



# CHALMERS

---

## Kvinnliga arbetsledare

- En studie om byggbranschens behov att bli mer jämställd

*Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet*

*Samhällsbyggnadsteknik*

FRIDA FINNANDER  
SANDRA JOHANSSON



EXAMENSARBETE ACEX20-19-05

## Kvinnliga arbetsledare

- En studie om byggbranschens behov att bli mer jämställd

*Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet*

*Samhällsbyggnadsteknik*

FRIDA FINNANDER

SANDRA JOHANSSON

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, 2019

Kvinnliga arbetsledare

- En studie om byggbranschens behov att bli mer jämställd

*Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet*

*Samhällsbyggnadsteknik*

FRIDA FINNANDER

SANDRA JOHANSSON

© FRIDA FINNANDER/SANDRA JOHANSSON, 2019

Examensarbete ACEX20-19-05

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Chalmers tekniska högskola 2019

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

Chalmers tekniska högskola

412 96 Göteborg

Telefon: 031-772 10 00

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Göteborg 2019

Kvinnliga arbetsledare

- En studie om byggbranschens behov att bli mer jämställd

*Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet  
Samhällsbyggnadsteknik*

FRIDA FINNANDER

SANDRA JOHANSSON

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik  
Avdelningen för Construction Management  
Chalmers tekniska högskola

## **SAMMANFATTNING**

I takt med det ökade behovet av bostäder behöver även byggbranschen expandera. Idag är kvinnor en minoritet i den starkt mansdominerade branschen som behöver rekrytera bredare för att klara av det behov som finns och för att bli jämställd. Frågan är varför så få kvinnor väljer att arbeta som arbetsledare och vad byggbranschen kan göra för att rollen ska bli mer attraktiv. Vidare måste företagen arbeta för en bättre arbetsmiljö och med hur de ska få de kvinnliga arbetsledarna att stanna kvar.

Syftet med studien är att undersöka bakomliggande faktorer till varför så få kvinnor väljer att arbeta som arbetsledare inom byggbranschen i Sverige. Vidare är målet att belysa de strukturer i byggbranschen som bidrar till den ojämna könsfördelningen.

Examensarbetet har utförts i form av en kvalitativ studie där intervjuer och litteraturstudier har använts som metod. Litteraturstudier har genomförts för att skapa en teoretisk grund. Nio kvalitativa intervjuer genomfördes med fyra arbetsledare, två tidigare arbetsledare och tre studenter om hur de upplever att bristen på kvinnor uttrycker sig i byggbranschen.

Resultatet visar att kvinnor är underrepresenterade i branschen och att de ofta behandlas annorlunda än sina manliga kollegor. Det existerar fortfarande en särskild jargong och en machokultur även om det har förbättrats mycket under de senaste decennierna. Studiens resultat visar också att en jämställd arbetsplats är mer trivsamt och mer effektivt. För att få fler kvinnor att söka sig till branschen behöver arbetsmiljön anpassas för att inkludera kvinnor.

Studiens slutsats visar att det måste ske en attitydändring inom byggbranschen och att den måste börja på ledningsnivå. Byggbranschen omgärdas av många fördomar och dåliga rykten men studiens respondenter hävdar att det generellt inte är så illa som det framställs. Dock är det fortfarande inte bra nog och för att det ska bli jämställt krävs att andelen kvinnor ökar och att destruktiva beteenden samt strukturer försvinner.

Nyckelord: arbetsledare, jämställdhet, byggbranschen, byggarbetsplats, normer, mansdominerad, arbetsmiljö, jargong, machokultur

Female supervisors

- A study about the construction industry's need to become more equal

*Degree Project in the Engineering Programme  
Civil and Environmental Engineering*

FRIDA FINNANDER

SANDRA JOHANSSON

Department of Architecture and Civil Engineering  
Division of Construction Management  
Chalmers University of Technology

## **ABSTRACT**

The construction industry must expand as the need for housing increases. Today, women are a minority in the strongly male-dominated industry that needs to recruit more broadly to cope with the existing needs and to become equal. The question is why so few women choose to work as supervisors and what the construction industry can do to make the role more attractive. Furthermore, companies must work to improve the work environment and how they can get female supervisors to stay.

The purpose of the study is to investigate underlying factors to why so few women choose to work as supervisors in the construction industry in Sweden. Furthermore, the aim is to highlight the structures in the construction industry that contribute to the uneven distribution of gender.

The degree project has been carried out in the form of a qualitative study in which interviews and literature studies have been used as a method. Literature studies have been carried out to create a theoretical foundation. Nine qualitative interviews were conducted with four supervisors, two former supervisors and three students on how they feel that the lack of women expresses itself in the construction industry.

The result shows that women are underrepresented in the industry and that they are often treated differently than their male colleagues. A specific jargon and male-dominated culture still exists, although it has improved a lot in recent decades. The result of the study also shows that an equal workplace is more pleasant and more efficient. In order to get more women into the construction industry, the work environment needs to be adapted to include women.

The conclusion of the study shows that there must be an attitude change in the construction industry and that it must start at management level. The construction industry is surrounded by many prejudices and bad rumors, but the study's respondents claim that it is generally not as bad as it is presented. However, it is still not good enough and in order for it to be equal, the proportion of women need to increase and destructive behaviors and structures must disappear.

Key words: supervisors, equality, construction industry, construction site, standards, male-dominated, work environment, jargon, male-dominated culture

# Innehåll

SAMMANFATTNING	I
ABSTRACT	II
INNEHÅLL	III
FÖRORD	VI
1 INTRODUCTION	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemformulering	2
1.3 Syfte & Målsättning	2
1.4 Frågeställning	2
1.5 Avgränsningar	2
2 METOD	3
2.1 Kvalitativa metoder	3
2.1.1 Kvalitativ intervju	3
2.1.2 Kvalitativ textanalys	4
2.2 Material	4
2.3 Reliabilitet & Validitet	4
2.4 Urval	5
2.5 Etiska riktlinjer	5
2.6 Metoddiskussion	5
3 CENTRALA BEGREPP	7
3.1 Definition av centrala begrepp	7
4 TIDIGARE FORSKNING	8
4.1 Jämställdhet på arbetsmarknaden	8
4.2 Att vara kvinna i en mansdominerad bransch	9
4.3 Att vara kvinna i byggbranschen	10
4.4 Kvinnliga ledare i byggbranschen	11
4.5 Jämställdhet på högskolor och universitet	12
5 RESULTAT	14
5.1 Rollen som arbetsledare	14
5.2 Faktorer som minskar intresset för byggbranschen	14
5.2.1 Egenintresse	14
5.2.2 Att vara ensam kvinna på arbetsplatsen	15
<b>CHALMERS</b> , <i>Arkitektur och samhällsbyggnadsteknik</i> , Examensarbete ACEX20-19-05	III

5.2.3	Att våga ta plats	15
5.2.4	Brist på självförtroende	15
5.3	Dagens läge i byggbranschen	16
5.3.1	Fördomar	16
5.3.2	Arbetsmiljö	16
5.3.3	Normer	17
5.3.4	Behandlingen av kvinnor i byggbranschen	17
5.3.5	Arbetstider	18
5.3.6	Jargong & Machokultur	18
5.4	Arbete för en jämställd byggbransch	19
5.4.1	Hur byggbranschen framställs	19
5.4.2	Att inte arbeta ensam	20
5.4.3	Kvinnliga förebilder	20
5.4.4	Behålla fler kvinnliga arbetsledare	20
5.4.5	Kvinnliga nätverk och aktiviteter	21
5.4.6	Attitydförändringar och åtgärder uppifrån	21
5.4.7	Jämställdheten ökar långsamt	22
6	DISKUSSION	23
6.1	Faktorer som ökar intresset för byggbranschen	23
6.1.1	Få fler kvinnor att intressera sig för arbetsledarrollen	23
6.1.2	Stötta kvinnor i arbetet för att stärka självförtroendet	23
6.2	Dagens läge i byggbranschen	23
6.2.1	Skapa en trevligare och mer inkluderande arbetsmiljö	23
6.2.2	Avlägsna jargongen och machokulturen från branschen	24
6.2.3	Mer flexibla arbetstider	25
6.2.4	Arbeta för likabehandling	25
6.2.5	Motarbete samhällets normer för att undvika könsstereotyper	25
6.3	Arbete för en jämställd byggbransch	26
6.3.1	Framställ byggbranschen på ett mer positivt sätt	26
6.3.2	Inför praktik under studietiden	27
6.3.3	Kvinnliga nätverk och aktiviteter för att främja jämställdhet	27
6.3.4	Synliggör kvinnliga förebilder	27
6.3.5	Placera kvinnor tillsammans	28
6.3.6	Att ändra attityder och införa åtgärder på ledningsnivå	28
6.3.7	Arbeta med jämställdhet på högskolor och universitet	29
6.3.8	Uppmuntra minoriteter och olikheter	29
7	SLUTSATS	30
7.1	Varför arbetar så få kvinnor som arbetsledare i byggbranschen?	30
7.2	Vilka förändringar måste genomföras i byggbranschen för att få fler kvinnor att vilja arbeta som arbetsledare?	30
8	REKOMMENDATIONER	32
9	REFERENSER	33



9.1	Litteratur	33
9.2	Elektroniska källor	33

## BILAGOR

Bilaga 1 – Respondenter

Bilaga 2 – Intervjuguider

## Förord

Detta examensarbete har utförts som en del av högskoleingenjörsprogrammet inom Samhällsbyggnadsteknik vid Chalmers Tekniska Högskola under vårterminen 2019 i samarbete med Wästbygg AB. Arbetet omfattar 15 högskolepoäng och har skrivits vid institutionen Arkitektur och Samhällsbyggnadsteknik på avdelningen för Construction Management.

Vi vill tacka vår handledare och examinator vid Chalmers Tekniska Högskola Bert Luvö för ditt stöd och dina goda råd som vi fått under arbetets gång. Vi vill även tacka vår handledare Mattias Klintbäck på Wästbygg AB för den vägledning du gett oss och för hjälpen att hitta respondenter till våra intervjuer.

Slutligen vill vi tacka alla er som tagit er tid att medverka i våra intervjuer. Utan er hade inte arbetet varit genomförbart.



Frida Finnander



Sandra Johansson

Göteborg maj 2019

# 1 Introduktion

*Följande kapitel syftar till att presentera hur bristen på kvinnliga arbetsledare påverkar byggbranschen och vad som kan göras för att få branschen mer jämställd. Kapitlet följs av arbetets problemformulering, syfte och målsättning, studiens frågeställning och avgränsningar.*

## 1.1 Bakgrund

När dagens högskoleingenjörstudenter inom samhällsbyggnadsteknik tar sin examen är rollen som arbetsledare en vanlig första yrkesroll. Rollen för inte bara med sig en bra start i yrkeslivet utan omgärdas även av en hel del fördomar om arbetsmiljön, speciellt om du är kvinna. Bygg- och anläggningsbranschen har länge varit och är än idag starkt mansdominerad och beskrivs ofta som en bransch driven av en machokultur med en speciell jargong. Enligt Sofia Dehre, produktionsutvecklingschef på NCC Building Sverige, är det en stor utmaning för byggbranschen att få fler kvinnor att söka sig till den och en lika stor utmaning att få fler kvinnor att stanna kvar. I en undersökning som genomfördes med 39 kvinnliga respondenter framkommer det att kvinnliga arbetsledare som inte blev befordrade till platschefer kunde få höra att de behövde mer erfarenhet på grund av ett ökat ansvar medan deras manliga kollegor som kunde vara yngre och inte ha lika mycket erfarenhet blev uppmuntrade till att ta sig an den nya rollen (Byggcheferna, 2016).

