförda intervjuerna kunde därför användas som medarbetarnas perspektiv av branschen för att besvara den sistnämnda frågeställningen.

5. Empiri

Inledningsvis kommer en motivering samt en kort beskrivning av valda texter till textanalysen. Därefter presenteras resultatet av textanalysen, samt resultatet av de utförda intervjuerna. I nästa kapitel kommer dessa analyseras mer utförligt.

5.1 Val av texter till textanalys

25 stycken texter har valts ut för att kunna besvara studiens primära frågeställningar. Här nedan följer en kort beskrivning av dessa texter och förklaring till varför dessa texter ansågs vara relevanta för denna studie.

5.1.1 Årsredovisningar

Åtta stycken årsredovisningar har analyserats. Årsredovisningarna tillhör Peab (2018), Skanska (2018), NCC (2018), JM (2018), Svevia (2018), Bonava (2018), Serneke (2018) och Riksbyggen (2018). I årsredovisningarna valdes de delar ut som behandlade frågor om kvinnor, jämställdhet och mångfald, då övriga delar ansågs vara irrelevanta för studiens syfte. Ur dessa texter går det att urskilja hur företagen väljer att lyfta problemen. Det är företagen själva som väljer hur de vill formulera och vinkla innehållet i sin årsredovisning.

5.1.2 Serie med 10 stycken delartiklar från Byggcheferna

Byggcheferna publicerade år 2018 en artikelserie med tio olika delar där de utfört intervjuer med olika stora aktörer inom byggbranschen. Intervjuerna handlar om kvinnors situation i branschen och vad de olika aktörerna gör för att motverka detta. Dessa är av stor relevans då de ger en bild av vad nyckelpersoner från olika stora aktörer i branschen lyfter och pratar om problemen med mansdominansen. Här nedan redovisas de olika artiklarna, samt vilken intervjuperson som representerar företaget. Dessa tio delartiklar kommer att refereras i textanalysen med Byggcheferna, 2018, följt av ett delnummer för att på ett enkelt sätt kunna härleda varje artikels ursprung. Till exempel: (Byggcheferna, 2018, del 1).

	Namn på artikel	Organisation/Företag - Intervjuperson
Del 1	<i>”Det är tragiskt att vi utesluter 50 procent”</i>	Ikano bostad - Riber Jaaniste, VD
Del 2	<i>”Vi har mycket kvar att utveckla</i>	NCC - Henrik Landelius, Sverigechef

	<i>innan vi är framme”</i>	
Del 3	<i>“Det är beklagligt att vi inte kommit längre”</i>	Veidekke - Kristin Linus, HR-chef
Del 4	<i>“ Det blir roligare och bättre om det är mångfald på arbetsplatserna ”</i>	Installatörsföretagen - Ola Månsson, VD
Del 5	<i>”Alla vinner på en inkluderande arbetsplats”</i>	Sveriges ingenjörer - Ulrika Lindstrand, förbundsordförande
Del 6	<i>”Vi är inte bättre än den svagaste länken”</i>	Skanska - Hanna Wenner, HR-direktör
Del 7	<i>”Man sabbar inte längre stämningen om man lyfter frågorna”</i>	Peab - Maria Hernroth, hållbarhetschef
Del 8	<i>”Fler har modet att prata om värderingar”</i>	JM - Johan Skoglund, VD
Del 9	<i>”Vi har börjat se problemen och det är positivt”</i>	Svensk byggtjänst - Urban Månsson, VD
Del 10	<i>”Många tjejer blir avrådda från att söka till byggprogrammen”</i>	Byggnads - Johan Lindholm, ordförande

Tabell 3. Artiklar från artikelserie av Byggcheferna (Byggcheferna, 2018, del 1; del 2; del 3; del 4; del 5; del 6; del 7; del 8; del 9; del 10)

5.1.3 Artiklar från tidningen Byggnadsarbetaren

Från tidningen Byggnadsarbetaren har tre artiklar valts ut som anses relevanta att analysera då de behandlar hur branschen ställer sig till genusarbete. Tidningen byggnadsarbetaren publiceras av fackförbundet Byggnads.

Artikeln *“Byggnads lockar fler kvinnor: “Bättre balans på byggena”*” skriven av Wahl (2019) tar upp två kvinnliga snickarlärlingars upplevelser och åsikter om att arbeta som kvinna i byggbranschen. Tjejerna förklarar bland annat hur män har reagerat och förändrats när det blir fler kvinnor på arbetsplatserna. Denna text är relevant då den lyfter kvinnliga hantverkarens upplevelser, samt hjälper till att besvara vad fler kvinnor till branschen kan bidra med.

Fyrk (2018) har intervjuat en kvinnlig snickare och sammanställt i artikeln "*Snickaren Elin: "Tveksam till att det finns sanitetspåse"*". Kvinnan berättar om hur det kan vara problematiskt att vara just kvinnlig snickare och att arbetsbodarna inte är anpassade efter båda könen. Exempelvis så finns det ytterst sällan sanitetspåsar i byggbodarna. Den kvinnliga snickaren från texten hjälper till att belysa varför det är viktigt att arbeta med inkluderingsfrågor.

Pozar (2018) skriver i artikeln "*Genusneutrala bodar – så kommer de att byggas*" om NCCs satsning på könsneutrala byggbodar som ska vara bättre planerade. Det är ett förslag på ett nytt koncept som ska göra att främst kvinnor ska känna sig bekväma i byggbodarna. Denna text lyfter tydliga hinder som kvinnor möter på arbetsplatsen, samt åtgärder på detta. Därför anses denna text vara relevant att analysera.

5.1.4 Texter publicerade på Byggnads hemsida

Byggnads (2018) skriver på sin hemsida om sin och Byggchefernas kampanj "*Stoppa machokulturen*". Texten tar upp att det har skett förändringar sedan kampanjen startade och varför den är viktig. Texten är relevant att analysera då den tar upp hur branschen jobbar mot att förhindra trakasserier.

I texten "*Byggnads och Byggcheferna tillsammans för en jämställd byggbransch*" redovisar Byggnads (2015) en undersökning som hanterar frågor om byggbranschen och den rådande machokulturen. Undersökningen redovisar de på sin hemsida och det är den texten som ingår i denna studies textanalys. I texten framkommer undersökningens resultat samt egna kommentarer och slutsatser av Byggnads. Denna text ger Byggnads syn på problemet med mansdominansen i branschen. Den ger även statistik från deras genomförda undersökning.

5.1.5 Övriga artiklar

"*För få kvinnor på byggt utbildningar*" är en artikel publicerad av Byggcheferna (2017b) på deras hemsida. Texten lyfter problemet med att det är för få kvinnor på byggrelaterade utbildningar. I texten lyfts bland annat kommentarer från en yrkeslärare upp. Denna text är viktig till analysen då den ger ännu en synvinkel på problemet.

Månsson (2016), dåvarande VD för Sveriges byggindustrier, skriver i artikeln "*En chans att bryta branschens mansdominans*" om bland annat Stefan Löfvens mål att bygga 700 000 nya

bostäder till år 2025. Han menar att Sveriges byggindustrier välkomnar målet men menar att det inte finns tillräckligt med arbetskraft för att nå målet. Bland annat är det därför man behöver få in fler kvinnor till branschen. Även Sveriges byggindustriers arbete för att främja mångfald tas upp i texten. Texten tar upp ett perspektiv varför branschen behöver fler kvinnor och hur ett företag arbetar för att tillmötesgå det. Därför är denna text relevant för textanalysen.

5.2 Textanalys

Textanalysen har delats upp i fyra huvudrubriker för att besvara studiens frågeställningar. Tre huvudrubriker har därefter delas upp i underrubriker. I tabellen nedan visas uppdelningen av huvudrubrikerna och underrubrikerna. Dessa rubriker har utformas utifrån den insamlade empirin.

Huvudämne	Underämnena
Framställande av mansdominansen som problem	Arbetsmiljö Statistik som underlag och argument Förlegade attityder
Incitament till förändring	Kompetens Mångfald Trivsel
Pågående åtgärder och satsningar	Ökad medvetenhet Kvinnliga nätverk och lärlingsprogram En fråga för den högre befattningen
Framtid och mål	

Tabell 4. Huvudämnena och underämnena till textanalys

5.2.1 Framställande av mansdominansen som problem

Alla texter lyfter frågan angående den mansdominerade byggbranschen på olika sätt. Det har dock gått att urskilja liknande och återkommande sätt att beskriva detta på. Därför har denna

kategori delats in i tre underkategorier för att få en tydlig och strukturerad framställning och analys.

5.2.1.1 Arbetsmiljö

Problemet med mansdominansen uppstår redan i byggbodarna. I artikeln *“Byggnads lockar fler kvinnor: “Bättre balans på byggena”* publicerad av Byggnads framkommer det att det finns mycket kvar att arbeta med för att kvinnorna ska trivas på sin arbetsplats. De lyfter en kvinnas berättelse där hon säger att hon trivs på sin arbetsplats men att hon inte är bekväm med omklädningsrummet. Hon vill ha ett separat omklädningsrum enbart för tjejer, och i dagsläget finns inget sådant. I artikeln *“Genusneutrala bodar - så kommer de att byggas”* skriver författaren:

“Inte bara ska man kunna byta om och duscha ifred, man ska också behöva slippa passera nakna kroppar om du ska från en plats till en annan.”

JM (2018) tar upp i sin årsredovisning att det finns ett problem med omklädningsrum som behöver arbetas med. De förklarar att det behöver finnas skilda omklädningsrum för män och kvinnor.

Även Fyrk (2018) lyfter problemen med omklädningsrummen i byggbodarna. Han förklarar en situation där man skiljt de kvinnliga arbetarna från de manliga i omklädningsrummet endast med ett draperi. Kvinnan han har intervjuat tycker att alla har rätt till ett omklädningsrum, även kvinnor. Författaren lyfter även problemet med sanitetspåsar. Det beskrivs som en viktig detalj i jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen. Det förklaras att ytterst få byggarbetsplatser har sanitetspåsar på toaletterna i sina byggbodar vilket komplicerar arbetssituationen för hantverkarkvinnorna. Den intervjuade kvinnan tror att männen inte tänker på de kvinnliga behoven, som till exempel sanitetspåsar, eftersom de inte behöver dem själva.

Wahl (2019) lyfter i sin artikel problemet med att vara hantverkare och gravid. Författaren skriver att det finns ett behov av gravidanpassade snickarbyxor och övriga arbetskläder. De nuvarande kläderna är av tjockt material vilket medför att de inte går att ha på sig långt in i sin graviditet.

5.2.1.2 Statistik som underlag och argument

Många väljer att lyfta problem med mansdominansen med stöd av statistik och undersökningar. Som exempel lyfter Serneke (2018) i sin årsredovisning att andelen kvinnor i företaget har ökat med sju procentenheter men att det fortfarande är för låg andel kvinnor. Även NCC (2018) lyfter statistik från sin egen medarbetarundersökning för året att förklara problemet. I undersökningen framkom det att 6% av medarbetarna har känt sig diskriminerade bland annat på grund av sitt kön.

I en artikel av Byggcheferna (2017b) används statistik för att belysa problemet med att det bara var 25% kvinnor på yrkeshögskolornas utbildningar inom bygg år 2007. Problemet är att den siffran inte har ökat de senaste tio åren.

I en undersökning som Byggnads och Byggcheferna har gjort lyfter de problemet genom att presentera resultatet av studien på Byggnads hemsida. Studien visar bland annat att 81 procent tycker att arbetskulturen är tuff och grabbig och att varannan respondent upplever att branschen tappar personal på grund av detta (Byggnads, 2015).

5.2.1.3 Förlegade attityder

I flera texter finns förklaringar som säger att problemet med mansdominansen i branschen har funnits länge. Att det är ett historiskt problem med en långsam förändring. JM (2018) skriver i sin årsrapport om hur byggbranschens traditionella strukturer inte alltid stöttar jämställdhet i samhället och att det är en utmaning. Det är flera av texterna som beskriver byggbranschen på liknande sätt.

Ikano bostads VD Robert Jaaniste förklarar i en intervju publicerad av Byggcheferna (2018, del 1) att han upplever förändringen i byggbranschen de senaste 30 åren som positiv, men att den fortfarande måste bli bättre. Han skäms över att dessa problem fortfarande måste diskuteras. Han förklarar det som:

“En uråldrig jargong. Uteslutning av människor. Få kvinnor som kommer in och ännu färre som stannar kvar. Problemen inom byggbranschen är påtagliga och en förändring krävs för att utvecklingen ska gå åt rätt håll.”

Veidekkes HR-chef Kristin Linus har en liknande uppfattning om byggbranschen. Hon menar att sedan hon började år 1999 kan hon se en stor skillnad men att det inte är tillräckligt och att det är en lång väg kvar (Byggcheferna, 2018, del 3).

I en artikel av Byggcheferna (2017b) berättar deras ordförande Kajsa Hessel om en rapport om mansdominansen de publicerat för tio år sedan. Hon förklarar att den fortfarande är aktuell då branschen alltid har varit av manligt slag. Hon förklarar vidare att det måste ske en förändring då det förekommer att kvinnor idag inte väljer utbildningar inom byggbranschen på grund av de förlegade attityderna.

Även NCC lyfter i en intervju problemet med att få fler kvinnor till utbildningar inom byggbranschen. Henrik Landelius, Sverigechef för NCC buildings, menar att den lilla mängden kvinnor på utbildningarna visar på att bilden av byggbranschen inte är förändrad (Byggcheferna, 2018, del 2). Även Svensk Byggtjänst lyfter detta problem. De säger att det är många unga tjejer som väljer bygg i gymnasiet. Problemet är att tjejerna väljer att inte stanna kvar (Byggcheferna, 2018, del 9).

Ytterligare ett återkommande sätt att beskriva problemet är genom att lyfta svar från undersökningar som visar att det faktiskt finns en manlig jargong som många kvinnor känner sig bekymrade över. Det förekommer kränkningar vilket Ola Månsson, vd för Installatörsföretagen, uttrycker i en intervju. Han förklarar att han blev förvånad och bekymrad över hur många kvinnor det var som kände sig kränkta på något sätt av män (Byggcheferna, 2018).

5.2.2 Incitament till förändring

De olika texterna lyfter en del olika anledningar till varför det är viktigt att arbeta med problemen. Det har gått att urskilja tre olika synvinklar som förklarar detta. Därför har denna kategori delats upp i tre underkategorier.

5.2.2.1 Kompetens

Jargongen gör det svårare att anställa menar Henrik Landelius (Byggcheferna, 2018, del 2). Detta är synd menar Johan Lindholm, VD för Byggnads, då det försvinner viktig kompetens på arbetsplatserna. Han tror även att det råder jämn fördelning mellan könen när det kommer

till intresse och talang och att det är synd att det inte utnyttjas. Han berättar i sin intervju med Byggcheferna (2018, del 10):

“För några år sedan hade vi en elev som var jätteduktig, men hon klarade inte av språket ute i barackerna.”

Samma sak tycker VDn för Ikano bostad. Han menar det att strider mot all logik att 50 procent av de som kan arbeta utesluts från yrkesbranschen (Byggcheferna, 2018, del 1). NCC (2018) tar upp i sin årsredovisning att jämställdhet och mångfald är ett krav för att kunna möta kompetensbehovet.

Sveriges byggindustrier lyfter en annan synvinkel på problemet. De menar att för att nå målet om att år 2025 bygga 700 000 nya bostäder finns det inte tillräckligt med yrkesarbetare. Sveriges byggindustrier säger att det idag finns mindre än en procent kvinnliga yrkesarbetare och att branschen därför måste bredda sin rekryteringsbas (Månsson, 2016).

5.2.2.2 Mångfald

Majoriteten av texterna lyfter mångfalden som något viktigt på arbetsplatserna. Svevia (2018) skriver i sin årsredovisning att mångfald i arbetsgrupper ger både ökad lönsamhet och trivsel. Serneke (2018) förklarar i sin årsredovisning att jämställdhet och mångfald är en självklarhet och att det medför att deras varumärke stärks.

Även NCC (2018) delar samma åsikt. De menar att mångfald ger en ökad trivsel på arbetsplatserna. De tror även att mångfald i företaget bidrar till ökad affärsnytta då företagets mångfald kommer spegla de kunder som NCC vänder sig till. Även JMs VD Johan Skoglund uttrycker sig på liknande sätt i sin intervju med Byggcheferna (2018, del 8):

“Vi säljer ungefär 4 000 bostäder per år och har en väldig mångfald bland våra kunder, som speglar samhället i stort. Då måste även vi som jobbar på JM spegla det samhället, för att förstå våra kunder och kunna leverera bra bostäder. Man blir ett bättre företag om man ökar sin mångfald.”

Byggarbetet ska finnas tillgängligt för alla som vill tycker Byggnads ordförande Johan Lindholm. Det ska inte finnas några hinder för att en kvinna ska kunna arbeta med det hon vill säger han (Byggcheferna, 2018, del 10). Skanska (2018) tror att inkludering samt mångfald ger högre resultat då deras anställda bättre kan nå sin fulla potential. De menar att mångfald i grupper har en bättre förmåga att prestera än homogena arbetsgrupper.

5.2.2.3 Trivsel

Fler kvinnor på arbetsplatsen menar flera texter skapar en bättre arbetsmiljö. Till exempel förklarar Maria Hernroth, hållbarhetschef på Peab, i en intervju att medarbetarna börjat våga prata om problemen då de förstått att företaget vill lyfta detta. Hon förklarar att det tidigare upplevdes som att endast de som var experter inom området fick prata om det och att det var där problemet låg. Därför tycker hon nu att det är viktigt att ledningen är tydlig och visar vägen så att medarbetarna känner att de vågar lyfta de problem de upplever på arbetsplatsen (Byggcheferna, 2018, del 7).

VDn för Svensk byggtjänst, Urban Månsson, menar att jargongen påverkar männen i byggbranschen också, inte bara kvinnorna. Trots att männen inte är de som påverkas mest av jargongen så vill de inte alltid arbeta i den. Månsson menar att jargongen hindrar fler människor att börja arbeta i branschen. Många känner även att de inte vill stanna kvar på grund av jargongen (Byggcheferna, 2018, del 9).

I texterna syns det tydligt hur många företag vill att alla anställda ska känna sig välkomna och bekväma med att komma till sin arbetsplats. Till exempel säger Byggnads i en intervju med Byggcheferna (2018, del 10):

“Vi slutar inte jobba med det förrän det är accepterat och alla känner sig välkomna.”

Frågan om trivsel anser Bonava (2018) är viktig att lyfta, då en tidigare undersökning de gjort visade att inte alla kände sig rättvist behandlade. Bonava strävar efter att alla medarbetare ska känna att de har lika mycket skyldigheter samt möjligheter. NCC (2018) nämner i sin årsredovisning att de anställda ska känna trivsel och inkludering på sin arbetsplats. Mångfald och jämställdhet i form av inkludering menar NCC kommer leda till bättre prestationer och utveckling. Även Byggnads förklarar i en artikel hur den stora ökningen av kvinnliga

medlemmar i fackförbundet Byggnads har påverkat branschen. De menar att det bara har blivit bättre för att fler kvinnor på arbetsplatserna skapar mer balans (Wahl, 2019).

5.2.3 Pågående åtgärder och satsningar

I denna kategori kommer det tas upp hur företag och organisationer arbetar för att få en mer jämställd byggbransch. För att framställa detta mer konkret har denna kategori delats in i tre olika underkategorier.

5.2.3.1 Ökad medvetenhet

Flera texter lyfter #metoo och beskriver det som ett startskott för att börja lyfta jämställdhetsfrågor på företagsnivå. Resultatet av #metoo skapade en medvetenhet hos människor om att det finns problem även på arbetsplatser. Skanska berättar att de sedan lång tid tillbaka arbetat med problemen, men att #metoo skapade engagemang att faktiskt vilja ta tag i problemen och förbättra (Byggcheferna, 2018, del 6). Byggnads (2018) förklarar att det inte räcker att bara prata om problemen. För att få förändring måste alla börja agera. Byggnads ordförande menar att deras kampanj Stoppa machokulturen var en stor del i att börja förändra byggbranschen. Kampanjen ledde till vilja hos andra att börja förändra rådande attityder och arbetsklimat. Han förtydligar att det fortfarande är mycket arbete kvar (Byggcheferna, 2018, del 10).

Flera texter tar upp att den ökade medvetenheten om machokulturen har lett till mer öppenhet i hur det pratas om problemen. Urban Månsson, VD för Svensk byggtjänst, berättar att de har anordnat olika branschträffar och seminarier för att prata om den rådande stämningen (Byggcheferna, 2018, del 9). Skanska har i ett försök att börja samtala om problemen börjat med att visa upp filmer på personer som berättar om verkliga händelser på sina morgonmöten. Sedan för mötesdeltagarna en diskussion kring filmen (Byggcheferna, 2019, del 6).

Veidekke förklarar att de har startat ett treårigt projekt där chefer och medarbetare arbetar med mångfald- och genusfrågor för att motverka kränkande behandling. De tror att det har saknats kunskap inom området (Byggcheferna, 2018, del 3). Även Peab förklarar att det behövs mer kunskap inom området. För att höja kompetensen driver Peab egna skolor där de

lägger stort fokus på att utbilda eleverna inom mångfald och jämställdhet (Byggcheferna, 2018, del 7).

Bonava (2018), NCC (2018), Svevia (2018) och Serneke (2018) lyfter alla i sina årsredovisningar sin likabehandlingspolicy. Alla är snarlika och understryker att de står för likabehandling och samma möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, ålder och livsstil.