Enligt statistik från Sveriges byggindustrier är färre än en av tio anställda kvinna inom byggbranschen. Vidare statistik visar att andelen kvinnor har ökat från 8,1 procent år 2010 till 9,0 procent år 2016 men att det finns en stor skillnad mellan olika yrkesområden. Den lägsta andelen kvinnor (1,7 procent) år 2016 fanns inom hantverksyrkerna medan den högsta andelen (44,3 procent) fanns inom kontors- och servicearbete (Sveriges Byggindustrier, 2016). Regeringskansliet skriver på sin hemsida att utöver den ojämna könsfördelningen i branschen råder en stark sexistisk arbetsplatskultur där främst kvinnor utesluts. På grund av dessa omständigheter har regeringen satt upp ett mål om att minst 25 procent av de som nyanställs inom bygg- och anläggningsbranschen ska vara kvinnor senast år 2030 (Regeringskansliet, 2018).

Statistik visar att antalet kvinnor som examineras från högskoleingenjörutbildningar inom bygg och anläggning har ökat de senaste 20 åren. 1998 var andelen kvinnor som examinerades från Byggingenjörprogrammet på Chalmers ca 25 procent (Chalmers, 1998) och 2018 var andelen kvinnliga högskoleingenjörer som examinerades inom samhällsbyggnadsteknik och byggt teknik uppe på 41 procent (Chalmers, 2018). På högskolan i Borås är andelen kvinnor på programmen med inriktning mot bygg ca 25–40 procent. Börje Hellqvist, universitetsadjunkt på Högskolan i Borås, menar att

*Fördelningen har börjat jämnas ut, vi ser en långsam ökning av tjejer. Branschen håller på att förändras mycket, både i hur vi driver projekt och hur kulturen fungerar. Det känns som om vi är på rätt väg. Men siffrorna borde vara bättre (Byggcheferna, 2017).*

För att branschen ska bli mer jämställd krävs att varje enskilt företag arbetar med att öka jämställdheten och rekryterar fler kvinnor. På Wästbygg är jämställdhet och ömsesidig respekt bland de anställda en självklarhet men de anser även att det fortfarande finns mycket att arbeta med. För att lyfta problematiken kring ämnet har

ett internt mål satts upp med syftet att öka andelen kvinnor i ledande befattningar till 30 procent år 2020. Ytterligare åtgärder har vidtagits genom ett kvinnligt nätverk som startades under 2018 med syftet att ytterligare lyfta frågan och arbeta för en mer jämställd arbetsplats. I Wästbyggs verksamhetspolicy framkommer det att de arbetar utifrån ett synsätt där alla människor är lika mycket värda samt att kreativitet och utveckling ska främjas (Wästbygg, s. 48). År 2017 var 16 procent av Wästbyggs anställda kvinnor (Wästbygg, 2017) medan det ökade till 19 procent år 2018 (Wästbygg, 2018) och 2019 är 13 procent av arbetsledarna kvinnor (S. Djurfors, personlig kommunikation, 29 april 2019).

## 1.2 Problemformulering

Könsfördelningen inom byggbranschen håller långsamt på att jämna ut sig men den är fortfarande starkt mansdominerad. Kvinnliga arbetsledare är underrepresenterade i branschen som styrs och är formad av maskulina strukturer. Jämställdhet är en förutsättning för hållbar utveckling och en blandad arbetsgrupp bidrar till fler infallsvinklar och ökad effektivitet. Om regeringen ska nå sitt mål att 25 procent av de nyanställda i byggbranschen ska vara kvinnor år 2030 måste fler kvinnor anställas och förändringen snabbas på.

## 1.3 Syfte & Målsättning

Syftet med examensarbetet är att undersöka bakomliggande faktorer till varför så få kvinnor väljer att arbeta som arbetsledare inom byggbranschen i Sverige.

Målsättningen med examensarbetet är att belysa de strukturer i byggbranschen som bidrar till den ojämna könsfördelningen. Fokus kommer främst att ligga på varför så få kvinnor, i relation till andelen män, söker sig till en roll som arbetsledare och varför de kvinnor som arbetar som arbetsledare ofta söker sig vidare mot en annan roll.

## 1.4 Frågeställning

- Varför arbetar så få kvinnor som arbetsledare i byggbranschen?
- Vilka förändringar måste genomföras i byggbranschen för att få fler kvinnor att vilja arbeta som arbetsledare?

## 1.5 Avgränsningar

Studiens syfte är att undersöka jämställdhet inom byggbranschen med fokus på rollen som arbetsledare. Då det inte finns så mycket tidigare forskning om kvinnor i rollen som arbetsledare kommer det teoretiska ramverket främst att fokusera på kvinnor inom byggbranschen på ett helhetligt sätt. Intervjuerna som ligger till grund för undersökningen kommer sedermera ge en större inblick i hur det är som kvinna att arbeta som arbetsledare samt studenters syn på yrkesrollen. Statistiken som ligger till grund för studien avgränsas även till en relativt kort tidsperiod från ungefär 20 år bakåt för att få relevant statistik över den nuvarande situationen för kvinnor i byggbranschen. Hade jämförelser gjorts med statistik från längre tillbaka hade resultatet varit missvisande då det skett stora förändringar i ett långt perspektiv.

## 2 Metod

*Det metodologiska ramverket utgörs av en kombination av olika kvalitativa metoder där intervjuer och olika former av textanalys kommer tillämpas. Valet av intervju som metod finner sin grund i uppsatsens syfte att undersöka varför så få kvinnor väljer att arbeta som arbetsledare inom byggbranschen, då intervju är ett verktyg som kan tillämpas för att få fram upplevda erfarenheter från ett visst antal respondenter. Vidare tillämpas kvalitativ textanalys för att förankra de svar som intervjuerna ger i teoretiska fakta samt för att undersöka helheten.*

### 2.1 Kvalitativa metoder

Kvalitativa metoder är ett begrepp som innefattar alla typer av metoder som bygger på intervjuer, observationer och analys av texter som inte är direkt ämnade för att analyseras kvantitativt med hjälp av statistiska hjälpmedel. Kvalitativa metoder har formats som en motpol till kvantitativa metoder med syftet att exempelvis undersöka olika termer och dess betydelse till skillnad från en kvantitativ analys där forskaren kan undersöka hur många gånger en specifik term används (Ahrne & Svensson, 2011, s. 11–13).

#### 2.1.1 Kvalitativ intervju

Intervjuer är idag en av de vanligaste forskningsmetoderna eftersom de kan användas för en mängd olika syften. Genom att intervjua individer kopplade till den miljö eller situation som utgör grunden för undersökningen kan personliga åsikter fångas upp som beskriver den miljö som råder (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2011, s. 36–37). Intervjuer kan indelas i olika kategorier baserat på hur de är utformade och i vilken grad de styrs av den som intervjuar. Tre vanliga former är ostrukturerade, halvstrukturerade samt strukturerade intervjuer. Den ostrukturerade intervjun förskjuter ansvaret över intervjuens struktur från den som intervjuar till den som blir intervjuad som då blir den som styr hur historien berättas. Den ostrukturerade intervjun kan användas som en teknik initialt i forskningsprocessen där forskaren söker information som kan användas i ett senare skede då forskningen är mer strukturerad. Vidare undviker man att respondenten begränsas och möjliggör för en mer öppen dialog där respondenten själv kan bestämma vilken information som ska behandlas. Gemensamt för den ostrukturerade intervjuens användningsområden är att forskaren från början inte har en klar bild av resultatet och därmed inte heller vilken information som finns tillgänglig. Den viktigaste aspekten med metoden är förmågan att få höra respondenternas egna historier och upplevelser (Gillham, 2008, s. 73–74). Den halvstrukturerade intervjun skulle kunna hävdas vara den viktigaste formen av forskningsintervju då den är mer flexibel än både ostrukturerade och strukturerade intervjuer. En halvstrukturerad intervju bygger på att samma frågor ställs till alla respondenter, att de frågor som ställs noggrant arbetas fram för att säkerställa ämnesfokus samt att följdfrågor ställs för att säkerställa att samtliga intervjuer går igenom samma ämnesområden. Gemensamt för dessa parametrar är dess strukturerade tendens, de parametrar som utgör den halvstrukturerade intervjuens mindre strukturerade del är att de frågor som ställs är öppna samt att intervjuaren kan använda sonderande frågor om hen bedömer att det finns mer information att hämta under intervjuens gång (Gillham, 2008, s. 103).

### **2.1.2 Kvalitativ textanalys**

Syftet med kvalitativ textanalys är att identifiera väsentligt innehåll genom att undersöka helheten av en text och se hur den kan visa ett annat resultat än summan av textens delar. Forskarens roll blir därmed att identifiera delar i texten som är mer väsentliga än andra samt att hitta information som ligger “mellan raderna”. Metoden tillämpas således genom noggrann läsning av textens delar, helhet samt den kontext vari den ingår (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud, 2007, s. 210–211). Det finns två olika typer av kvalitativ textanalys, systematiserande samt kritiskt granskande. Dessa kan i sin tur delas in i tre olika kategorier vardera. De systematiserande undersökningarna bygger på att klargöra tankestrukturen hos olika aktörer, att logiskt ordna innehållet genom att samla tankeinnehållet i överblickbara kategorier samt att klassificera innehållet genom att placera textens innehåll under lämpliga sammanfattande rubriker. De kritiskt granskande verktygen går ett steg längre än de systematiserande verktygen och syftar på att ta ställning till i vilken utsträckning textens argumentation lever upp till förutbestämda normer. Ett annat kritiskt granskande verktyg är det ideologikritiska verktyget som syftar till att lyfta samhällseliga konflikter som återges i texten. Slutligen kan även diskursanalys tillämpas som ett kritiskt verktyg för att belysa maktförhållanden i samhället (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud, 2007, s. 237–239)

## **2.2 Material**

Studien baseras på litteratur som berör jämställdhet inom byggbranschen samt på intervjuer med personer som arbetar som arbetsledare, personer som har arbetat som arbetsledare samt studenter från högskoleingenjörsprogrammet i Samhällsbyggnadsteknik på Chalmers Tekniska Högskola. Artiklar som berör ämnet kommer analyseras för att visa en övergripande bild av problematiken medan intervjuerna är ämnade för att ge en djupare inblick.

## **2.3 Reliabilitet & Validitet**

David och Sutton (2011, s. 33) beskriver begreppet validitet och syftar på matchningen mellan data och verklighet, alltså hur tillförlitliga data är. Det kan till exempel vara hur bra svaren från en intervju stämmer överens med verkligheten. Validitet kan i sin tur delas in i två olika delar, intern och extern validitet. Intern validitet beskriver matchningen med respondenterna. Stämmer dess svar överens med dess verklighet eller har de svarat på ett sätt som är fördelaktigt för dem själva. Extern validitet beskriver i sin tur matchningen med den större världen, stämmer respondentens svar med verkligheten för den större populationen från vilken urval har gjorts. Reliabilitet är ett mått på undersökningens tillförlitlighet och beskriver hur pålitlig den är (Nationalencyklopedin, 2019). Om reliabiliteten är hög bör resultatet av intervjuerna bli samma oberoende av antalet respondenter. Forskarens uppgift blir därmed att utforma bra frågor till underlag för intervjuerna som inte kan tolkas på för många olika sätt. Därmed är det viktigt att underlaget har förankrats i teori som berör ämnet så att respondenterna känner igen sig i de situationer som frågorna berör.

## 2.4 Urval

Inom kvalitativ intervjuforskning är det väldigt viktigt att tänka igenom valet av respondenter. Eftersom intervjuer och dess bearbetningar i många fall tar lång tid bör antalet respondenter begränsas, men viktigt är att beakta att antalet intervjuer ska vara tillräckligt och av sådan kvalitet att det går att tolka och analysera (Dalen, 2011). Valet av respondenter består av sex anställda hos Wästbygg, varav fyra arbetsledare och två tidigare arbetsledare, samt tre studenter från högskoleingenjörsprogrammet inom Samhällsbyggnadsteknik på Chalmers Tekniska Högskola. Nio intervjuer kommer att genomföras vilket anses vara ett antal som uppfyller ovan nämnda kriterier.