Många texter lyfter att de olika företagen arbetar med årliga medarbetarundersökningar för att se om siffrorna förbättras och på så sätt se om deras arbete går åt rätt håll. En annan återkommande strategi är att arbeta med sitt företags mångfaldspolicy. I Bonavas (2018) årsredovisning förklaras mångfaldspolicyn med att mångsidighet ska spegla hela företaget. Peab lyfter en liknande strategi i en intervju med Byggcheferna (2018, del 7). De har ändrat sina styrdokument i samråd med sina medarbetare för att arbeta med att ingen ska känna sig diskriminerad på sin arbetsplats. De förklarar att det inte alltid behöver handla om tydliga och självklara diskrimineringar. Maria Hernroth, hållbarhetschef på Peab, säger:

“Vissa kanske inte känner sig diskriminerade på jobbet, men det kanske inte finns några långkalsonger i rätt storlek. Det handlar om att lyssna på medarbetarna för att komma fram till vilka åtgärder som kommer att ge mest effekt.”

NCC (2018) har en så kallad visselblåsarfunktion som går ut på att alla anställda anonymt kan anmäla olika ärenden. De lyfter även upp de praktiska saker som NCC arbetar med. Det är saker som föräldralön och arbetskläder anpassade för kvinnor. De tillåter inte heller bilder som kan tolkas diskriminerande på sina olika arbetsplatser. NCC håller även på att starta upp en mångfaldskommitté för att kunna förverkliga de mångfaldsmål som satts upp.

5.2.3.2 Kvinnliga nätverk och lärlingsprogram

Flera texter lyfter olika kvinnliga nätverk och lärlingsprogram som har startats upp efter att mångfaldsfrågor började tas på allvar. Ett exempel på detta är Ikano bostads lärlingsprogram “Hentverkarna” som riktar sig enbart till kvinnor. Ikano bostads VD Robert Jaaniste förklarar att lärlingsprogrammet fått många positiva reaktioner (Byggcheferna, 2018, del 1). Även JM (2018) skriver i sin årsredovisning om hur de har startat ett lärlingsprogram för kvinnor, då de ville utöka kompetensen i företaget. Genom detta lärlingsprogram kunde kvinnor med olika yrkeserfarenheter få chansen att komma in i byggbranschen.

I årsredovisningen tillhörande Ncc (2018) står det om deras kvinnliga nätverk "*Stella*" som arbetar för att få bort de rådande normerna i byggbranschen, samt att få fler kvinnor till chefspositioner. Detta kvinnliga nätverk har funnits i 20 år. Även Byggnads har ett nätverk, "*NÄTA*" vilket ordförande Johan Lindholm vill lyfta. Det är främst de som driver och fortsätter att kämpa med kvinnofrågorna (Byggcheferna, 2019, del 10).

Flera texter nämner även att det är viktigt att ta tag i problemen redan på skolnivå. Byggnads tydliggör att tjejer inte får avledas från att välja utbildningar inom byggbranschen. Det är upp till syokonsulenterna menar Byggnads (Byggcheferna, 2018, del 10). NCC tar också upp att skolor måste visa en rättvis bild av byggbranschen. De menar att om de presenterar en felaktig bild och inte uppmuntrar tjejer att söka blir det fel från början. (Byggcheferna, 2018, del 2)

5.2.3.3 Ledningen

En tydlig återkommande beskrivning av hur företagen och organisationerna arbetar med problemen är genom att börja arbetet på ledningsnivå. Veidekke startade under 2018 ett genusprogram som börjar med att utbilda sina ledningsgrupper genom ledarutvecklingsprogram och seminarier för att därefter gå vidare till övriga företaget (Byggcheferna, 2018, del 3). Ulrika Lindstrand som är förbundsordförande för Sveriges Ingenjörer tror samma sak. Hon säger att de måste börja uppifrån så att ledningen har en tydlig bild så att de sedan kan leda de anställda in på rätt väg (Byggcheferna 2018, del 5).

I Skanskas (2018) årsredovisning står det att Skanska vill arbeta utöver de lagstadgade kraven som finns om mångfald. De vill utifrån sina erfarna ledare skapa en företagskultur som präglas av inkludering och öppenhet. Varje anställd ska känna rättvisa och tillit på sin arbetsplats och detta menar Skanska är en uppgift som ska skötas på ledningsnivå.

5.2.4 Framtid och mål

I texterna framställs det vad de olika företagen kommer att göra i framtiden för att arbeta för en mer jämställd bransch. Många företag förklarar sina mål och visioner.

Sveriges ingenjörer säger i en intervju med Byggcheferna (2018, del 5):

“Drömmen är att alla ska kunna gå till jobbet och vara precis som de är. Jag är medveten om att det kan ta lång tid att få igenom en förändring, men ju mer vi samarbetar och är tydliga, desto snabbare går det.”

VD för Installatörsföretagen Ola Månsson menar att det är allas ansvar inom branschens att få stopp på trakasserier och kränkningar. Alla måste stötta varandra och våga säga ifrån. Installatörsföretagen vision är att ingen, oavsett kön, ålder och så vidare ska ha ångest över att gå till jobbet. De har satt upp ett mål om att de vill ha in 50 procent kvinnor när de anställer sina så kallade företagslärlingar (byggcheferna 2018, del 4). Skanskas HR-direktör Anna Wenner uttrycker sig i en intervju med Byggcheferna (2018, del 6):

“Vi måste öka mångfalden, bredda oss med folk med olika bakgrund. Vi är en gemensam bransch, så låt oss samarbeta för att uppnå detta. Vi är inte bättre än den svagaste länken. Det handlar om att förena alla led.”

Sveriges byggindustrier anser att förändringen och arbetet för mer mångfald på arbetsplatserna går för långsamt. De menar att det behöver arbetas mer med att förändra de strukturer, attityder och beteenden som finns idag. (Månsson, 2016)

Maria Hernroth som är hållbarhetschef på Peab säger till Byggcheferna (2018, del 7) att de har arbetat mycket med kvinnofrågorna tidigare, men efter att de tillsammans med flera andra företag skrev på avsiktsförklaringen (se 1.3) så märker hon att den har givit upphov till ett nytt tempo till både debatten och arbetet. Hon fortsätter att förklara att Peab har ett mål att andel kvinnor i byggbranschen ska stämma överens med andel kvinnor i samhället. För att nå det målet har Peab bland annat satt upp ett kortsiktigt mål som handlar om att förändra synen på branschen hos tjejer och få den mer attraktiv.

JM (2018) framställer en tydlig vision i sin årsredovisning. Deras mål är att år 2030 vara branschens mest jämställda företag. JM har det som en viktig fråga och det är något som de arbetar aktivt med för att nå. De arbetar med att kvinnor och män ska ha samma villkor och möjligheter när det kommer till anställning och arbete. I intervjun med Byggcheferna (2018, del 8) förklarar VDn Johan Skoglund:

“Om man har ett öppet klimat, där alla låter andra komma till tals och samtidigt vågar säga vad de själva tycker, blir vardagssamtalet mycket bättre. Vi måste sträva

tillsammans efter en kultur där alla är trygga och känner att det är kul att jobba i byggbranschen.”

I majoriteten av årsredovisningar framställs de konkreta mätbara mål som företagen har för att öka mångfalden på arbetsplatserna. Sernekes (2018) mål är att öka den nuvarande andel kvinnor som rekryteras vid chefstillsättningar från 28,5 procent till 40 procent till år 2020. JM (2018) har som mål att ha en könsfördelning och mångfald som är jämnt fördelad bland de anställda. De vill uppnå 20 procent kvinnliga hantverkare till år 2030.

Svevia (2018) vill öka andel kvinnor som har nyckelpositioner samt öka sina anställda kvinnors rörlighet inom företaget. De vill även att nya tillsatta tjänstemännen ska uppgå till 40 procent kvinnor.

5.3 Intervjuer

I denna del kommer resultatet av de 5 genomförda intervjuerna att presenteras. Resultatet har delats in i fem kategorier för att få en tydlig bild av helheten: *Förväntningar, den manliga jargongen, sociala relationer, arbetsmiljö och framtiden.*

Respondenterna består av 2 målare och 3 snickare. Respondenterna är anonyma och kommer här att nämnas med ett varsitt nummer.

- Respondent 1 är snickare. Hon är lärling och har två år kvar på lärlingsprogrammet.
- Respondent 2 har arbetat som snickare i tio år på samma företag.
- Respondent 3 är snickare och har arbetat på tre olika byggarbetsplatser.
- Respondent 4 är målare och har arbetat i fem år på samma företag.
- Respondent 5 är målare och har arbetat i fyra år. Under den perioden har hon arbetat på flera företag.

5.3.1 Förväntningar

Samtliga respondenter var positivt inställda till byggbranschen innan de valde att börja arbeta där. Majoriteten av respondenterna nämnde de fasta arbetstiderna som deras yrke ger och sa att det var mycket positivt. Det beskrevs som en trygghet eller bekvämlighet att arbeta samma tider varje dag med en fast lön. De tillfrågade kvinnorna visste även att det skulle vara ett tungt och slitsamt arbete, och att de var beredda på att göra det arbete som krävdes. Det var

just det fysiska arbetet som lockade fler av respondenterna. Till exempel uttryckte respondent 1:

“Jag älskar att arbeta med kroppen. Jag kan inte sitta på en stol framför en dator, då blir jag rastlös.”

Egenskaper som efterfrågades när de sökte till sina jobb var att man var framåt, social och driven. Flera respondenter fick höra att det var en stor fördel om man tränade för att klara av det fysiskt krävande arbetet, men det var inget krav.

Innan respondent 2 blev snickare hade hon läst mycket negativa saker i tidningar och hört från sin omgivning att byggbranschen var väldigt hård mot tjejer. Hon hade till exempel hört att det förekommer mycket fula ord, att man som tjej kommer känna sig utanför och att de skulle vara smutsigt och ohygieniskt överallt. Hon var snabb på att tillägga att verkligheten inte levde upp till de negativa förväntningarna. Samtliga respondenter hade reflekterat innan över att det var en mansdominerad bransch, men alla lägger även till att det inte påverkade deras beslut. En respondent sa:

“Man visste att det skulle vara mycket killar, eller ja, bara killar. Jag var inte ett dugg orolig över det. Jag har haft mer killkompisar än tjejkompisar, så det var inget som påverkade mitt beslut.”

Fyra av fem respondenter beskrev sig själva med ordet “pojkflicka” och återkom ofta till den beskrivningen av sig själva under intervjuens gång. De berättade att de har föredragit att umgås med killar hela sin uppväxt. Två av de tillfrågade kvinnorna har tidigare arbetat inom andra mansdominerade branscher: En som lastbilschaufför och den andra som kock. Därför ansåg de sig vara vana och bekväma med att vara ensam kvinna på en arbetsplats.

Respondent 3 förklarar att hon inte såg några problem med att börja arbeta i branschen. Det framkom i intervjun att det istället var personer i hennes omgivning som reflekterade över hennes yrkesval. Många ifrågasatte varför hon skulle bli snickare. Vissa till och med avrådde henne. De sa till henne att hon var för liten i kroppen för att klara av det fysiska arbetet. Hon förklarar även att dessa fördomar endast motiverade henne mer att visa vad hon klarar av.

Även respondent 5 nämnde att hon blivit ifrågasatt av flera av sina vänner när hon berättade att hon ville bli målare.

Att vara kvinna i en mansdominerad bransch trodde respondenterna var både en fördel och nackdel. Majoriteten trodde dock att det hade en fördel. Respondent 1 går ett snickarläringsprogram för kvinnor och berättar att hon inte alls hade haft samma möjlighet om hon vore en man. Hon sa att hon har manliga vänner som velat börja på lärlingsprogram för snickare men inte fått plats. Hon menar att man som kille inte har samma möjlighet att bli lärling eftersom det är mer konkurrens på lärlingsplatser för dem. Hon nämner även att många killar uttrycker det som orättvist att kvinnor får specifika lärlingsprogram anpassade endast för dem. En annan respondent tror hon hade fördel av att vara kvinna när hon fick själva anställningen. Detta ansåg hon även vara negativt då hon vill bli anställd för sin kompetens och ingen annan anledning.

“Jag tror att de anställde mig för att jag är kvinna delvis för att det ser bra ut utifrån. De ser mig inte som vilken anställd som helst, vilket också kan vara en nackdel.”

5.3.2 Den manliga jargongen

Samtliga respondenter beskriver att det finns en manlig jargong på deras arbetsplatser. Flera av respondenterna hade däremot svårt att beskriva jargongen i ord. En respondent beskriver den som skämtsam och hård. Alla uppger dock att den manliga jargongen inte nödvändigtvis är något negativt. Respondent 4 säger till exempel att hon gillar den hårda jargongen och att hon fungerar bättre med män än kvinnor. Jargongen beskriver hon som att de jävlas och driver mycket med varandra, men att hon är en del av den jargongen och ingenting är riktigt åt bara henne.

“Man märker på de flesta karlar att när det kommer in en kvinna att det försöker anpassa sig och tänker: Okej hur ska jag bete mig nu, vad kan jag säga? Sen inser dem att jag är 10 gånger värre och då slappnar de av.”

En annan respondent tror att hennes manliga kollegor blivit ombedda att dämpa sig lite sen de fick två kvinnliga kollegor. Hon säger även att hon fått höra från sina manliga kollegor att det

har blivit en gladare stämning sedan det började några kvinnor på arbetsplatsen, vilket hon uppskattade att höra.

Den manliga jargongen har fått några respondenter att anpassa sitt betende. En respondent uppger exempelvis att hon försöker att inte vara så fnittrig. Hon beskriver sig själv som en glad person, men ibland på arbetsplatsen försöker hon att visa upp en allvarlig sida. Detta menar hon är för att hon ska ses som seriös och inte bli förlöjligad av sina kollegor. Två andra respondenter menade att de inte ändrat sitt beteende. En av dessa två beskrev sig själv som rakt på sak och ärlig. Därför upplever hon att det är enklare att umgås i en manlig miljö. Även här lyfts beskrivningen av sig själva som en "pojkflicka" fram av flera respondenter.

Respondent 3 och 5 trivs inte på sin arbetsplats bland annat på grund av den manliga jargongen. Båda har dock varit på flera olika arbetsplatser och upplever att det är olika på olika arbetsplatser. Som ensam tjej på en tidigare arbetsplats kände sig respondent 3 exkluderad då alla hennes kollegor på rasterna valde att prata ett språk som hon inte kunde, trots att alla kollegorna kunde svenska. Respondent 5 upplevde att hennes manliga kollegor på en tidigare arbetsplats pratade mycket om tjejer och sex. Hon hade föredragit mer vardagligt snack, vilket förekom väldigt sällan. Hon berättar även att hon som ensam tjej ofta utsattes för sexuella kommenterar som hon till en början bara skakade av sig. Till slut blev det för mycket och hon valde att byta till ett annat företag.

5.3.3 Sociala relationer

Majoriteten av de tillfrågade kvinnorna har en bra relation till sina arbetskolligor. De trivs bra med dem. En säger till exempel att hon tillhör ett bra team där alla bryr sig om varandra. Respondent 3 och 5 uppger att det varit olika bra stämning på olika arbetsplatser. På deras nuvarande arbetsplatser upplever båda att stämningen är sådär. Respondent 5 säger:

“Vi säger hej och hejdå, inget mer än så.”

Samtliga respondenter uppger att deras kollegor är det bästa med deras arbetsplatser. Även respondent 3 och 5 menar att det även finns bra kollegor. De bra kollegorna är en faktor som motiverar dem att arbeta kvar. Det tas upp flera anledningar till varför kollegor är det bästa

med deras arbetsplatser. Flera förklarar hur ens kollegor kan lyfta en dålig dag på jobbet. Många känner även uppskattning från sina arbetskollegor. En respondent sa bland annat:

“Några kollegor har sagt att jag är snabblärd och det känns väldigt bra att höra. Det är kul. Men det är inte mycket mer än så jag får höra.”

Viljan att ha en närmre relation till sin chef finns hos samtliga respondenter. Alla beskriver honom som en främling och att de inte har någon direkt relation. De uttrycker bland annat att de inte ser honom så mycket. Samtliga respondenter vill att chefen visar upp sig mer och visar sin uppskattning. En av respondenterna uttryckte sig på följande vis:

“Det hade varit mer motiverande om chefen kom ut och visar upp sig och kollar så allt går bra. Jag hade uppskattat att ha utvecklingssamtal då och då eller att han kommer ut med fika ibland, så man får en positiv bild av honom. Det hade varit mer motiverande.”

Två av respondenterna har känt sig svikna av sina chefer. De har blivit lovade saker som chefen inte levt upp till. En annan respondent känner sig rättvist behandlad förutom när det kommer till lön. Där vet hon att hon har lägre lön bara för att hon är kvinna. Det är inget som är uttalat av hennes chef, utan hon menar att hon har hört sig för bland lika erfarna kollegor.

Samtliga respondenter lyfter vikten av att uppmuntran och beröm i arbetet. De upplever att det ges mer beröm till gruppen än till individen. Trots det tycker de inte att gruppen heller får tillräckligt med beröm. Tre av respondenterna berättade:

“Som team uppmärksammas vi när vi hållit tidsplanen och liknande. Det är något jag vill ha mer av. Det är dom väldigt dåliga på.”

-

“Jag tycker det är viktigt, viktigare än pengar. För att om vi blir uppskattade och får berömd så blir vi anställda mer drivna. Jag upplever att allt ska vara “by the book” hela tiden. Jag tycker att man som chef ibland måste tänka utanför ramarna och se till individens behov.”

-

“Jag tycker man ska uppmärksamma sina anställda. Typ bra jobbat, vi tar en lunch eller så. Jag vill att de ska se oss, inte bara pengar. Om man har gjort något extra vill man höra det.”

Det görs tydligt att uppmuntran borde vara en självklarhet på arbetet, både på individ- och gruppnivå. Detta är något som alla tycker är viktigt för motivationen i arbetet. Respondenterna förklarar att ord räcker för att visa sin uppskattning, att det då blir som en god spiral som genererar engagemang och trivsel. De två respondenterna som är snickare tycker att det märks att företaget vill att alla ska må bra, medan de tre övriga kvinnorna som är målare menar att företagen bryr sig mer om resultat och att det därför blir stressigt.

5.3.4 Arbetsmiljö

Alla respondenter nämner att de gillar när deras arbetsuppgifter är utmanande. Däremot tycker de inte om när uppgifterna blir för enformigt. En respondent uttrycker:

“När man känner att man har klarat av en svår uppgift blir det automatiskt ännu roligare. Här får jag verkligen utmana mig själv och det är något som motiverar mig.”

Fyra av fem respondenter säger att de ofta har varierande och utmanande arbetsuppgifter. De tycker även om sina arbetsuppgifter. Den respondenten som inte har varierande och utmanande arbetsuppgifter säger också att hon inte tycker om sina arbetsuppgifter.

Stress på jobbet är något som alla respondenter upplever till och från. Vissa arbetsuppgifter är mer stressiga än andra. Några nämner att arbetet ibland kan vara stressigt och att de känner tidspress. Däremot tycker samtliga respondenter om att de inte behöver ta med sig jobbet hem utan kan lämna det på arbetet. Detta är något de verkligen uppskattar. De två kvinnliga målarna nämner en annan negativ sida av arbetet är att konstant känna sig smutsig. Att trots dusch och skrubbing så har man fortfarande färg på huden och i håret.

5.3.5 Framtiden

Hur respondenterna ser på sin yrkesframtid varierar. Två av respondenterna är öppna för att byta yrke. Båda är kvar där de är idag på grund av bekvämlighet. En av dem är delvis kvar

eftersom hon vet att hon ska få en bonus på lönen efter flera år i branschen. Hon förklarar att hon inte energi att göra något nytt, eftersom hon vet vad hon har just nu. Den andra respondenten förklarar att hon gärna skulle vilja börja plugga, men att det känns tufft att börja om på ruta ett. Mycket på grund av tryggheten med en fast inkomst.

De övriga tre respondenterna är nöjda med sin arbetssituation de har idag och har inga planer på att ändra den. Det som samtliga nämner skulle motivera dem mer är högre lön. Några vill även ha mer ansvar i form av en mer ledande position. Här lyfts även vikten av att få höra att man gör ett bra jobb som en motivationsfaktor. Arbetskollegorna är en avgörande faktor för alla respondenter. Respondent 5 sa:

“Om jag alltid hade haft arbetskollegor jag trivts med hade jag älskat mitt arbete och sett fram emot att gå till jobbet varje dag.”

Flera av respondenterna berättar om sin yrkesstolthet. En säger att hon är stolt över sitt yrke och känner sig cool när hon åker med sina arbetsbyxor i kollektivtrafiken. En annan förklarar hur hon älskar att känna sig häutig. Hon tycker att det är en häftig känsla att se ett hus byggas upp från grunden och sedan kunna titta på det och tänka att det är hon som byggt det. Respondent 1, som fortfarande befinner sig i sin lärlingsperiod, menar att hennes största motivation är att bli färdigutbildad snickare. Hon beskriver det såhär:

“Jag vill bli klar med min lärlingsperiod. Jag vill få en vit hjälm. Lärlingar har röda hjälmar, men de andra har vita hjälmar. Jag vill få en vit hjälm, det får mig att vilja kämpa.”

6. Analys

I detta avsnitt analyseras empirin från textanalysen och intervjuerna. Detta sker utifrån den begreppsram som framkommit ur teoriavsnittet (se tabell 2 nedan). Vissa begrepp analyseras under samma rubrik då de behandlar liknande områden. Analysen utgår från både bransch- och medarbetarperspektivet.