## 2.5 Etiska riktlinjer

En gemensam nämnare bland alla forskningsmetoder är vikten av forskarens etiska åtagande. Vid forskning där intervjuer används som metod är det viktigt att erkänna och respektera respondentens integritet genom att följa en princip om samtycke och därmed få respondentens tillstånd att invadera hans privata sfär. Vidare är det viktigt att fortsatt skydda integriteten då informationen lagras och bearbetas vilket kan ske genom anonymitet eller konfidentialitet. Viktigt att tänka på är att diskutera innebörden av anonymitet och konfidentialitet tillsammans med respondenten för att säkerställa vem eller vilka som får ta del av den information som framkommer under undersökningen eftersom begreppen kan ha olika betydelse i olika sammanhang. Får informationen endast behandlas av forskarna som genomför undersökningen eller är det okej att diskutera tillsammans med exempelvis en handledare? Slutligen ligger det alltid ett ansvar hos forskaren att skydda respondenten mot skada, genom att inte avslöja information som kan ha skadlig effekt på respondenten, även om samtycke medgivits (Matthew & Sutton, 2011, s. 54–55).

I den här studien kommer respondenterna vara anonyma och deras personliga uppgifter, förutom kön och koppling till arbetsledarrollen, kommer inte att noteras eller omnämnas i rapporten. Hur respondenterna omnämns i rapporten kommer att klargöras i samråd med respondenterna själva. Diskussioner med studiens respondenter kommer genomföras för att klargöra i vilken utsträckning information från intervjuerna får diskuteras med handledare samt övriga inblandade personer. Vidare kommer det klargöras för respondenterna vad syftet med undersökningen är och vilken bakgrund forskarna bakom studien har. Inför varje intervju kommer även ett godkännande att spela in intervjun krävas från varje enskild respondent. Intervjuerna kommer avslutas med att respondenten ges chansen att gå igenom det som framkommit under intervjun för att eventuellt revidera eller lägga till svar.

## 2.6 Metoddiskussion

Studien kommer att genomföras med ett induktivt tillvägagångssätt där processen innehar en viktigare roll än studiens resultat. Studien baseras inte på en hypotes eller olika teorier där hållbarheten ska bevisas utan målet är att införskaffa en helhetsförståelse av problemet (Halvorsen, 1992, s. 43 & 78). Därmed baseras studien främst på halvstrukturerade intervjuer med inslag av ostrukturerade intervjuer för att fånga upp respondenternas intryck och upplevelser. Intervjuerna kommer till mestadels bestå av samma frågor men kommer att variera lite med hänsyn till

respondentens bakgrund och koppling till arbetsledarrollen. Vissa frågor kommer inte att vara relevanta för alla respondenter och kommer därför att ändras eller strykas. Informationen som framkommer under intervjuerna kan sedan jämföras och analyseras för att skapa en form av helhetsförståelse.

Vidare är det viktigt att genomföra studien med en viss grad av objektivitet. Vi som står bakom studien är båda högskoleingenjörstudenter inom Samhällsbyggnadsteknik och har inga egentliga erfarenheter av att arbeta med jämställdhetsfrågor. Det är därför viktigt att förbise eventuella fördomar vid analys av materialet samt att inte lägga in egna värderingar och tolkningar.

Då studien genomförs under ett relativt kort tidsspänn kommer relativt få intervjuer genomföras. Antalet intervjuer kan anses vara tillräckligt för att kunna dra relevanta slutsatser men ett mer precist resultat hade kunnat nås om det fanns mer tid. Det finns även en brist på tidigare forskning om kvinnliga arbetsledare inom byggbranschen vilket leder till att vissa generaliseringar måste göras. Studiens material kommer därför främst behandla kvinnors situation i byggbranschen samt kvinnliga ledare. Därefter kan jämförelser göras med den information som framkommer genom intervjuerna.



## 3 Centrala begrepp

*I följande kapitel presenteras definitioner av de centrala begrepp som återfinns i uppsatsen för att undvika förvirring och skapa en klar bild av det som diskuteras.*

### 3.1 Definition av centrala begrepp

*Arbetsledare* - Person som anställts för att som arbetsgivarens ställföreträdare leda och fördela arbetet på en arbetsplats (Nationalencyklopedin, u.å.c). Arbetsledaren arbetar självständigt med omväxlande uppgifter där problemlösning och samarbete är två viktiga aspekter (NCC, u.å.).

*Byggbransch* - Verksamhet inom byggsektorn (Nationalencyklopedin, u.å.a).

*Genus* - Används för att beskriva socialt kön samt könsnormer och menar att kön är en social konstruktion (Ohlsson Sandahl, 2015, s. 28 & 157).

*Glastak* - En osynlig horisontell gräns som hindrar kvinnor att uppnå samma maktposition som män. Totalt kan det finnas lika många kvinnor som män i organisationen medan könsfördelningen på exempelvis ledande positioner kan vara starkt mansdominerad (Ohlsson Sandahl, 2015, s. 206).

*Jargong* - Term som används om vardagliga former av grupp- eller fackspråk (Nationalencyklopedin, u.å.b).

*Jämlikhet* - Till skillnad från jämställdhet som behandlar allas lika värde och rätt till samma möjligheter kopplat till kön är jämlikhet direkt kopplat till exempelvis ålder, sexualitet och bakgrund (Ohlsson Sandahl, 2015, s. 193).

*Jämställdhet* - Behandlar allas lika värde och rätt till samma möjligheter kopplat till kön (Ohlsson Sandahl, 2015, s. 193).

*Kön* - Avser en kategori som människor indelats i. Består av fyra perspektiv: biologiskt, juridiskt, mentalt samt socialt kön (Ohlsson Sandahl, 2015, s. 37).

*Machokultur* - En kultur som uppstår när mäns beteende påverkas av en samling av normer om hur män förväntas vara. Dessa normer är en samling osynliga regler för hur män ska vara, prata och bete sig (Stoppa machokulturen, u.å.).

*Tjänstemän* - Tjänstemän är de som arbetar på kontor eller i förberedande arbetsuppgifter (Arbetets Marknad, u.å.)

## 4 Tidigare forskning

*I följande kapitel presenteras tidigare forskning och teorier som berör jämställdhet och hur det är att vara kvinna och arbeta i byggbranschen. Det teoretiska ramverket utgör en grund för den information som bibehållits från de intervjuer som utförts och möjliggör för en jämförande analys.*

### 4.1 Jämställdhet på arbetsmarknaden

I en rapport från Statens Offentliga Utredningar 2015 framkommer att Sverige har kommit långt i frågor som berör jämställdhet, men att det fortfarande finns mycket kvar att göra. Män tjänar fortfarande i genomsnitt mer än kvinnor och sitter oftare på ledande positioner. Sverige var länge ett av de länder i Europa med mest segregerad arbetsmarknad vilket inte längre är fallet. Däremot finns fortfarande en tydlig segregation, både horisontell och vertikal, mellan män och kvinnor i olika sektorer och yrken där endast 14 procent av alla anställda kvinnor har ett yrke med jämn könsfördelning (SOU, 2015, s. 55–57 & SCB, 2014). 2013 var löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige 13,4 procent, vilket betyder att genomsnittskvinnan tjänade 4 500 kronor mindre per månad än genomsnittsmannen. Dessa siffror baseras på heltidslöner där deltidslöner räknas upp och reflekterar därmed inte hur den riktiga arbetsmarknaden ser ut. Om total löneinkomst som baseras på hur mycket man arbetat istället tas i beaktning uppgår löneskillnaden till 25 procent, vilket i sin tur leder till att genomsnittskvinnan har tjänat runt 3,6 miljoner kronor mindre än genomsnittsmannen vid pensionen (SOU, 2015, s. 58 & SCB, 2014). Det finns olika faktorer som bidrar till lönegapet kvinnor och män emellan, exempelvis förvärvsarbetar kvinnor färre timmar än män och är hemma mer med sina barn. En annan faktor är att det uppstår ett lönegap redan i ingångslönen där kvinnor ofta tjänar mindre än män. Vidare syns även en skillnad där kvinnodominerade yrken ofta har lägre genomsnittslön än mansdominerade yrken med samma kvalifikationskrav. Däremot kan ingen direkt orsak härledas till lönegapen men det kan konstateras att kvinnors arbete värderas lägre än mäns (SOU, 2015, s. 60–61).

Jämställdhet handlar vidare om så mycket mer än om löneinkomster, minst lika viktigt om inte ännu viktigare är hur kvinnor behandlas på sina arbetsplatser. “Organisationskultur beskrivs ibland som att kulturen sitter i väggarna - men kultur förändras genom, eller bärs upp av de människor som finns i verksamheten” (Ohlsson Sandahl, 2015, s. 69). Genom att uttrycka att kulturen sitter i väggarna riskerar minoritetsgrupper att undermineras samtidigt som enskilda individers ansvar helt osynliggörs. Kulturen innehåller ofta en viss jargong där gränsen mellan vad som är okej att skämta om och en kränkning är väldigt tunn. Om toleransnivån är hög riskerar hela grupper eller enskilda individer att utsättas för kränkningar som ursäktas med en skämtsamt ton. Den höga toleransnivån upprätthåller jargongen som bidrar till en arbetsplats där sexism normaliseras (Ohlsson Sandahl, 2015, s. 69–70). Rosabeth Moss Kanter som arbetar som sociolog, menar att en viktig del i en organisations utveckling är utbildad dess ledning. För att utjämna könsfördelningen på de olika positionerna i organisationen krävs kunskap om genus. Organisationen måste identifiera vilka normer som påverkar strukturerna som i sin tur skapar skilda förutsättningar för kvinnor och män (Ohlsson Sandahl, 2015, s. 77).

Men varför behövs jämställdhet utöver det självklara svaret att alla ska behandlas lika och ha samma förutsättningar? Det finns studier som visar på en korrelation mellan jämställdhet och lönsamhet, bland annat genom att heterogena ledningsgrupper bättre kan hantera strategiska förändringar. I en studie från 1994 framkommer att det finns ett samband mellan lönsamhet och mängden kvinnor med chefspositioner (Franzén, 2012, s. 22). Samma sak fastställdes i en svensk studie från 2008 som visade att lönsamheten var betydligt högre hos mer jämställda företag (Franzén, 2012, s. 22). Orsaken till att jämställda företag är mer lönsamma kan först och främst härledas till att fler kan uppnå sin fulla potential på ett företag där alla har samma förutsättningar och behandlas lika oavsett kön. Det finns även studier som visar på att företagets innovationsförmåga ökar med ökad jämställdhet (Franzén, 2012). Ytterligare studier visar även på att styrningen av ett företag förbättras om ledningen har en jämn könsfördelning genom att styrelsen följer upp VD:ns arbete mer noggrant (Franzén, 2012, s. 23).

## 4.2 Att vara kvinna i en mansdominerad bransch

Flertalet studier om hur kvinnor upplever att arbeta i mansdominerade branscher har genomförts. I många av studierna framkommer det att kvinnor upplever det som svårt att kombinera sitt valda yrke med familjelivet. D.A Harris och P. Giuffre (2010) har undersökt kvinnliga kockars situation. Kvinnorna som intervjuades i undersökningen upplevde att kvinnor ofta tar ett större ansvar för familj och hem än vad män gör vilket kan vara svårt att kombinera med de arbetstider som en kock har. För att lyckas kombinera karriär och privatliv var de tvungna att lära sig hur de kunde vara mer effektiva för att hinna med allt. En kvinna berättade om hur hon tack vare sin stöttande chef kunde ha ett flexibelt schema och istället för att arbeta sena kvällar började hon arbeta tidigt. De betonar även hur de obekväma arbetstiderna får många kvinnor att sluta i branschen när de har skaffat familj. Undantaget var de kvinnor som har hunnit arbeta upp sig till bättre positioner och på så vis har lättare att styra över sin egen arbetstid. A. Batty och R. Burchielli (2011) har undersökt kvinnliga brandmäns arbetsituation. Även de upplever att arbetstiderna, som i detta fallet innebär skiftarbete och jourpass, är svåra att kombinera med familjelivet och ett hinder för kvinnor inom branschen.