Branshperspektiv	Medarbetarperspektiv
Prestationsbehov	Genusarbetsdelning
Genuskontrakt	Samhörighetsbehov
Mångfald	Motivationsfaktorer
Hygienfaktorer	Manlig jargong
	Manlig överordning

Tabell 1. Begreppsram till analys

6.1 Genusarbetsdelning och genuskontrakt

Elvin-Nowak och Thomsson (2003) talar om den könsuppdelade arbetsmarknaden som är uppdelad i manliga och kvinnliga yrken då de anses vara bra på olika saker. Särskiljningen av kön görs genom att skapa olika platser där kvinnor och män förväntas vara. Det kan till exempel vara i yrkeslivet, vilket byggbranschen är ett tydligt exempel på. Företag och organisationer presenterar statistik som visar hur få kvinnor det finns inom branschen för att belysa problemet med mansdominansen. Det tydliggörs i samtliga årsredovisningar på olika sätt att de arbetar med inkludering av kvinnor i företaget. Byggbranschen ska vara öppen för alla människor. Även ur medarbetarperspektivet framställs problematiken med mansdominansen. I samtliga intervjuer framställdes bilden av byggbranschen som manlig och tuff. Flera av respondenterna hade hört från andra eller läst i tidningar om att byggbranschen var tuff och hård för tjejer. Många hade blivit avrådade eller ifrågasatta när de berättade om sitt yrkesval för sin omgivning. En respondent blev ifrågasatt om hon skulle klara av arbetet

då hon är liten i kroppen och normen säger att vissa yrken kräver mer muskler. Enligt studien genomförd av Aulin och Jingmond (2011) anser många män att kvinnor inte klarar av yrket på grund av de fysiska uppgifterna. Trots att kvinnorna i denna studie hade en manlig och tuff bild av byggbranschen har de ändå valt att arbeta där. Majoriteten av kvinnorna anser också att den negativa bilden av byggbranschen inte stämmer överens med deras upplevelser på sina arbetsplatser.

Branschperspektivet lyfter att kvinnor inte väljer utbildningar kopplade till byggbranschen på grund av de förlegade attityder och normer som finns sedan tidigare. Connell och Pearse (2015) förklarar detta med att problematiken grundas redan på skolnivå. Utbildningar som ligger till grund för de manligt dominerade yrkena är tydligt könsuppdelade. Fler måste uppmuntra tjejer redan på skolnivå att välja byggrelaterade utbildningar. Till exempel framkom det i texterna att tjejer inte bör avrådas från dessa utbildningar och att det är upp till syokonsulenterna. Fel bild av branschen presenteras redan från början. Även Aulin & Jingmond (2011) har i sin tidigare forskning föreslagit att uppmuntra tjejer redan i ung ålder att arbeta i byggbranschen kommer att förbättra bilden av branschen. Edling och Liljeros (2016) menar att den könssegregerade arbetsmarknaden kommer att bestå så länge könsskillnaderna på utbildningsnivån finns kvar.

Hirdmans (1988) menar genom genuskontraktet att det som är manligt och kvinnligt är motsatser till varandra och hålls isär. Då byggbranschen historiskt sett har varit dominerad av män har inte anpassningar hunnit göras. Företagen och organisationerna som lyfts i texterna beskriver hur byggbranschen inte är anpassad för kvinnor. Det framkommer många exempel. Byggbodarna ute på byggena har ofta inget separat omklädningsrum för tjejer och det brukar inte heller finnas sanitetspåsar på toaletterna. Detta försvårar arbetet för kvinnor på byggena och skapar missnöje. Det finns även en saknad av gravidanpassade hantverkarkläder. Många företag skriver om att det är medvetna om att branschens traditionella strukturer försvårar arbetet för en mer jämställd byggbransch. Yrken och branscher ser ut som det gör idag på grund av historiska uppfattningar och attityder om hur det ska vara (Connell & Pearse, 2015). Ur ett branschperspektiv framställs ofta de bakomliggande problemen som just traditionella strukturer.

När problem med den manliga dominansen på arbetsmarknaden började uppmärksammas i samhället, började företag diskutera och arbeta med det på allvar. Till exempel beskriver många företag att #metoo blev ett startskott för att uppmärksamma jämställdhetsfrågor och ta tag i problemen. Före #metoo var inte alla medvetna om hur allvarligt det var. Till exempel förklarade VD för Installatörsföretagen att han blev förvånad över hur många kvinnor det var som kände sig kränkta av män. Detta går att koppla till det som utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden (2004) kommit fram till. De förklarar att ökad kunskap krävs för att minska könsuppdelningen inom olika yrkesgrupper. Fägerlind (2012) anser att chefer och ledare har stort ansvar i att driva de frågorna. Det är deras ansvar att förmedla kunskapen ut till hela organisationen så att de anställda kan ta efter. Detta är något som flera företag har anammat. Flera företag beskriver i texterna hur de har börjat arbeta med frågorna från ledningsnivå genom att bland annat starta utbildningar. Detta stödjer Fägerlind (2012) som en bra strategi, då han menar att det är bra med utbildningar och diskussioner för att arbeta med och öka kunskapen om mångfald och jämställdhet.

6.2 Manlig överordning och manlig jargong

Enligt Hirdman (1988) finns det en manlig överordning som innebär att det som män gör ses som mer värdefullt än det kvinnor gör. Därför får män överlag mer lön än kvinnor. Ibanez (2015) skriver i sin artikel att kvinnorna upplevde hinder i byggbranschen bland annat på grund av att de fick lägre lön än sina manliga kollegor. Utifrån medarbetarperspektivet i denna studie framkom det att en kvinna kände sig orättvist behandlad eftersom hon vet att hon får lägre lön än sina manliga kollegor. Bortsett från denna respondent upplevde resterande kvinnor i denna studie att de var rättvist behandlade gentemot sina manliga kollegor.

Elvin-Nowak och Thomsson (2003) menar att det finns en typ av maktsystem där kvinnor inte får bli för bra på de "manliga" uppgifterna då det riskerar att ses som okvinnligt. En intressant koppling är att flera respondenter i denna studie beskriver sig själva som pojkflickor då de har mest "manliga" intressen, och att de passar då in i det genusystem som beskrivs. Respondenterna förklarade att de i många fall föredrar att umgås med killar framför tjejer och har kanske på grund av den anledningen dragits till byggbranschen. Ur medarbetarperspektivet ses den manliga jargongen därför inte alltid som något avskräckande utan som något tilltalande.

Den rådande jargongen i byggbranschen går att koppla till Connell och Pearses (2015) förklaring av genusnormer. De förklarar att vissa genusnormer och mönster näst intill ligger i vår natur. Genusnormer kan tolkas ligga till grund för jargongen, då normer bland annat säger hur en man respektive kvinna ska vara. Ur branshperspektivet ses jargongen i byggbranschen som macho och hård. Flera företag och organisationer lyfter denna jargong som ett problem som gör både kvinnor och män obekväma.

Att manligt beteende anses vara normen (Elvin-Nowak och Thomsson, 2003) framkommer även i medarbetarperspektivet då flera respondenter från intervjuerna berättat att de har ändrat sina beteenden efter den manliga jargongen för att passa in bland männen på sin arbetsplats. En respondent menar att hon anpassat sig för att ses som mer seriös av sina kollegor. Trots denna manliga jargong som framställs råda på byggbranschen, hade majoriteten av kvinnorna mestadels positiva upplevelser från byggbranschen.

6.3 Mångfald

Mångfald framställs som viktigt av branshperspektivet, då mer mångfald på arbetsplatser ger bland annat ökad trivsel och lönsamhet. Anledningen till att många företag väljer att lyfta mångfald anser Fägerlind (2012) är på grund av att begreppet mångfald är ett positivt laddat slagord och ett bra sätt att tydliggöra att avstånd tas från diskriminering. Fägerlind (2012) menar även att företag ofta väljer att lyfta diskrimineringslagens begrepp när de talar om mångfald. Detta bekräftas i företagens årsredovisningar då hälften av dem valt att lyfta snarlika beskrivningar av sina likabehandlingspolicy där begreppen från diskrimineringslagen finns.

Hjalmarsson och Kullgren (2012) menar att ökad mångfald kommer att behövas för att förhindra den kompetensbrist branschen antas stå inför. Detta förklaras även i branshperspektivet som menar att avsaknaden av kvinnor i branschen gör att mycket arbetskraft inte utnyttjas på arbetsmarknaden. Till exempel menar Sveriges byggindustrier att för att nå byggmålen 2025 kommer det behövas fler hantverkare i form av kvinnor (Månsson, 2016). Att mångfald på arbetsplatser är bra bekräftas av Widell och Mlekov (2013) som menar att arbete med mångfald och utnyttjande av samtliga resurser genererar ett mer effektivt arbete. Byggnads förklarar att ökningen av kvinnor har skapat mer balans på

arbetsplatserna. JM tar även upp att kunderna till byggföretagen representerar en grupp med mångfald. Därför är det även viktigt och bra om företaget kan spegla samma mångfald. På så sätt kan företaget lättare ge vad kunderna efterfrågar. Ur medarbetarperspektivet förklaras samma effekt av mångfalden. En kvinnlig hantverkare uttryckte att hennes manliga kollegor har berättat att det blivit en gladare stämning sedan några kvinnor började arbeta på arbetsplatsen.

Ur textanalysen framkom det att olika kvinnliga nätverk och lärlingsprogram har startats upp efter att mångfaldsfrågor började tas på allvar. Exempel på dessa är Ikano bostads nätverk "Hentverkarna", NCCs nätverk "Stella", JMs lärlingsprogram enbart för tjejer och Byggnads kampanj "stoppa machokulturen". Dessa finns för att tydligare arbeta med jämställdhetsfrågor, förminska den rådande machokulturen och för att öka antalet kvinnor i branschen. Connell och Pearse (2015) förklarar att det oftast är kvinnor som engagerar sig i jämställdhetsfrågor på arbetsmarknaden. De förklarar även att det historiskt började ske förändringar när fler kvinnor började engagera sig i jämställdhetsfrågor på arbetsmarknaden som gjorde att företagen började ändra sina attityder och mönster. Detta går att tolka som att dagens arbete inom företag och organisationer går åt rätt håll. Dels eftersom samtliga årsredovisningar nämner mångfald och jämställdhet som något viktigt, men också eftersom fler företag engagerar sig praktiskt. Ju fler företag som engagerar sig och startar kvinnliga nätverk, desto fler kvinnor kommer känna sig välkomna och vilja engagera sig. I tidigare forskning har det framkommit att attitydförändringar krävs för att få fler kvinnor till branschen (Hjalmarsson och Kullgren, 2012).

6.4 Samhörighetsbehov

McClelland menar att det är motiverande att känna samhörighet med andra människor (Abrahamsson & Andersen, 2005). Samhörighetsbehovet är det som gör att människor är kontaktsökande (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2012). Branshperspektivet vill att alla anställda ska känna sig välkomna och bekväma med att komma till sin arbetsplats. Flera årsredovisningar av företagen i denna studies textanalys tar upp vikten av att få sina medarbetare att trivas. Inkludering och jämställdhet menar NCC ökar trivsel på arbetsplatsen, vilket i sin tur kommer leda till bättre prestationer. Skanska lyfter att de tror att de anställda presterar bättre om de känner trivsel på sin arbetsplats. Flera utav de företag och organisationer som analyserats i denna studie använder sig av exempelvis kontinuerliga

medarbetarundersökningar för att ta reda på hur de anställda mår på sin arbetsplats för att sedan kunna förbättra det.