I mansdominerade branscher är det vanligt att kvinnors kompetens ifrågasätts av män vilket gör att många kvinnor ställer höga prestationskrav på sig själva. Kvinnorna i studien om brandmän berättar om hur de får kämpa mer för att bevisa att de klarar av att ha ledande roller och därför känner sig tvingade att prestera på högre nivå än män (Harris & Giuffre, 2010). Vidare framkommer i studien av Batty och Burchielli (2011) att kvinnliga brandmän ofta upplever sig nedvärderade av män och att männen vid vissa tillfällen får dem att framställas som inkompetenta.

Batty & Burchielli (2011) diskuterar även att det existerar en särskild jargong och en maskulin kultur i branschen. Flera kvinnor menar att den maskulina vokabulären marginaliserar och förminska kvinnor. I en studie av Bergman (2003) undersöks hur kvinnor i industribranschen upplever den mansdominerade arbetsmiljön. Där framkommer det att kvinnorna i undersökningen menar att någon särskild jargong inte existerar och om den finns så handlar den inte om sexism. De anser att jargongen används på ett vänskapligt och humoristiskt sätt och att man som kvinna inte får vara överkänslig.

### 4.3 Att vara kvinna i byggbranschen

Byggbranschen beskrivs ofta som en smutsig och farlig arbetsplats med en starkt rådande machokultur. Vidare anses branschen vara hård med långa dagar och tungt fysiskt arbete samt ofta diskriminerande mot kvinnor. Dessa tankar har ofta nämnts som en anledning till den skeva könsfördelningen med stor brist på kvinnor i branschen (Francis, 2017, s. 255). Det finns ytterligare exempel på hur kvinnor i byggbranschen antingen tvingas till att anpassa sig till den existerande maskulina kulturen eller riskera att bli marginaliserad, motarbetad eller utstött (Gluch, 2012, s. 980). I en artikel av Powell, Bagilhole och Dainty från 2009 framkommer att den maskulina strukturen i byggbranschen medför att kvinnor får lida om de försöker gå emot den djupt rotade kulturen. Kvinnor tvingas ofta ge uttryck för och anpassa sig efter den maskulina kulturen för att passa in och visa att de inte behöver behandlas annorlunda. Denna anpassning kan ofta vara nödvändig för att undvika stereotypa förväntningar av prestationsförmåga baserat på kön (Powell, 2009, s. 418). Denna form av anpassning understryks i en studie av Johansson och Eriksson från 2018 där det framkommer att kvinnor ofta behöver ta sig an en viss roll för att passa in utifrån rådande maskulina strukturer. De menar vidare att kvinnor inte ska behöva framhäva sig själva som mer manliga för att passa in på arbetsplatsen utan att ansvaret ligger hos byggbranschen att vara mer välkomnande för olika personlighetstyper (Johansson & Eriksson, 2018, s. 31).

I en studie av Annicka Cettner från 2008 där kvinnliga civilingenjörer intervjuades framkommer att byggbranschen kännetecknas som en hegemonisk maskulin bransch där många kvinnor upplever att det finns ett visst motstånd (Cettner, 2008, s. 19). Många av de intervjuade kvinnorna menar att byggbranschen är konstruerad för män av män och att många kvinnor fortfarande får kämpa för att behandlas som likvärdiga medarbetare (Cettner, 2008). Cettner menar att orsaken till att många kvinnor upplever att de stöter på problem i byggbranschen är den otidsenliga bilden av en ingenjör som en symbol för maskulinitet. Denna bild av en ingenjör stämmer dåligt överens med verkligheten där samarbete är en viktig del av yrket. Ett av de största problemen som omger ingenjörssyrket är djupt rotat i samhällets genusordning och normer, föreställningar om att ingenjörer ska vara män. Dessa normer påverkar arbetsmiljön och präglar hur byggbranschen ska se ut. Cettner menar vidare att bristen på kvinnor i byggbranschen inte beror på avsaknaden av jämställdhet utan snarare att normer och strukturer i branschen upprätthålls av gamla mönster (Cettner, 2008, s. 87).

Slutligen menar Cettner att synen på kvinnor som pionjärer i byggbranschen visar att utvecklingen går väldigt långsamt och att kvinnor fortfarande får kämpa för en jämställd bransch. Kvinnor ses fortfarande som underordnade och har svårt att styra och utforma sin egen karriär. Kampen för likabehandling och jämställdhet kan mycket väl vara en anledning till den låga andelen kvinnor i byggbranschen och den ensidiga maktstrukturen motverkar förändring och utveckling i positiv riktning. Branschen måste utvecklas och anpassas efter en mer tidsenlig modell, där gamla normer och mönster bryts för att få fler kvinnor att söka sig till byggbranschen och även stanna kvar (Cettner, 2008, s. 88–91).

## 4.4 Kvinnliga ledare i byggbranschen

I en artikel av Arditì, Gluch & Holmdahl från 2012 framkommer det att byggbranschen är en av de mest mansdominerade branscherna med avseende på både arbetare i produktion och anställda i ledande positioner. Endast fem procent av de anställda i ledande positioner inom byggbranschen i Sverige är kvinnor trots att kompetenserna är densamma hos könen. Vidare kan konstateras att andelen kvinnor i ledande positioner i byggbranschen är betydligt lägre än andelen kvinnor i ledande positioner totalt sett bland arbetande kvinnor i Sverige (Arditi, Gluch & Holmdahl, 2012, s. 979). I en studie där 68 män och 44 kvinnor deltog undersöktes 20 kompetenser hos män och kvinnor där varje person fick rangordna varje kompetens utifrån en speciell skala. Studiens resultat påvisade små skillnader i 17 av 20 kompetenser. Utöver dessa ansåg sig män i ledande positioner ha bättre kompetenser i beslutsfattande och motståndskraft medan kvinnor ansåg sig ha bättre kompetens i känslighet. Resultatet kan härledas till och jämföras med samhällets förväntningar på män och kvinnor där män generellt anses vara av en bättre ledartyp (Arditi, Gluch & Holmdahl, 2012, s. 988).

Flertalet olika studier beskriver rollen som platschef eller arbetsledare som en mycket viktig roll i byggbranschen och att det därmed också är roller som utsätts för mycket stress och en tung arbetsbörda. I en studie av (Lingard & Francis, 2004, s. 998) framkommer att familjelivet påverkas i större utsträckning för personer som arbetar ute på en byggarbetsplats till skillnad från personer som arbetar inne på huvudkontoret vilket i sin tur kan leda till att unga personer och framförallt kvinnor undviker att söka sig till den här typen av arbetsroll då det upplevs som ett hinder (Styhre, 2011, s. 947). Trots att arbetsbördan i hemmet fördelas allt mer jämnt mellan könen har kvinnor länge och i stor utsträckning varit de som främst tar hand om familjen vilket är en betydande faktor som hindrar kvinnor från att avancera i karriären (Francis, 2017, s. 256).

I en artikel av Styhre från 2011 beskrivs hur branschen genomsyras av maskulina ideologier där ledaren antas besitta ett par olika kvaliteter som direkt kan härledas till dessa ideologier. Ideologierna bygger på att ständigt vara närvarande, krishantering samt förmågan att överarbeta. Branschen utvecklas ständigt och många menar att arbetsbördan blir allt högre samtidigt som det förväntas mer av ledarna på plats. I takt med behovet av ökad koordination påverkas kontinuiteten, arbetet blir allt oftare avbrutet då det uppstår olika problem och "flödet" påverkas således negativt. Vidare förväntas ledarna på plats att ta itu med de problem som uppstår och snabbt kunna hitta lösningar. De förväntas även slutföra arbetet även om det innebär många timmar övertid vilket ofta har en negativ påverkan på livet utanför arbetet. Resultatet av dessa maskulina ideologier blir att kvinnor får svårt att slå igenom glastaket och att avancera uppåt i karriären för att få samma förutsättningar som deras manliga kollegor (Styhre, 2011, s. 949–953).

I en studie av Johansson och Eriksson från 2018 framkommer det att en attitydförändring måste ske inom byggbranschen för att miljön ska bli mer välkomnande för kvinnor. De menar att de stora aktörerna i byggbranschen har makt att påverka diskursen och därmed måste ta ansvar för att ändra på den maskulina strukturen. Vidare menar de att attityden har börjat ändras i positiv riktning och att man i flera mansdominerade branscher har insett värdet av jämställdhet och att heterogena grupper är mer lönsamma men att det fortfarande finns mycket arbete kvar

att göra (Johansson & Eriksson, 2018, s. 33). Det framkommer även att kvinnliga arbetsledare ofta sprids ut på olika projekt för att få större spridning bland de kvinnliga anställda vilket många kvinnor tycker är ett problem då de trivs bättre i sällskap med fler kvinnor (Johansson & Eriksson, 2018, s. 27).

## 4.5 Jämställdhet på högskolor och universitet

Antagningsstatistik från högskoleingenjörsprogrammen med bygginriktning på Chalmers, KTH och Lund under de elva senaste åren (2008–2018) visar att andelen kvinnor ligger i snitt på 34 procent. Högst andel kvinnor hade byggt teknikprogrammet på Chalmers höstterminen 2010 med 50 procent. Lägst andel på 26 procent hade Chalmers högskoleingenjörsprogram inom samhällsbyggnadsteknik höstterminen 2017, Chalmers byggingenjörsprogram höstterminen 2008 samt Lunds högskoleingenjörsutbildning i byggt teknik höstterminen 2008. Andelen kvinnor varierar mellan åren och med universitet och det går inte att urskilja någon särskild trend (Universitets- och högskolerådet, u.å.). 1998 var andelen kvinnor som examinerades från Byggingenjörsprogrammet på Chalmers ca 25 procent (Chalmers, 1998) och 2018 var andelen kvinnliga högskoleingenjörer som examinerades inom samhällsbyggnadsteknik och byggt teknik uppe i 41 procent (Chalmers, 2018).

Enligt rapporten Företagens syn på högre utbildning anser 65 procent av företagen i studien, i stor eller mycket stor utsträckning, att högskolans uppgift är att “förbereda studenter för arbetsmarknaden och bidra till företagets kompetensförsörjning”. Vidare anser endast 28 procent att högskolan lyckas med denna uppgift i större utsträckning. Flertalet undersökningar visar att praktik eller liknande aktiviteter i utbildningarna är fördelaktigt vid arbetansökningar efter examen. Majoriteten av företagen menar att praktik och liknande inslag är den huvudsakliga kontakten mellan studenter och arbetsmarknaden vilket samtidigt ger en inblick i vad som efterfrågas på arbetsmarknaden (Krassén, 2013).

Samtliga universitet och högskolor är sedan 1994 skyldiga att arbeta med jämställdhetsintegrering. Sedan jämställdhetsfrågorna först uppmärksammades på 1960-talet har arbetet främst fokuserat på personalstrategiska frågor och bedrivits i tidsbegränsade projekt. Problemet är att dessa frågor sällan når de instanser som behöver dem som mest då kärnverksamheter såsom forskning och utbildning negligeras. I en utvärdering av Delegationen för jämställdhet i högskolan 2014 framkommer att jämställdhetsintegreringen bör stärkas i hela sektorn och 2016 gav regeringen ut ett regeringsuppdrag till samtliga universitet och högskolor för att utveckla arbetet (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016).