Ur medarbetarperspektiv ses kollegor som det bästa med arbetsplatsen. Detta uppgav samtliga respondenter i intervjuerna. Att ingå i ett team där alla bryr sig om varandra beskrivs som motiverande. Även fast respondenterna tycker olika mycket om sina kollegor så är det just de bra kollegorna som är det bästa med arbetet och som får dem att vilja fortsätta arbeta.

6.5 Prestationsbehov och motivationsfaktorer

Enligt McClelland finns det ett prestationsbehov som gör att människor mår bra av att lyckas med en uppgift (Abrahamsson & Andersen, 2005). Beröm är en form av bekräftelse på att en uppgift är utförd på ett bra sätt och därför blir beröm en typ av motivation. Det framkommer tydligt i intervjuerna att kvinnorna uppskattar beröm i arbetet av både kollegor och chefer. Flera respondenter berättade att uppmuntran borde vara en självklarhet på arbetsplatser och att när de får beröm vill de arbeta hårdare. Samtliga respondenter vill framförallt att chefen visar upp sig mer och visar sin uppskattning. Fägerlind (2012) bekräftar chefer och andra ledares viktiga roll för sina anställda. Hon menar att det är cheferna som visar vägen och förmedlar budskap till hela organisationen. Även Hertzberg lyfter prestationer som en del utav vad han kallar för motivationsfaktorer. Hertzberg menar att när en anställd känner att den har presterat bra, kommer den anställda vilja prestera ännu mer (Abrahamsson & Andersen, 2005). Genom beröm bekräftas de anställda och känner sig därför mer motiverande.

Även utmanande uppgifter beskrivs som motiverande av McClelland, eftersom en person med prestationsbehov är resultatorienterad och vill ha arbetsuppgifter som ständigt kan förbättra tidigare insatser (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2012). Majoriteten av respondenterna menar att de har utmanande arbetsuppgifter och att de uppskattar det. Något som lyftes fram i intervjuerna som positivt var det fysiska arbetet och att få känna sig händig. Vikten av variation i arbetsuppgifter framkommer tydligt i intervjuerna. När arbetsuppgifterna upplevs som enformiga uttrycker respondenterna att detta ger upphov till missnöje och tristess. Varierade arbetsuppgifter beskrivs av Herzbergs teori som en motivationsfaktor då den anställde känner att arbetet blir mer intressant och varierande (Abrahamsson & Andersen, 2005).

6.6 Hygienfaktorer

Enligt Hertzberg finns det faktorer utanför den anställdes arbetsuppgifter som kan skapa en känsla av missnöje om de inte är uppfyllda. Dessa kallas för hygienfaktorer (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2015). Majoriteten av respondenterna i denna studie var nöjda med sina arbetsituationer och det var därför svårt att identifiera faktorer som skapade missnöje. Här bortses den manliga jargongen och machokulturen. Några exempel på hygienfaktorer kunde identifieras. De kvinnliga målarna nämnde att de ogillar att konstant känna sig smutsiga på arbetet. Detta gör inte målarna mindre motiverade enligt Hertzberg, utan skapar endast en känsla av missnöje (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2015). Ett annat exempel på en hygienfaktor var en respondent som uttryckte missnöje då hon kände sig exkluderad av sina arbetskamrater eftersom de valde att prata ett språk som hon inte förstod.

7. Diskussion och Slutsatser

I detta avsnitt kommer analysen att sammanfattas och diskuteras utifrån bransch och medarbetarperspektivet. Därefter kommer relevanta slutsatser presenteras som svar på studiens frågeställningar. Detta följs upp med förslag på framtida forskning.

7.1 Diskussion

För att tydliggöra de punkter som båda perspektiven lyfter har en tabell sammanställts nedan.

De punkter som perspektiven lyfter enskilt finns därför inte med i tabellen.

Branshperspektiv	Medarbetarperspektiv
Bilden av byggbranschen är tuff och hård, men att de jobbar för att förändra detta.	Förväntningarna på byggbranschen var att den är tuff och hård, men det stämde inte överens med deras upplevelser.
Inte avvisa flickor från byggrelaterade utbildningar, uppmuntra istället.	Flera avrådda och ifrågasatta när de ville börja inom byggbranschen.
Byggbranschen är inte anpassad för kvinnor.	Inget denna studies respondenter märkt av.
Machokulturen framställs som negativ.	Machokulturen visar sig olika mycket på olika arbetsplatser. Det är inte enbart negativt.
Mångfald och jämställdhet framställs som viktigt. Mångfald leder bland annat till ökad lönsamhet och trivsel.	Manliga kollegor har berättat att kvinnorna bidragit till en positivare stämning.

Tabell 5. Perspektivtabell diskussion

Teorier och tidigare forskning säger att byggbranschens mansdominans leder till att bilden av branschen är "manlig", tuff och hård. Kvinnorna som medverkade i denna studie utgick från att den ovan nämnda beskrivningen av branschen stämde när de började arbeta i branschen, men deras förväntningar visade sig inte stämma överens med verkligheten. De har idag en positiv bild av branschen efter att ha arbetat i den i några år. Innan kvinnorna började arbeta i branschen blev flera dem ifrågasatta och avrådda av sin omgivning att söka sig till byggbranschen. Företag och organisationer är medvetna om den tuffa bild som finns av

byggbranschen och arbetar med att branschen ska bli mer öppen och välkomnande för alla. Det framkom ett förslag om att tjejer bör uppmuntras att välja byggrelaterade utbildningar i skolan och inte avrådas. På så sätt ska den ”manliga” bilden av byggbranschen minska redan i tidig ålder.

Det har framkommit att byggbranschen inte alltid är anpassad för kvinnor när det kommer till kvinnors grundläggande behov på arbetsplatsen. Dock är detta inget som någon av studiens respondenter upplevt. Ur branschperspektivet framkom det att de historiska strukturer som funnits i många år gör att förändringar sker för långsamt. Företagens vilja att förändra och förbättra finns, men det går inte tillräckligt snabbt. Det handlar om att skapa kunskap inom området för alla i branschen. Det framkom att kunskap är en bidragande faktor för att minska könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Ökad kunskap om kvinnlig diskriminering har visat sig leda till mer engagemang av företagen och organisationer, vilket i sin tur leder till att arbetet mot en jämställd byggbransch ökar.

Den manliga överordningen som beskrivs av Hirdman (1988) stämmer inte helt överens med medarbetarperspektivet i denna studie. Kvinnorna i denna studie känner sig inte orättvist behandlade gentemot sina manliga kollegor. Däremot framkom det enstaka fall som stämmer överens med Hirdmans beskrivning. En av kvinnorna vet om att hon får mindre lön än sina manliga kollegor på grund av att hon är kvinna. Om studiens empiri, i form av intervjuer, hade varit mer omfattande med fler respondenter hade eventuellt en större andel av respondenterna haft lägre lön än männen som Hirdmans teori innebär.

Utifrån intervjuerna med stöd av teori går det att urskilja vissa personliga egenskaper hos de kvinnor som intervjuats och arbetar i branschen. Elvin-Nowak och Thomsson (2003) förklarade att kvinnor som är för bra på ”manliga” uppgifter riskeras att ses som okvinnliga. Respondenterna i denna studie beskriver sig alla som ”pojkflickor” då de har ”manliga” intressen och föredrar att umgås med killar. Kanske är det en viss typ av kvinna som drar sig till byggbranschen? Detta är svårt att svara på med enbart svaren från denna studie.

Machokulturen beskrivs från branschperspektivet som något negativt. Den framstår som det största problemet och anledningen till att det är få kvinnor som stannar kvar i branschen. Detta stämmer delvis överens med medarbetarnas perspektiv och syn på detta. Två av

respondenterna trivdes inte på grund av machokulturen samt trakasserier. De övriga tre respondenterna upplevde att det fanns en machokultur men stördes inte av det. Det är svårt att dra en slutsats om den rådande machokulturen påverkar kvinnor negativt, då det tydligt framkommit att machokulturen uppdragar sig olika på olika arbetsplatser. Det går att konstatera att trakasserier aldrig är okej och att branschen arbetar för att stoppa dem genom exempelvis undersökningar, utbildningar, kampanjer och visselblåsarfunktioner.

Mångfald och jämställdhet framställs som viktigt av företag och organisationer i byggbranschen. Detta får även stöd från teorier som menar att mångfald ökar effektiviteten i arbetet då flera resurser utnyttjas (Widell & Mlekov, 2013). Fler antal kvinnor i branschen leder till en ökad mångfald. Utifrån analys och teorier kan det här sammanfattas med att fler kvinnor i branschen bland annat bidrar med mer balans, ökad lönsamhet och ökad trivsel på arbetsplatserna. Om de anställda känner trivsel på sin arbetsplats, leder det i sin tur till att de presterar bättre. Detta framkom även i intervjuerna där några av kvinnorna hade hört att deras närvaro bidragit till en bättre stämning på sina arbetsplatser. Att mångfald bidrar med mycket positivt är alltså en gemensam uppfattning i båda perspektiven.

Flera av företagen skriver om sin strävan att öka mångfalden inom företaget. De använder liknande begrepp när de gör detta. Enligt Fägerlind (2012) väljer många företag att lyfta mångfald på grund av ordets positiva kraft och för att tydligt ta avstånd från diskriminering. Det går att ifrågasätta om alla dessa företag faktiskt arbetar med mångfald eller om de bara uttrycker det. Detta kan ses som en tendens till lös koppling där teorin är vackrare än praktiken. Företag som lyfter sina faktiska arbeten för mångfald kan ses som mer legitima. Handling talar mer än ord. Det har till exempel framkommit utifrån analys och teori att kvinnliga sammanslutningar, i form av nätverk och lärlingsprogram, ger positiv effekt. När fler engagerar sig i jämställdhets- och mångfaldsfrågor känner sig fler välkomna och uppskattade.

Då majoriteteten av de intervjuade kvinnorna trivdes bra med sin arbetssituation idag, var det inte svårt för kvinnorna att känna sig motiverade i sitt arbete. Utifrån teorierna om motivation kunde några specifika motivationsfaktorer identifieras. Variation och utmaning i arbetsuppgifterna var något som många tyckte var viktigt och de upplevde även att de hade det. Vissa moment i arbetsuppgifterna var emellanåt enformiga och då upplevdes arbetet som

mer tröttsamt och tråkigt. En annan viktig motivationsfaktor för kvinnorna är att arbeta med bra kollegor, vilket stärks av McClellands samhörighetsbehov. Kvinnorna känner sig motiverade i många arbetssituationer av sina kollegor (Abrahamsson & Andersen, 2005). De två kvinnorna som är öppna för att byta yrke, väljer att stanna kvar i nuläget på grund av bekvämligheten med att ha en fast inkomst. Andra motivationsfaktorer som framkom var när kvinnorna får beröm eller uppskattning, när de få mer ansvar och yrkesstoltheten att kunna säga att "jag har byggt det där".

7.2 Slutsatser

Syftet med denna studie är att öka förståelsen för hur byggbranschen analyserar och beskriver frågan om genusarbetsdelning inom branschen. Studien utgår även från kvinnors egna erfarenheter och upplevelser av att vara kvinna och arbeta i byggbranschen. Detta analyserades utifrån ett branschperspektiv och kompletterades med en analys ur ett medarbetarperspektiv.

- **Vad innebär den manliga dominansen för branschen?**

Den manliga dominansen i byggbranschen bidrar med en machokultur på arbetsplatser som påverkar de anställda mer eller mindre. Ur branschperspektivet beskrivs mansdominansen som en av de avgörande faktorerna till att kvinnor inte vill arbeta inom byggbranschen. Detta leder i sin tur till att kvinnor väljer att byta bransch och till att kompetens förloras.

- **Vad kan en mer jämställd bransch med flera anställda kvinnor innebära för branschen?**

Det har tydligt framkommit ur denna studies empiri att kvinnors bidrag till mångfalden i byggbranschen har positiva effekter på branschen. Från intervjuerna har det framkommit att kvinnornas närvaro har bidragit till en bättre stämning och balans på arbetsplatserna. Mångfald kan även vara positivt för företagen då det framkom i textanalysen att flera företag tror att mångfald ökar effektiviteten och prestationerna i arbetet. Fler hantverkare behövs för att kunna öka byggtakten och då är mångfald viktigt för att kunna utnyttja all arbetskraft, däribland kvinnor.

- **Varför vill byggbranschen att fler kvinnor ska välja branschen?**

Fler kvinnor i branschen kan leda till att stämningen blir bättre på arbetsplatserna. Bilden av att byggbranschen främst är till för män behöver förändras. Det krävs att attityder och inställningar ändras för att det på lång sikt ska vara en öppen yrkesbransch där alla ska känna sig inkluderade. Ingen ska känna sig nedvärderad eller diskriminerad på sin arbetsplats. Om fler kvinnor börjar arbeta i byggbranschen är förhoppningen att den manliga jargongen som finns ska minska. Detta i sin tur kommer leda till att fler kvinnor känner sig välkomna och på lång sikt att den norm som idag finns om det "manliga byggyrket" kommer försvinna.

- **Vad motiverar kvinnor att arbeta inom en bransch som är dominerad av män och vad får dem att stanna?**

Det som motiverar kvinnor att arbeta i den mansdominerade byggbranschen är en mängd olika faktorer. De uppskattar sina arbetsuppgifter då de är varierande och utmanande. Även uppskattning och beröm från andra kollegor och chefer bidrar. De främsta som motiverade kvinnorna var att arbeta med bra kollegor.

Denna studie har bidragit med en ökad förståelse för hur olika branschrelaterade företag och organisationer ser på problemen med mansdominansen i byggbranschen och vad som görs för att minska detta. Den har även skapat en förståelse för att det kan se olika ut ur olika perspektiv. De kvinnor som arbetar i branschen ser inte alltid mansdominansen som något negativt. Det är kanske snarare att kvinnor inte söker sig till branschen på grund av de förlegade attityder och fördomar som finns. Denna studie visade att majoriteten av kvinnorna inom branschen ändå trivs. Det gäller för företagen att arbeta med rätt saker för att få kvinnor till branschen. Det framkom att det bör börja redan på skolnivå för att uppmuntra tjejer att börja i byggbranschen och därmed bryta normerna redan i tidig ålder.

7.3 Förslag på framtida forskning

Innan revideringen av forskningsupplägget var denna studies syfte att endast undersöka kvinnliga hantverkarens motivation till att arbeta i den mansdominerade byggbranschen. På grund av revideringen fick denna forskningslucka inget fullständigt svar och därför är det ämnet fortfarande intressant och högst relevant att studera. Denna studie hade svårt att få tag på kvinnliga hantverkare. För att lyckas genomföra en sådan studie behövs eventuellt det

geografiska området utökas, fler kontakter inom byggföretag som kan hjälpa till att finna respondenter, samt mer tid för att hitta just respondenter.

Det skulle även vara intressant att undersöka andra aspekter relaterade till yrket som till exempel rekrytering. Som tidigare nämnts finns det lagar som reglerar könsdiskriminering kring rekrytering. Det skulle därför vara intressant att undersöka just om det förekommer diskriminering när kvinnor söker sig till byggbranschen. Väljs en person framför någon annan på grund av kön eller endast på grund av kompetens. Bidrar det till kvotering där kvinnor utan kompetens anställs bara för att de är just kvinnor?

Statistik har visat att andel kvinnor i byggbranschen har ökat stadigt under de senaste åren skulle det därför vara av stort intresse att dels utföra samma studie som denna om cirka tio år (Sveriges byggindustrier, 2018). För att se hur branschen har förändrats. Det skulle vara extra intressant då många företag och organisationer i denna undersökning satt upp mål om hur många kvinnor de ska ha i företaget om fem till tio år. Därför är ytterligare ett förslag på en framtida studie att undersöka om målen har blivit uppfyllda. Om inte, vad gjorde de för fel?

I analysen framkom det att det kanske är en viss typ av kvinna som drar sig till byggbranschen. Samtliga respondenter beskrev sig själva som pojkflickor. Då svaren i denna studie inte kan besvara om det är en viss typ av kvinna som drar sig till byggbranschen eller kanske även andra mansdominerade yrken, är detta ett förslag på framtida forskning.

Referenser

Tryckta källor:

Abrahamsson, B. & Andersen, J. (2005). *Organisation: Att beskriva och förstå organisationer*. Upplaga 4, Malmö: Liber.

Aulin, R. & Jingmond, M. (2011). Issues confronting women participation in the construction industry. Lund University. (Hämtad:2019-04-08)

Bryman, A & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Upplaga 2, Stockholm: Liber.

Cettner, Annicka (2008). *Kvinna i byggbranschen - civilingenjörers erfarenheter ur genusperspektiv*. Diss. Luleå: Luleå tekniska universitet, 2008. (hämtad: 2019-02-27)

Connell, R. & Pearse, R. (2015). *Om genus*. Upplaga 3. Göteborg: Daidalos.

Edling, C & Liljeros, F (2016). *Ett delat samhälle: makt, intersektionalitet och social skiktning*. Upplaga 2. Stockholm: Liber.

Ekström, Linda (2012). *Jämställdhet – för männens, arbetarklassens och effektivitetens skull: En diskursiv policystudie av jämställdhetsarbete i maskulina miljöer*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet, 2012.

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-Zetterquist, U., Kalling, Thomas & Styhre, Alexander (2015). *Organisation och organisering*. Upplaga 4, Stockholm: Liber.

Fejes, A. & Thornberg, R. (2017). *Handbok i kvalitativ analys*. Upplaga 2. Liber förlag.

Fägerlind, Gabriella (2012). *Mångfald i praktiken – handbok för verksamhetsutveckling*. Upplaga 2. Malmö: Liber

Helldin, R. & Sahli, B. (2010). *Etik I Specialpedagogisk Verksamhet*. Upplaga 1. Lund: Studentlitteratur AB.

Hellspång, Lennart (2001). *Metoder för brukstextanalys*. Lund: Studentlitteratur AB.

Hellspång, L. & Ledin, P. (1997). *Vägar genom texten: Handbok i brukstextanalys*. Lund: Studentlitteratur AB.

Hirdman, Yvonne (1988). *Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning*. Tillgänglig: <http://ub016045.ub.gu.se/ojs/index.php/tgv/article/viewFile/1490/1303> (hämtad: 2019-05-16)

Hjalmarsson, M. & Kullgren, C. (2012). *Hur svårt kan det vara?: Jämställdhet i måleribranschen*. (hämtad: 2019-05-10)

Ibanez, Marta (2015). *Women in the construction trades: Career types and associated barriers*. Women's Studies International Forum Vol. 60, January–February 2017, pp. 39–48 (hämtad: 2019-04-08)

Krippendorff, Klaus (2013). *Content analysis: an introduction to its methodology*. Upplaga 3. Thousand Oaks, Calif.: SAGE

SFS 1979:1118, *Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet*

Thurén, Torsten (2013). *Källkritik*. Upplaga 3. Stockholm: Liber

Tjora, Aksel. (2012). *Från nyfikenhet till systematisk kunskap: Kvalitativ forskning i praktiken*. Upplaga 1. Lund: Studentlitteratur AB

Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden (2004). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden: betänkande* (SOU: 2004:43). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

Widell, G. & Mlekov, K. (2013). *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* Upplaga 2. Lund: Studentlitteratur

Elektroniska källor:

Arbetsmiljöupplysningen (u.å.). *Mångfald*. Tillgänglig:

<https://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Mangfald/> (hämtad 2019-05-14)

Bolagsverket. (2018). *Om oss*. Tillgänglig:

<https://bolagsverket.se/om/oss/verksamhet/offentliga/uppgifter-1.2265> (hämtad: 2019-05-15)

Bonava (2018). *Årsredovisning 2018*. Tillgänglig: <https://www.bonava.com/arsredovisning-2018/pdf/full.7b3036c.pdf> (hämtad: 2019-05-05)

Byggcheferna (2017a). *Regeringens uppmaning en seger för att stoppa machokulturen*.