År 2016 tilldelades alla statliga lärosäten och Chalmers Tekniska Högskola uppdraget Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU). Enligt uppdraget ska lärosätena, utifrån egna framtagna planer, arbeta med jämställdhetsintegrering och införa det som en obligatorisk del i verksamheten (Jämställdhetsmyndigheten, 2018). I enlighet med uppdraget har Chalmers Tekniska Högskola en vision om att hållbar utveckling ska integreras i alla delar av verksamheten. På sin hemsida skriver de “Ska vi klara av att inom några årtionden bygga ett samhälle som kan ge välbefinnande för 10 miljarder människor, är inte en framkomlig väg att låsa in hållbar utveckling i enskilda delar av universitetet, som ett utbildningsprogram eller institution” (Chalmers, 2017). Vidare framkommer på Chalmers hemsida att grundläggande värderingar såsom kvalitet, öppenhet, delaktighet, respekt och mångfald ska

genomsyra hela verksamheten. Jämställdhet är en förutsättning för en bra arbets- och studieplats och Chalmers arbetar med både strategiska frågor och förebyggande arbete (Chalmers, 2019).

## 5 Resultat

*I följande kapitel presenteras det resultat som framkommit av de intervjuer som genomförts för studien. Olika problem i byggbranschen generellt och problem som rör arbetsledarrollen specifikt identifieras i form av respondenternas åsikter. Men det är inte enbart problem som identifieras utan även vad som är positivt med arbetsledarrollen och hur byggbranschen har utvecklats de senaste 20 åren. Även lösningar på hur en ökad jämställdhet ska kunna nås presenteras.*

### 5.1 Rollen som arbetsledare

Rollen som arbetsledare är ganska diffus och svår att beskriva med ett fåtal ord, det är dessutom många studenter som saknar en tydlig uppfattning av vad som förväntas av en arbetsledare. I en tjänstebeskrivning från Wästbygg framkommer det att arbetsledarrollen till stor del handlar om att vara på plats och fungera som en koordinator för att få produktionen att gå framåt. En arbetsledare förväntas bland annat att:

- Samordna och kontrollera underentreprenörernas arbeten
- Utföra materialmottagning inklusive kontroll av mängd och beskaffenhet
- Vara insatt i och kunna ingå avtal med leverantörer och underentreprenörer för tilldelade ansvarsområden

(M. Klintbäck, personlig kommunikation, 15 april 2019).

Till grund för den här studien intervjuades nio personer med någon form av koppling till byggbranschen och arbetsledarrollen där varje respondent fick frågan vad en arbetsledare är och vad den har för arbetsuppgifter. Samtliga respondenter har en liknande syn på vad en arbetsledare gör och delar åsikten att det är svårt att ge en kort beskrivning. Respondent A2 menar att en arbetsledare ska "se till så att produktionen ute på byggarbetsplatsen flyter på så problemfritt som möjligt, handla in material och maskiner samt se till att det finns personer som utför arbetsuppgifterna som ska göras inom en viss tidsram".

När det pratas om arbetsledarrollen är det många som menar att det är ett skitigt arbete och någonting som måste göras för att sedan kunna gå vidare i karriären. Flertalet respondenter nämner dock att stor del av arbetsledarens uppgifter består av kommunikation och samordning. Respondent A2 nämner att "det är mycket ledarskap, jättemycket kommunikation och det handlar mycket om att koordinera olika yrkesgrupper och få grupper att samarbeta för att du ska nå ditt mål". Respondent A4 menar vidare att arbetet varierar extremt mycket och att ingen dag är den andra lik vilket är väldigt roligt.

### 5.2 Faktorer som minskar intresset för byggbranschen

#### 5.2.1 Egenintresse

Huruvida kvinnor vill arbeta i byggbranschen baseras till stor del på vad man som person har för egenintresse. Flertalet respondenter anger att det inte går att tvinga



någon att söka sig till en bransch eller en yrkesroll som man inte finner intressant. En respondent menar att många kanske är rädda för den fysiska biten av arbetet och inte heller vill vara ute på en byggarbetsplats med snickarkläder och då är rollen som arbetsledare kanske inte den optimala rollen.

### **5.2.2 Att vara ensam kvinna på arbetsplatsen**

En vanligt förekommande tanke bland respondenterna om varför det är så få kvinnor som arbetar som arbetsledare är att det finns en form av rädsla eller osäkerhet kring att vara ensam kvinna på sin arbetsplats. Respondent A1 menar att det kan vara en psykisk utmaning att vara ensam kvinna då många kvinnor ofta vill ha möjligheten att kunna kommunicera med, främst andra kvinnor och bolla idéer fram och tillbaka. Flera respondenter beskriver även att känslan av att en arbetsplats med fler kvinnor skulle kunna bidra till en mer bekväm miljö även på exempelvis tjänsteresor eller i fikarummen. Som kvinna kan det vara lättare att kommunicera med andra kvinnor om problem skulle uppstå eller att ha någon att dela rum med på tjänsteresor. Alla respondenter upplever inte att det är problematiskt att vara ensam kvinna på sin arbetsplats utan menar att det återigen beror på hur man är som person. Vissa personer har ett större behov av att personer med liknande bakgrund eller intressen är närvarande medan andra personer inte påverkas på samma sätt av människor i omgivningen.

### **5.2.3 Att våga ta plats**

Flera av respondenterna menar att en vanlig uppfattning innan man börjar arbeta är att arbetsledaren är en person som får ta mycket skit och att man speciellt som kvinna kan få utstå mer motstånd från medarbetare och kunder. Detta är uppfattningar som inte riktigt stämmer överens med verkligheten. Flera respondenter berättar om händelser, oftast i början av sin karriär, då de stött på problem där de har blivit ifrågasatta av manliga kollegor men att det oftast har varit lätt att lösa. De menar att det handlar om att våga ta plats och säga ifrån tidigt. Respondent A3 säger att "Jag tror att så länge man själv sätter sina gränser och vet vad man själv tycker är okej, då är det nog inga problem. Att man vågar säga ifrån och har någon som backar en". Respondent T2 nämner att det nog är lättare för kvinnor som kommer ut på byggarbetsplatserna idag att ta plats och säga ifrån i jämförelse med de kvinnor som började arbeta för 10–20 år sedan. Det pratas mer om jämställdhet idag och man kommer mer förberedd från skolan och sin uppväxt.

### **5.2.4 Brist på självförtroende**

Självförtroende och synen på vilka typer av uppgifter man klarar av kan även påverka ens vilja att bli arbetsledare. Arbetsledarrollen kräver viss teknisk kunskap, kommunikationsförmåga samt viss fysisk styrka. Respondent A2 berättar hur hon kände en oro innan hon började arbeta som arbetsledare över att hon inte skulle klara av alla fysiska uppgifter medan A3 berättar om en rädsla att sakna teknisk eller praktisk kunskap. A3 menar vidare att det kan vara lättare att ta sig an rollen som arbetsledare om man till exempel är snickare i grunden och på så sätt har mycket bättre koll på hur allt går till i praktiken.

Respondent S1 säger att mycket också handlar om att kvinnor generellt är mer självkritiska än män vilket kan ha att göra med ett lågt självförtroende. Med detta i

åtanke kanske kvinnor tvivlar mer på sina egna kunskaper i vissa situationer. Respondent A3 menar att kvinnor oftare stannar upp och tänker till lite extra medan män i större utsträckning bara kör på.

Flertalet respondenter pratade även om känslan av att tappa kontrollen över olika situationer och hur det kan kännas jobbigt. Det är också ett problem som många av respondenterna tror är mer förekommande hos kvinnor än män.

## **5.3 Dagens läge i byggbranschen**

### **5.3.1 Fördomar**

Det kanske största problemet som omger byggnadsbranschen generellt är fördomar vilket har diskuterats med samtliga respondenter. Flera respondenter menar att TV och media har ett stort inflytande på hur människor skapar sig en bild av någonting och att byggbranschen inte reflekteras så väl utåt. Framför allt så har flera respondenter nämnt avsaknaden av kvinnlig representation. De flesta förutfattade meningarna kring byggbranschen handlar om könsroller och hur bristen på kvinnor påverkar arbetsmiljön.

Respondent A3 menar att det ofta pratas ganska illa om byggbranschen vilket kan verka avskräckande för framför allt kvinnor men att man ofta kanske blir positivt överraskad när man väl kommer ut till en byggarbetsplats. Flertalet respondenter nämner även att situationen varit bättre än de förväntat sig. Byggbranschen är långt ifrån jämställd och det krävs fortfarande mycket arbete för att nå dit men det har hänt enormt mycket de senaste 20 åren. Respondent A1 berättar hur kvinnor ofta ifrågasattes av män i början av hennes karriär men att det sällan händer idag. Respondent T2 berättar om händelser då kvinnor fått samtal hem på nätterna från manliga arbetskollegor eller fått kommentarer efter sig på arbetsplatsen. Men även hon menar att situationen är väldigt annorlunda idag, det kan fortfarande fällas kommentarer men inte alls i samma utsträckning som för 10–20 år sedan.

Respondent S1 menar också att hon tror att bilden som media målar upp av byggbranschen ibland kan vara lite orättvis och generaliserande. Hon berättar att hon själv haft den bilden men att förväntningarna inte alls stämt överens med verkligheten. Hon har alltid trivts bra på sina arbetsplatser och känt att hon har haft stöd av sina manliga chefer som varit noggranna med att alla ska trivas.

### **5.3.2 Arbetsmiljö**

Miljön på en byggarbetsplats beskrivs ofta som en smutsig och tuff plats som kräver att man har lite skinn på näsan och flertalet respondenter påpekar att just arbetsmiljön kan ha en stor påverkan på huruvida man vill arbeta som arbetsledare eller inte. En arbetsmiljöfaktor som diskuterats med respondenterna är frågan om omklädningsrummen ses som ett problem. De flesta respondenterna är eniga i att det inte längre är ett problem och respondent T2 menar att det numera finns etableringsregler som säger att det ska finnas omklädningsrum tillgängligt för kvinnor. Flera respondenter säger att de personligen inte tycker att det är jobbigt att byta om i ett gemensamt omklädningsrum och att de själva har möjlighet att byta om på sina egna kontor eller i andra rum om de själva vill.

Ytterligare en faktor som nämnts av flertalet respondenter är renligheten på arbetsplatsen, främst inomhus. Respondent S1 nämner exempelvis att det finns en form av attityd bland de anställda att det ska vara lite smutsigt, att man inte behöver diska sina muggar eller plocka undan efter sig.

### 5.3.3 Normer

Flertalet respondenter berättar att de blivit tilldelade uppgifter utifrån den stereotypa bilden av kvinnor som ordningsamma och med bra organisationsförmåga. Den vanligaste typen av uppgift som delegeras till kvinnor är administrativa uppgifter som att föra protokoll eller sköta kvalitets- och miljöfrågor. Respondent T2 menar att mängden protokoll som hon fått skriva istället för sina manliga kollegor är ett skämt och att de administrativa uppgifterna ofta förväntas utföras utöver de andra arbetsuppgifterna. Hon tillägger att hon tror att de administrativa uppgifterna passar de kvinnliga arbetsledarna bra men att det blir en skev arbetsfördelning kvinnor och män emellan.

Utöver delegeringen av de arbetsuppgifter som ingår i arbetsledarens dagliga arbete berättar respondent A1 hur det ofta förväntas att kvinnorna på arbetsplatsen ska koka kaffe och ordna med fika vilket understryks av respondent T2.

### 5.3.4 Behandlingen av kvinnor i byggbranschen

Respondenterna vittnar om att kvinnor och män många gånger behandlas olika inom arbetsledarrollen. Vissa respondenter upplever att kvinnor behandlas bättre än män medan några har upplevt att kvinnor ofta blir tilltalade med en förlöjligande ton. Respondent T1 upplevde som nyexaminerad att yrkesarbetarna var mycket mer hjälpsamma och måna om henne jämfört med sin manliga arbetsledarkollega som hade liknande erfarenhet och bakgrund. ”Han kunde få mycket gliringar och de kunde gärna vara lite extra tykna mot honom”. Även respondent A4 upplever att hon i vissa fall blir bättre behandlad.

*Jag upplever det som att jag inte får lika mycket skäll, sen är det väl på gott och ont, men dom ber gärna om ursäkt till mig men inte till mina kollegor. Har de betett sig illa så är det jag som får en ursäkt men inte de andra.*

Respondent A1 talar om hur kvinnor som är lite äldre behandlas med mer respekt än kvinnorna i 25-årsåldern. Männerna tilltalar ofta de unga kvinnorna med löjliga och tillgjorda röster, ”Åh hej lilla du! Det hade dom inte sagt till sina manliga kollegor”.

En av studenterna vittnar om hur kvinnor och män även blir olika behandlade under utbildningen, både av lärare/handledare och andra studenter.

*Det var ett MATLAB-projekt som vi arbetade med och min grupp med bara tjejer blev klara först av alla och när vi lämnade in sa läraren ”ah men vem har ni fått den här koden av?”. Det kändes som att han inte hade någon tro på att vi skulle kunnat göra det själva.”. Hon berättar även om hon ibland har känslan av att hon inte blir tagen på lika stort allvar. “Det känns som att vi tjejer får kämpa lite mer och man får vara lite mer bestämd och sätta ner foten för att bli hörd ibland under grupparbeten.*

### 5.3.5 Arbetstider

Några av respondenterna uttrycker att de fasta arbetstiderna som ofta gäller i produktion kan vara svåra att kombinera med familjelivet. Generellt tar kvinnor ett större ansvar för hämtning och lämning av barn vilket kan vara svårt att få till med exempelvis tidiga morgnar. En respondent berättar hur det ändå har gått att lösa för hennes manliga arbetsledarkollega med barn i småbarnsåldern genom att han exempelvis börjar och slutar 30 minuter innan resten av bygget. Dock betonar hon att det hade varit svårt att få ihop om flertalet arbetsledare på samma byggarbetsplats hade haft det behovet. T2 nämner att

*Sen så uttalar sig alla stora företag att dom har flexibla tider för föräldrar och sådär, men det handlar inte om det som står i papperna. Det handlar om kulturen och blickarna du får när du kommer till jobbet en timme senare, den är fortfarande inte accepterad, i alla fall inte i de mindre städerna.*

Merparten av respondenterna skulle uppskatta om det gick att ”flexa” i någon form.

### 5.3.6 Jargong & Machokultur

Att det finns en särskild jargong inom byggbranschen är något som alla respondenter är överens om och även att den har tonats ner betydligt på senare år. Respondent T1 berättar att

*Det är också jättestor skillnad idag jämfört med då. Kom du ut på en byggarbetsplats i början av 90-talet så hängde det nakenbilder på kvinnor i arbetsbodarna och det var väldigt mycket det snacket också vad jag kommer ihåg. Det var stor skillnad, men idag skulle jag vilja påstå att det inte är så längre, i alla fall inte på min arbetsplats.*

Respondent A1 upplever också att jargongen har förbättrats men berättar om ett exempel från tidigt i karriären då hon sa ifrån till en man som betedde sig sexistiskt och senare fick höra att hon hade “en jävla attityd och stor käft”. Vidare kunde kvinnor frysas ut i matsalen och samtalen vid matborden var ofta nedvärderande mot kvinnor. Respondent T2 menar också att det fortfarande finns en jargong men att företagen och skolorna är mer noggranna med att hantera problemen. Hon berättar att det märks skillnad på de som är nyexaminerade och kommer ut på byggarbetsplatserna idag jämfört med hur det var förr. Hon tror att de yngre har lättare att uppmärksamma och kritisera den jargong som finns eftersom det pratas om jämställdhet på ett annat sätt redan från unga år till skillnad från hur det var för 20 år sedan.

En respondent nämner dock att “Alla bara säger att det är så himla mycket bättre och ja, det är så mycket bättre, det kan jag se men jag tycker fortfarande inte att det är bra nog”. Hon menar att det är högt i tak och en skämtsam ton, vilket hon också tycker är kul, men att det ibland går över gränsen och förekommer skämt på andras bekostnad. Hon tror också att “Många tänker på det mer och reagerar mer när jag är där än om jag inte hade varit där faktiskt”. Många män vänder sig till de få kvinnorna på arbetsplatsen för att få bekräftelse om skämten är okej eller inte. Det blir en stor uppgift att bära om hon, som oftast ensam kvinna på arbetsplatsen, är den som ska avgöra vad som är okej eller inte och vara en röst för alla kvinnor. Ofta kanske fler

män tar åt sig och lyssnar mer om det även är andra män som vågar sätta ner foten och säga ifrån.

Att det finns en machokultur på byggarbetsplatserna är dock något som respondenterna har delade meningar kring. Några tycker inte alls att det finns en machokultur medans vissa absolut tycker att det finns. De flesta respondenterna påpekar att det främst är några enstaka personer på byggena som drar igång machokulturen och jargongen. Respondent A2 menar att det existerar mer i vissa yrkesgrupper än andra och att det blir en form av "muskelmätartävling". Respondent T2 menar även hon att machokulturen till viss del finns i vissa yrkesgrupper och att enstaka personer har ett machobeteende som exempelvis att himla med ögonen.

## **5.4 Arbete för en jämställd byggbransch**

### **5.4.1 Hur byggbranschen framställs**

Samtliga respondenter är överens om att byggföretagen behöver marknadsföra sig på ett mer effektivt sätt för att få bort felaktiga fördomar som omger byggbranschen. Företagen behöver nå ut till fler människor och visa att de arbetar för en mer jämställd bransch, det är fortfarande en lång väg att gå men det ser betydligt bättre ut nu än för 20 år sedan. Respondent S1 menar att det är viktigt att företagen fokuserar mycket på skolor och studenter, främst i tidig ålder. Hon berättar om hur hon själv var på studiebesök på ett universitet i unga tonåren och att det var då hon bestämde sig för att bli ingenjör. Respondent A2 menar vidare att det är viktigt att informera mer om just rollen som arbetsledare. Hon berättar hur hon själv hade dålig koll på vad rollen innebär och att hon sammankopplade det med långa dagar och smutsigt arbete ute på en byggarbetsplats. Hon tror att fler kvinnor skulle kunna tänka sig att arbeta som arbetsledare om man visste att rollen innehåller en väldigt stor del kommunikation och samordning.

Respondent T1 nämner att en praktikperiod under utbildningen är av yttersta vikt för att få chansen att komma ut på en arbetsplats och se vad arbetet innebär i praktiken. För många är det otydligt vad man faktiskt gör som ingenjör och att det då är bra att få komma ut bland riktiga ingenjörer och att själv få prova på olika arbetsuppgifter. Ytterligare en viktig aspekt som framkommit under intervjuerna är att ha mer kvinnlig representation på arbetsmarknadsmässor. Flertalet respondenter nämner att kvinnor ofta söker sig till andra kvinnor och att man genom mer kvinnlig representation fångar upp fler kvinnor.

Utformningen av jobbbannonser kan även påverka vilka som söker sig till en viss arbetsroll eller arbetsplats. Respondent A1 menar att annonserna skulle kunna utformas för att gynna exempelvis kvinnor som har familj. Hon berättar om en annons som hon såg då hon sökte jobb på Wästbygg där det tydligt framkom att dom inte arbetar under helgerna vilket kan vara vanligt för arbetsledare på andra ställen. Respondent T1 menar att det också är viktigt att visa på kvinnlig representation i jobbbannonserna, att ha bilder på både män och kvinnor och att skriva att man gärna ser kvinnliga sökanden.

## 5.4.2 Att inte arbeta ensam

Flertalet respondenter betonar att de skulle uppskatta att bli placerade tillsammans med minst en till kvinna i platsledningen på samma projekt. A2 nämner hur hon tycker det är synd att de få kvinnliga arbetsledarna som finns sprids ut på olika projekt. "Jag känner att tänk vad skönt det hade varit att ha en tjej till på bygget, men då sprider företaget ut dem så att det ska se bra ut". Hon menar vidare att personer som kommer till byggarbetsplatsen uppmärksammar att det finns kvinnor där vilket får företaget att framstå bra. Hon tror dock att den kvinna som arbetar där inte kommer vilja vara kvar där så länge, "man hade gärna fått sätta oss tillsammans för att främja jämställdhet och få en bättre arbetsgrupp".

## 5.4.3 Kvinnliga förebilder

Något som saknas inom byggbranschen är kvinnliga förebilder vilket kan vara en bidragande faktor till varför så få kvinnor söker sig till branschen och arbetsledarrollen. Respondent S1 menar att kvinnor i byggbranschen, speciellt i ledande positioner, måste bli mer normaliserade. Hon nämner att

*Det hade varit roligt om det var mer normalt, för nu när man hör talas om någon kvinna i en stark roll i byggbranschen så reagerar man mer och tänker att oj vad duktig hon är. Att det inte blir så himla konstigt liksom, utan att det blir mer normalt. För om det sitter en man på en hög position så reflekterar man ju inte så mycket över det, det känns mer självklart. Men om man är kvinna på en sådan position så brukar jag tänka efter mer att det är häftigt. Det borde vara mer normaliserat, jag kommer på mig själv att tänka så. Jag ser ju upp till dem, men samtidigt hade det ju varit roligt att det blev ett normaltillstånd.*

Att få in fler kvinnor i ledande positioner kan automatiskt leda till att fler kvinnor söker sig till branschen och specifika arbetsplatser. Respondent A1 menar att kvinnor tröttnar på att det inte finns kvinnor i omgivningen och att lösningen till att få fler kvinnor att söka sig till rollen som arbetsledare och sedan stanna kvar är att anställa fler kvinnor.

Respondent T2 nämner att kvinnliga mentorer skulle kunna vara en lösning för att få fler kvinnor att stanna kvar i arbetsledarrollen. Hon menar att det skulle kunna bidra till en trygghetskänsla då man har någon man kan känna igen sig i och lättare kan dela erfarenheter med.

## 5.4.4 Behålla fler kvinnliga arbetsledare

Ett problem som omger arbetsledarrollen är att många ser den som en form av språngbräda. Respondent A2 menar att

*Jag tycker att många säljer in det dåligt när man är ute, man ska ut och göra sina hundår och man ska ut och lära sig. Det säljs in lite som någonting du ska göra för att sedan komma vidare, man pratar om det som en lite kortsiktig roll.*

De flesta respondenterna har själva haft eller har fortfarande arbetsledarrollen som ett temporärt mål med en vision att gå vidare i karriären. De menar att det är ett naturligt steg att gå vidare till att bli exempelvis platschef eller projektingenjör.