Tillgänglig:

<https://byggcheferna.se/2017/11/30/regeringens-uppmaning-en-seger-for-stoppa-machokulturen/> (hämtad: 2019-05-14)

Byggcheferna (2017b). *För få kvinnor på byggutbildningar*. Tillgänglig

<https://byggcheferna.se/2017/12/18/for-fa-kvinnor-pa-byggutbildningar/> (hämtad: 2019-05-05)

Byggcheferna (2018), del 1. *Det är tragiskt att vi utesluter 50 procent*. Tillgänglig:

<https://byggcheferna.se/2018/08/31/del-1-det-ar-tragiskt-att-vi-utesluter-50-procent/> (hämtad: 2019-05-05)

Byggcheferna (2018), del 2. *Vi har mycket kvar att utveckla innan vi är framme*. Tillgänglig:

<https://byggcheferna.se/2018/09/07/del-2-vi-har-mycket-kvar-att-utveckla-innan-vi-ar-framme/> (hämtad: 2019-05-05)

Byggcheferna (2018), del 3. *Det är beklagligt att vi inte kommit längre*. Tillgänglig:

<https://byggcheferna.se/2018/09/14/del-3-det-ar-beklagligt-att-vi-inte-har-kommit-langre/> (hämtad: 2019-05-05)

Byggcheferna (2018), del 4. *Det blir roligare och bättre om det är mångfald på arbetsplatserna.* Tillgänglig: <https://byggcheferna.se/2018/09/21/del-4-det-blir-roligare-och-battre-om-det-ar-mangfald-pa-arbetsplatserna/> (hämtad: 2019-05-05)

Byggcheferna (2018), del 5. *Alla vinner på en inkluderande arbetsplats.* Tillgänglig: <https://byggcheferna.se/2018/09/28/del-5-alla-vinner-pa-en-inkluderande-arbetsplats/> (hämtad: 2019-05-05)

Byggcheferna (2018), del 6. *Vi är inte bättre än den svagaste länken.* Tillgänglig: <https://byggcheferna.se/2018/10/05/del-6-vi-ar-inte-battre-an-den-svagaste-lanken/> (hämtad: 2019-05-05)

Byggcheferna (2018), del 7. *Man sabbar inte längre stämningen om man lyfter frågorna.* Tillgänglig: <https://byggcheferna.se/2018/10/12/del-7-man-sabbar-inte-langre-stamningen-om-man-lyfter-fragorna/> (hämtad: 2019-05-05)

Byggcheferna (2018), del 8. *Fler har modet att prata om värderingar.* Tillgänglig: <https://byggcheferna.se/2018/10/19/del-8-fler-har-modet-att-prata-om-varderingar/> (hämtad: 2019-05-05)

Byggcheferna (2018), del 9. *Vi har börjat se problemen och det är.* Tillgänglig: <https://byggcheferna.se/2018/10/26/del-9-vi-har-borjat-se-problemen-och-det-ar-positivt/> (hämtad: 2019-05-05)

Byggcheferna (2018), del 10. *Många tjejer blir avrådade från att söka till byggprogrammen.* Tillgänglig: <https://byggcheferna.se/2018/11/02/del-10-manga-tjejer-blir-avradda-fran-att-soka-till-byggprogrammen/> (hämtad: 2019-05-05)

Byggcheferna (2019). *Byggcheferna, om oss.* Tillgänglig: <https://byggcheferna.se/om-oss/> (hämtad: 2019-05-10)

Byggnads (2015). *Byggnads och Byggcheferna tillsammans för en jämställd byggbransch*.

Tillgänglig:

<https://www.byggnads.se/aktuellt/2015/byggnads-och-byggcheferna-tillsammans-for-en-jamstalld-byggbransch/> (hämtad: 2019-02-27)

Byggnads (2018). *Stoppa machokulturen*. Tillgänglig: <https://www.byggnads.se/om-oss/vi-tycker/stoppa-machokulturen/> (hämtad 2019-05-06)

Byggnads (2019). *Svenska byggarbetsareförbundet, om oss*. Tillgänglig:

<https://www.byggnads.se/om-oss/om-oss/> (hämtad: 2019-05-09)

Fryk, Johan (2018). *Snickaren Elin: "Tveksam till att det finns sanitetspåse"*,

Byggnadsarbetaren. Tillgänglig: <https://www.byggnadsarbetaren.se/snickaren-elin-tveksam-till-att-det-finns-sanitetspase/> (hämtad 2019-05-04)

IFAU, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (2019). *Forskning om kvinnor och män på arbetsmarknaden*. Tillgänglig:

<https://www.ifau.se/sv/Press/Forskningssammanfattningar/kvinnor-och-man-pa-arbetsmarknaden/> (hämtad: 2019-02-27)

JM (2018). *Årsredovisning 2018*. Tillgänglig:

https://www.jm.se/globalassets/jmse/om_jm/bolagsstyrning/arsstamma/jm_ar18_sv_index.pdf (hämtad: 2019-05-05)

Månsson, Ola (2016). *En chans att bryta branschens mansdominans*, Byggindustrin.

Tillgänglig:

<https://byggindustrin.se/artikel/debatt/en-chans-att-bryta-branschens-mansdominans-22526> (hämtad: 2019-05-05)

Nationalencyklopedin (u.å.a). *Jämställdhet*. Tillgänglig:

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet> (hämtad 2019-05-14)

Nationalencyklopedin (u.å.b). *Genussystem*. Tillgänglig:
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/genussystem> (hämtad 2019-05-25)

Nationalencyklopedin (u.å.c). *Me too-rörelsen*. Tillgänglig:
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/me-too-r%C3%B6relsen> (hämtad 2019-05-14)

NCC (2018). *Årsredovisning 2018*. Tillgänglig:
https://www.ncc.se/globalassets/investor-relations/arsredovisning/ncc_ar_swe_190315.pdf
(hämtad 2019-05-05)

Peab (2018). *Årsredovisning 2018*. Tillgänglig:
<https://peab.se/pdfviewer/477217> (hämtad: 2019-05-05)

Pozar, Tomasz (2018). *Genusneutrala bodar – så kommer de att byggas*,
Byggnadsarbetaren. Tillgänglig: <https://www.byggnadsarbetaren.se/efter-storbolagets-krav-pa-gang-med-genusneutrala-bodar/> (hämtad 2019-05-04)

Regeringskansliet (2017). *Avsiktsförklaring mot kränkningar och övergrepp inom byggbranschen*. Tillgänglig:
<https://www.regeringen.se/4ae3dd/contentassets/dab5af7d51394b8c94c381e1dba7dfc6/avsiktsforklaring.pdf> (hämtad: 2019-05-14)

Riksbyggen (2018). *Årsredovisning 2018*. Tillgänglig:
<https://www.riksbyggen.se/globalassets/1-riksbyggen/6-om-oss/1.-organisation/arsredovisning/riksbyggen-arsredovisning-2018.pdf> (hämtad: 2019-05-05)

SCB (2018). *På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet 2018*. Tillgänglig:
https://www.scb.se/contentassets/4550eaae793b46309da2aad796972cca/1e0201_2017b18_br_x10br1801eng.pdf (hämtad: 2019-02-27)

Serneke (2018). *Årsredovisning 2018*. Tillgänglig:

<https://vp216.alertir.com/afw/files/press/serneke/201904092712-1.pdf> (hämtad: 2019-05-05)

Skanska (2018). *Årsredovisning 2018*. Tillgänglig:

<https://group.skanska.com/4961d3/globalassets/investors/reports--publications/annual-reports/2018/ars-och-hallbarhetsredovisning-2018.pdf> (hämtad: 2019-05-05)

Stoppa machokulturen (u.å.a). *Därför måste vi stoppa machokulturen*. Tillgänglig:

<https://stoppamachokulturen.nu/machokulturen/> (hämtad 2019-05-14)

Stoppa machokulturen (u.å.b). *Gemensam satsning för en bättre byggbransch*. Tillgänglig:

<https://stoppamachokulturen.nu/projektet/> (hämtad: 2019-05-14)

Sveriges byggindustrier (2017a). *FAKTA om kvinnor och män i byggbranschen*. Tillgänglig:

https://byggjtjanst.se/contentassets/4a2bfbe9417e4dfdaaf57d0a7a56f9d3/sv_byggind_faktabld-kvinnor-man.pdf (hämtad: 2019-02-27)

Sveriges byggindustrier (2017b). *30 största byggföretagen efter omsättning i Sverige 2017*.

Tillgänglig:

https://byggindustrin.se/sites/default/files/30_storsta_byggforetag_2018.pdf (hämtad: 2019-05-03)

Sveriges byggindustrier (2018). *30% fler kvinnor i tio största byggbolagen*. Tillgänglig:

https://www.sverigesbyggindustrier.se/30-fler-kvinnor-i-tio-storsta-byggbolage_7808 (hämtad: 2019-02-27)

Sveriges byggindustrier (2019). *Sveriges byggindustrier, förbundet*. Tillgänglig:

https://www.sverigesbyggindustrier.se/organisation/forbundet_109 (hämtad: 2019-05-09)

Svevia (2018). *Årsredovisning 2018*. Tillgänglig:

https://www.svevia.se/download/18.63d56a4f1699db4abb0202/1553171100977/Svevia_AR18_indexerad.pdf (hämtad: 2019-05-05)

Vetenskapsrådet (2002). *Vetenskapsrådets forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* (2002). Stockholm: Vetenskapsrådet

Tillgänglig:

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> (hämtad: 2019-05-20)

Wahl, Elisabet (2019). *Byggnads lockar fler kvinnor: "Bättre balans på byggena"*, Byggnadsarbetaren. Tillgänglig: <https://www.byggnadsarbetaren.se/byggnads-lockar-fler-kvinnor-battre-balans-pa-byggena/> (hämtad: 2019-05-04)

Bilaga 1 - Intervjuguide

Om respondentent:

(ålder, hur länge du arbetat där du arbetar nu)

- Kan du berätta om dig själv?
- Vad har du för utbildning?
- Vad arbetar du med?

Bakgrund till arbetet:

- Förväntningar innan? I så fall vilka? Uppnåddes de?
- Var det ett självklart val?
- Efterfrågades det några specifika egenskaper?
- Tror du att du hade en fördel eller nackdel med att vara kvinna när du sökte jobbet?

Arbetet:

- Trivs du på din arbetsplats?
- Vad tycker du om dina arbetsuppgifter?
- Får du några andra belöningar/förmåner än din lön?
- Uppmärksammas specifika prestationer eller endast lagets/teamets? - Vad tycker du om det?
- Hur är jargongen? Vad pratas det om på era raster och liknande?
- Känner du att du har ändrat ditt beteende för att passa in?
- Känner du dig stressad på din arbetsplats?
- Tar du med dig jobbet hem?
- Vad är det bästa med din arbetsplats? Ge exempel på en situation där du har trivits.
- Vad är det sämsta med din arbetsplats? Ge exempel på en situation då du inte har trivits.

Arbetsrelationer:

- Hur är din relation till dina arbetskolligor?
- Hur upplever du att du blir bemött av dina manliga kolligor?
 - Skillnad från kvinnliga kolligor?
- Känner du dig uppskattad på din arbetsplats?

- Känner du dig rättvist behandlad jämfört med dina kollegor?
- Har du någon gång varit i en situation där du fått styra över andra kollegor?
 - Om JA: hur upplevde du den situationen?
 - Om NEJ: är det här något du vill/eftersträvar?
- Hur är relationen till din chef?
- Upplever du att det är viktigast för företaget att ni gör bra resultat eller att alla mår bra på arbetsplatsen?
- Uppstår det ofta konflikter? Hur löser man dem?

Allmänt:

- Vad får dig att känna att du har lyckats i livet?
- Vad får dig att känna att du har lyckats på arbetet?
- Vad får dig att känna att du har misslyckats på arbetet?
- Har du någon gång funderat på att byta karriär?
- Hur tycker du att man ska belöna någon som lyckats med en arbetsuppgift eller gjort bra ifrån sig på jobbet?
- Om någon i ett lag/team jobbat bättre än alla andra, hur tycker du att det ska belönas?

Framtiden:

- Hur ser du på din framtida yrkeskarriär?
- Vad skulle kunna få dig att byta yrke/bransch?
- Vad tror du skulle öka din motivation i framtiden?

Övrigt:

- Har du något annat du vill ta upp eller fråga oss?