Respondent T2 berättar att många arbetsledare ofta stannar i arbetsrollen under en kortare period och menar att det är problematiskt för byggbranschen. Hon berättar att

*Det tror jag är väldigt dåligt för produktionen och för den personliga utvecklingen, det går för snabbt. Du måste hinna vara trygg i din roll, ett tag i alla fall, innan du går vidare. Det finns lite för mycket prestige tycker jag, man borde kunna få vara välbetald arbetsledare, det är en jätteviktig roll. Man ska inte tvinga folk att bli platschefer bara för att de har arbetat ett par år. Man borde värdera att ha kvar arbetsledare för alltid, liksom att folk har sin tjänst så. Det tror jag hade varit jättebra för byggbranschen.*

#### **5.4.5 Kvinnliga nätverk och aktiviteter**

Det är inte bara ett problem att få kvinnor att söka sig till rollen som arbetsledare utan kanske ännu mer att få dem att stanna kvar under en längre period. De flesta respondenterna pratar om det kvinnliga nätverket som startades på Wästbygg 2018 och att fler sådana initiativ som främjar jämställdhet behövs. Respondent T1 menar att nätverket är en bra plattform där kvinnliga anställda på företaget har chansen att få sina röster hörda och där man kan utbyta erfarenheter. Respondent T2 pratar om liknande upplevelser och säger att

*Vi har till exempel ett kvinnligt nätverk och att få nätverka med likasinnade kvinnor är jättevärdefullt. Alltså det här att få känna sig normal, lite normalisering att få träffa andra vad det än gäller. Vi är ju väldigt avvikande i den här branschen och att få träffa andra kvinnor är jättevärdefullt.*

Flera respondenter menar dock att det krävs fler träffar för att de ska få en riktig genomslagskraft och respondent A2 berättar att det kanske skulle kunna vara bra med ytterligare någon typ av nätverksträff enbart för kvinnliga arbetsledare. Respondent A3 menar vidare att erfarenheterna mellan kvinnor ute på byggarbetsplatserna och kvinnor inne på kontoren kan skilja sig åt en hel del och att de kvinnliga arbetsledarna ibland kan känna att de inne på kontoret inte riktigt förstår deras situation. Flertalet respondenter har även berättat om kvinnliga luncher som anordnas varje månad men att det är svårt för arbetsledarna att delta då de har svårt att lämna byggarbetsplatsen under en längre tid. Under intervjuerna framkommer även att olika aktiviteter som exempelvis fotboll och simning brukar anordnas men att det återigen är nästintill omöjligt för arbetsledarna att delta på grund av deras arbetstider. En respondent menar att det är ett bra initiativ men att de behöver anpassas mer för att fler personer ska kunna delta.

#### **5.4.6 Attitydförändringar och åtgärder uppifrån**

Alla respondenter är överens om att det behövs en förändring av attityd i hela arbetskulturen i branschen för att öka jämställdheten. De poängterar även hur viktigt det är att börja förändringen uppifrån då det ofta följer med ner i leden. Flera respondenter nämner också hur det krävs mer förståelse och dialog från ”kontoren” kring hur attityden är ute på byggena. Respondent A3 nämner

*Jag tror det är ganska svårt. Jag tror att de där uppe i ledningen kanske tror att allt är guld och gröna skogar medan vi i botten med lägst ranking känner att det inte är så bra. Ibland kanske det hade varit gött att få lite input ifrån*

*oss ute, men jag tror absolut att det måste börja uppifrån för att det ska bli någon skillnad på det.*

#### **5.4.7 Jämställdheten ökar långsamt**

Samtliga respondenter är överens om att jämställdhetsarbetet går framåt och att det ser bättre ut idag än vad det gjorde förr men att det fortfarande finns mycket kvar att göra. Förändringen är långsam och respondent T2 menar att om arbetet mot en mer jämställd arbetsplats fortsätter i samma takt som idag kommer det ta väldigt lång tid innan byggbranschen blir jämställd. Flertalet respondenter menar att fler kvinnor bör anställas då blandade grupper presterar bättre och det borde uppmuntras till en större blandning av människor med olika bakgrund.



## **6 Diskussion**

*I följande kapitel diskuteras studiens resultat och kopplas till det teoretiska ramverket i syfte att diskutera studiens frågeställning.*

### **6.1 Faktorer som ökar intresset för byggbranschen**

#### **6.1.1 Få fler kvinnor att intressera sig för arbetsledarrollen**

En förutsättning för att få fler kvinnor att söka sig till rollen som arbetsledare är att det måste finnas ett intresse hos kvinnorna själva, det går inte att tvinga någon att söka sig till en roll som den inte har något intresse av. Under intervjuerna som låg till grund för studien framkommer att många kvinnor kan känna en rädsla inför den fysiska aspekten av arbetet och att intresset för rollen helt enkelt kan saknas. En lösning för att få fler kvinnor att intressera sig för rollen kan vara att introducera byggbranschen och arbetsledarrollen under ett tidigare skede i skolorna för att informera om hur det är att vara arbetsledare. Många har en förutfattad mening eller ingen vetskap alls om vad rollen innebär och skulle med hjälp av mer information kunna skapa sig en tydligare bild av vad yrket innebär och därefter finna det intressant.

#### **6.1.2 Stötta kvinnor i arbetet för att stärka självförtroendet**

I studiens resultat framkommer att flertalet av respondenterna saknade självförtroende och tvivlade på sina tekniska och fysiska kunskaper innan de började arbeta i byggbranschen. Vi har likt Johansson & Eriksson fått uppfattningen att kvinnor generellt har sämre självförtroende än män och att det därför är viktigt att stötta kvinnor att arbeta med sig själva för att kunna ta samma plats som män och behandlas likvärdigt. Det är viktigt att både chefer och medarbetare stöttar kvinnor i sin omgivning och behandlar dem på samma sätt som sina manliga kollegor.

Viktigt att notera är att kvinnor inte ska skuldbeläggas för personlighetsdrag som i stor mån påverkas och formas av samhällets strukturer. Vi menar att det är viktigt att stötta kvinnor att arbeta med sig själva för att stärka sitt självförtroende men att problemet ligger i samhällets strukturer och normer. Det är inte enbart kvinnor som ska behöva anpassa sig efter situationen utan ansvaret ligger hos samhället och företagen att bryta ner existerande normer och ge alla en likvärdig chans att prestera och utvecklas i sin arbetsroll.

Såsom byggbranschen är formad idag och uppbyggd på maskulina strukturer är det inte konstigt att kvinnor, i form av en minoritetsgrupp, inte har samma förutsättningar som män. Självförtroendet kan lätt påverkas negativt i sådana miljöer och för att få fler kvinnor att söka sig till byggbranschen måste den maskulina strukturen brytas ner och anpassas mer efter kvinnor.

### **6.2 Dagens läge i byggbranschen**

#### **6.2.1 Skapa en trevligare och mer inkluderande arbetsmiljö**

Problemet med att arbetsbodarna och arbetsmiljön ute på byggarbetsplatserna inte upplevs som en inbjudande miljö är något som varken kan klassas som ett kvinnligt eller manligt problem utan snarare beror på individens uppfattning och preferenser.

För att skapa en mer inkluderande och trevligare arbetsmiljö krävs det att alla som arbetar på arbetsplatsen hjälps åt att se till så att det är rent och städlat men även att företaget ser till att ha tillräckligt med resurser som tar hand om exempelvis städningen. Företagen kan också bidra till en trevligare arbetsmiljö genom att inreda bodarna med trevliga färger och möbler.

I intervjuerna som ligger till grund för studien framkommer det att Wästbygg har etableringsregler där det står att det ska finnas omklädningsrum för både kvinnor och män på alla deras byggarbetsplatser. Vissa av respondenterna pratar om att de idag inte har "riktiga" omklädningsrum utan får byta om på sitt kontor, i ett förråd eller på en toalett. Några av dem har ändå valt att byta om i samma omklädningsrum som sina manliga kollegor, vilket kan uppfattas som ett problem om någon anställd inte känner sig bekväm med att byta om framför det motsatta könet. I nuläget är det kanske inte ekonomiskt försvarbart att ha ett helt omklädningsrum för kvinnor om det endast finns en eller två kvinnor på varje etablering. Frågan har därför lösts genom att låta kvinnorna byta om på exempelvis en toalett men i framtiden om det anställs fler kvinnor ute i produktionen kommer det krävas "riktiga" omklädningsrum.

## **6.2.2 Avlägsna jargongen och machokulturen från branschen**

Samtliga respondenter menar att det fortfarande existerar en särskild jargong i byggbranschen men att det har skett en väldigt stor utveckling i positiv riktning de senaste 10–20 åren. Även om arbetet går framåt så anser vi att det finns mycket kvar att göra. De flesta respondenterna i studien trivs väldigt bra på sin arbetsplats och menar att de inte stött på något särskilt motstånd med det finns fortfarande problem, har man otur kan man hamna på en byggarbetsplats där jargongen och machokulturen är starkare än på andra ställen. Flera respondenter menar att den jargong som existerar inte ses som ett problem vilket vi tycker är problematiskt då det säkerligen finns personer som tar illa upp. Enskilda personer kan inte avgöra om ett beteende eller vissa skämt har samma påverkan på samtliga personer.

I Bergmans studie från 2003 framkommer det att flera kvinnor inom industribranschen upplever att den jargong som existerar inte är sexistisk utan används på ett humoristiskt och vänskapligt sätt. Vi finner det väldigt problematiskt att denna typ av jargong förminskas och inte tas på allvar samt att flertalet kvinnor menar att kvinnor är allmänhet överkänsliga. Ohlsson Sandahl menar att problemet ligger i att den sexistiska kulturen bärs upp av de människor som finns i branschen och menar vidare det inte är något som sitter i väggarna. Genom att säga att kvinnor är överkänsliga undermineras en hel grupp och sexismen normaliseras. Liksom Ohlsson Sandahl anser vi att den enskilda individens ansvar osynliggörs om man hävdar att kulturen sitter i väggarna. Handlingarna ursäktas som något som är en del av branschen och ses inte som något som enskilda individer utför.

Vi anser att machokulturen måste uppmärksammas mer och hanteras för att skapa en miljö där människor inte blir diskriminerade. Vi finner det problematiskt att vända sig till de individer som är måltavla för de skämt som förekommer för att kontrollera om det är okej eller inte. De individer som utgör en minoritet ska inte behöva stå till svars för en hel grupp och kan inte heller föra talan för andra individer.

### 6.2.3 Mer flexibla arbetstider

Ute på byggarbetsplatserna gäller vanligen fasta arbetstider mellan 7–16 måndag till fredag. Många av byggprojekten är dessutom belägna utanför stadskärnan vilket resulterar i tidiga morgnar för de som arbetar i produktionen. Dessa tidiga och fasta tider kan framförallt vara svåra att kombinera med familjelivet. Generellt tar kvinnor ett större ansvar kring familjen och många väljer kanske bort att arbeta ute i produktionen just för att det är svårt att få ihop familjelivet med arbetstiderna. I tidigare forskning som behandlar mansdominerade branscher har arbetstiderna tagits upp som ett stort hinder för att locka fler kvinnor just för att det är svårt att kombinera med familjelivet. Flera av respondenterna berättar dock om hur några av deras manliga kollegor har lyckats lösa det så att de kan hämta sina barn efter skolan/förskolan genom att börja och sluta 30 minuter innan resten av bygget. För att lyckas locka fler kvinnor till rollen som arbetsledare bör möjligheten till mer flexibla arbetstider ses över. En av respondenterna anser att det måste startas en dialog kring problemet.

### 6.2.4 Arbeta för likabehandling

Intervjuerna visar att kvinnliga och manliga arbetsledare ofta behandlas olika. Som nyexaminerad bemöts kvinnor många gånger med en vänligare och mer hjälpsam attityd jämfört med män trots samma bakgrund. Det antas ofta att kvinnor behöver mer hjälp till skillnad från män som ofta förväntas ha mer kunskap. Som framkommer i teorin är byggbranschen skapad av män för män där kvinnor får kämpa för att behandlas likvärdigt. I likhet med Cettner menar vi att dessa problem uppstår då bilden av en ingenjör är förlegad och där maskulinitet formar rollen samt hur man ska bete sig. Beteendemönster där kvinnor och män behandlas olika är problematiska då alla har rätt att bli bemötta och få hjälp på samma sätt oberoende av könstillhörighet. Vi anser att detta är ett problematiskt beteende som är både förminskande och nedvärderande. För att skapa en jämställd arbetsplats krävs det att alla personer behandlas lika för att undvika dessa beteenden.

En respondent vittnar om att kvinnor och män behandlas olika även under utbildningens gång. I resultatet nämns ett exempel där en grupp med kvinnliga studenter ifrågasatts av en lärare gällande deras kunskap där läraren ifråga undrade vem som gjort uppgiften åt dem. Handledare och lärare ifrågasätter kvinnors kunskap i större utsträckning än mäns vilket återigen kan kopplas till ett antagande om att kvinnor är i större behov av hjälp. Denna typ av beteende måste helt försvinna eftersom det spär på den osäkerhet som kvinnor kan känna i mansdominerade miljöer och kan ha en negativ påverkan på kvinnors självförtroende. I grupparbeten får kvinnor ofta kämpa mer för att göra sin åsikt hörd och för att bli tagna på allvar. Om detta problem inte lyfts finns en risk att många kommer ut i arbetslivet med ett invariant beteende och fördomen att kvinnor inte kan lika mycket som män. Vi anser därför att det är viktigt att arbeta med dessa beteenden och jämställdhetsfrågor redan under studietiden för att främja likabehandling.

### 6.2.5 Motarbete samhällets normer för att undvika könsstereotyper

I flertalet intervjuer framkommer att kvinnor ofta blir tilldelade särskilda arbetsuppgifter. Vissa respondenter menar att de inte vet om det beror på deras könstillhörighet men vi kan se ett tydligt mönster där de flesta respondenterna,

oberoende av varandra, berättar att de ofta blir tilldelade administrativa uppgifter i form av att föra protokoll och sköta miljö- samt kvalitetsfrågor. Ofta delas man i grupper utefter sin könstillhörighet, ålder, etnicitet och så vidare, vilket vi finner problematiskt då man tillsätter vissa attribut på hela grupper och förbiser individers olikheter. Således anses hela grupper besitta samma egenskaper och det skapas därmed normer och strukturer för hur man ska vara och bete sig. De individer som inte passar in under de attribut som gruppen tilldelas anses vara "onormala" och avvikande. Kvinnor placeras ofta in i fack som säger att de generellt är organiserade och ordningsamma och det blir därmed lättare för män att ge ansvaret för de typiskt administrativa uppgifterna till kvinnor. Ett underliggande problem är att den här typen av uppgifter ofta inte anses vara lika viktiga som andra delar i arbetsledarens roll och inte heller bidrar till personlig utveckling i samma utsträckning som övriga arbetsuppgifter kan ge upphov till. Flera respondenter menar att de tror att kvinnor i stor mån är bättre på att hantera administrativa uppgifter men att de inte ska förväntas ta på sig denna typ av uppdrag på grund av deras könstillhörighet. Om kvinnor fortsätter att tilldelas samma typ av uppgifter minskar chansen till att utvecklas i samma takt som sina manliga kollegor. Kvinnor måste ges samma chans som män att prova på nya uppgifter som anses vara utmanande istället för att tilldelas uppgifter som män generellt försöker undvika.

Vi anser att företagen måste bli bättre på att låta alla anställda prova på olika uppgifter och lyssna på individernas önskemål. Alla grupper är inte homogena och vissa personer kanske vill arbeta mer med administrativa uppgifter medan andra vill arbeta med mer praktiska uppgifter. Det handlar om att företagen och dess anställda måste lyssna på varandra istället för att göra antaganden om individers förmågor och intressen utifrån normer och strukturer som formats av samhället.

## **6.3 Arbete för en jämställd byggbransch**

### **6.3.1 Framställ byggbranschen på ett mer positivt sätt**

Byggbranschen har länge haft och har fortfarande ett rykte om sig som en smutsig bransch där kvinnor behandlas illa. Samtliga respondenter menar att byggbranschen aktivt måste arbeta för att förmedla en bättre bild utåt som stämmer bättre överens med hur det faktiskt ser ut i verkligheten. Idag är branschen betydligt mer jämställd än för 20 år sedan men det finns fortfarande mycket att arbeta med vilket respondenterna betonar. Vi anser att en av de viktigaste åtgärderna företagen kan genomföra för att få fler kvinnor att söka sig till branschen är att visa hur de arbetar med att hantera frågor och problem kring jämställdhet. Bilden av arbetsmiljön i produktionen framställs ofta som värre eller hårdare än vad den är. Om företagen visar att de tar problemen på allvar i stället för att förneka att de finns tror vi att fler kvinnor kan tänka sig att söka sig till byggbranschen.

Vi anser att ett bra sätt att marknadsföra företagen och arbetsledarrollen är att erbjuda studiebesök för studenter. Studiebesök ger studenterna chansen att till viss del själva få uppleva arbetsmiljön på en byggarbetsplats och skapa en egen bild. Ett annat sätt för företagen att marknadsföra sig är genom föreläsningar på högskolor och universitet. Merparten av de föreläsningar som anordnats av externa företag under vår utbildning har framförts av personer som har civilingenjörsutbildning och ofta med fokus mot konsultsidan. För att väcka intresse för arbete i produktionen anser vi att fler föreläsningar måste behandla arbetet och rollerna där. Det är även viktigt att ha

fler kvinnliga föreläsare vid dessa tillfällen för att inspirera studenterna då vi tror på att kvinnor lockar fler kvinnor.

### **6.3.2 Inför praktik under studietiden**

Praktik under utbildningarna på högskolor och universitet är ett bra verktyg för att skapa kontakt mellan studenter och byggbranschen. Merparten av respondenterna i studien är överens om att det saknas kunskap om vad arbetsledarrollen innebär och att fördomar kring byggbranschen och rollen i sig kan leda till att man söker sig mot andra områden i branschen. En lösning som kom upp under en intervju med en av respondenterna är att införa praktik under studietiden för att komma ut på en byggarbetsplats och själv forma en egen uppfattning om hur det är att arbeta som arbetsledare. I enlighet med Krassén anser vi att praktik bör vara en del av all utbildning på högskolor och universitet då företagen i Sveriges näringsliv anser att en av skolans viktigaste uppgifter är att förbereda studenterna inför arbetslivet. Vidare tror vi att fler kvinnor skulle söka sig till byggbranschen och arbetsledarrollen om de själva fick komma ut på en byggarbetsplats och skapa sig en egen uppfattning av vad den innebär.

### **6.3.3 Kvinnliga nätverk och aktiviteter för att främja jämställdhet**

Att arbetet mot en mer jämställd bransch är viktigt framkommer tydligt under intervjuerna där flertalet respondenter berättar att det främst handlar om att ta hand om de kvinnliga anställda och få dem att stanna kvar. Kvinnliga nätverk och olika former av träffar och aktiviteter för kvinnliga anställda har blivit allt vanligare de senaste åren och flertalet respondenter nämner att de ger en plattform där kvinnor kan kommunicera med varandra och utbyta erfarenheter. Vi anser att detta är något som bör byggas vidare på och ges ännu mer plats i branschen för att uppmärksamma de jämställdhetsproblem som finns. Flertalet respondenter nämner att många aktiviteter som anordnas för kvinnor inom branschen ofta inte är anpassade efter kvinnor som arbetar på entreprenadsidan vilket blir problematiskt eftersom det främst är på entreprenadsidan som arbetsplatserna är starkt mansdominerade.

### **6.3.4 Synliggör kvinnliga förebilder**

Att det saknas kvinnliga förebilder i byggbranschen kan vara problematiskt då det kan vara svårt att se sig själv i en arbetsroll som domineras av personer som är helt olik en själv. Faktumet att det är så få kvinnor som arbetar som arbetsledare kan därmed vara en stor anledning till att så få kvinnor söker sig till rollen. Likt Johansson och Eriksson menar vi att kvinnor kan vara mer intresserade av att söka sig till arbetsledarrollen om andelen kvinnor på positionen skulle öka. Problemet i mansdominerade branscher är att man som kvinna kan ha svårt att se sig själv i vissa roller då strukturen klart och tydligt visar att majoriteten av de anställda är män. Genom att ha kvinnliga förebilder att se upp till blir det lättare att se sig själv i samma typ av roll, känslan av att man själv kan ha den typen av arbetsroll blir inte längre lika främmande.

Det framkommer i en intervju att kvinnliga mentorer hade kunnat bidra till en ökad trygghetskänsla. Vi anser att kvinnliga mentorer borde finnas tillgängliga både under studietiden och under arbetslivet. Under studietiden menar vi att det är viktigt med kvinnliga mentorer som har anknytning till byggbranschen som kan fungera som en

guide inför yrkeslivet. Som diskuterats tidigare saknas ofta en klar bild av arbetsledarrollen och med hjälp av en mentor skulle denna bild kunna tydliggöras samtidigt som kvinnliga studerande får chansen att komma i kontakt med kvinnliga förebilder. Vidare anser vi att mentorer borde finnas till förfogande, speciellt då man som nyexaminerad, kommer ut på en ny arbetsplats. Vi tror att många kvinnor, vilket också framkom under en intervju, skulle uppskatta chansen att ställa frågor och få vägledning av en annan kvinna.

### **6.3.5 Placera kvinnor tillsammans**

I intervjuerna framkommer det att många kvinnor känner en rädsla inför att arbeta som ensam kvinna på sin arbetsplats. Företagen har en benägenhet att placera ut kvinnliga anställda på olika projekt på entreprenadsidan för att skapa en bild utåt som kan ge sken av ett större antal anställda som är kvinnor vilket även framkommer i studien av Johansson & Eriksson. Det går att identifiera både positiva och negativa effekter av denna tendens. Att sprida ut kvinnor på olika projekt ger fler diversifierade arbetsplatser, men det sker dock till viss del på kvinnors bekostnad då de i större utsträckning blir en minoritet på arbetsplatsen. Det finns delade meningar i byggbranschen om vilken väg som är rätt att gå men vi tror att jämställdheten främjas genom att placera fler kvinnor på samma arbetsplats istället för att sprida ut dem. Flertalet respondenter menar att kvinnor trivs bättre i sällskap av andra kvinnor och att det blir lättare att göra sig hörd när man känner sig bekväm.

### **6.3.6 Att ändra attityder och införa åtgärder på ledningsnivå**

Att det måste ske en attitydändring inom branschen och att det måste börja uppifrån är både respondenterna och vi överens om. De stora aktörerna i byggbranschen har mycket makt och chansen att påverka stora delar av branschen och en stor del av ansvaret ligger därför hos dem. Om regeringen ska uppnå målet att antalet nyanställda år 2030 ska vara minst 25 procent kvinnor måste en förändring ske nu. Likt Johansson och Eriksson anser vi att en lösning är att skifta fokus från att kvinnor behöver rätta sig efter branschen till att branschen måste anpassas för att vara mer inkluderande och tillmötesgående för kvinnor. Destruktiva strukturer och beteenden måste ändras på och det krävs ett övergripande engagemang som sprider sig genom organisationen. Ledningen måste föregå med gott exempel och sätta ner foten då skadligt beteende upprätthålls.

Ohlsson Sandahl menar att gränsen för vad som anses vara kränkande och destruktivt är väldigt tunn och att något som är kränkande för en person inte behöver vara det för någon annan. Detta är problematiskt då diskriminerande beteenden riskerar att normaliseras främst till bekostnad på minoriteter. För att hantera denna typ av problematik krävs genomgripande riktlinjer där ingen form av diskriminering accepteras för att skapa en miljö där alla kan känna sig inkluderade och främja likabehandling. Ytterligare en viktig förändring som behöver ske är att arbeta för bättre kommunikation mellan konsult- och entreprenadsidan. Många menar att de som har sin arbetsplats på huvudkontoren saknar förståelse för arbetsförhållandena ute i produktionen och inte lyssnar på vad de som arbetar där har att säga. I intervjuerna framkommer det att jargongen och kulturen upplevs mer negativt ute i produktionen men att de åtgärder som företagen genomför ofta inte är anpassade efter arbetstiderna och förutsättningarna på produktionssidan. Här krävs det en omfördelning så att de

personer som är i behov av förbättringsåtgärder faktiskt är de som är målgruppen för åtgärderna.

### **6.3.7 Arbeta med jämställdhet på högskolor och universitet**

Vi anser att jämställdhetsarbete måste få en större roll på alla universitet och högskolor och vara en obligatorisk del i hela verksamheten. På vissa utbildningar finns det olika föreningar och engagemang med inriktning på jämställdhet som bland annat anordnar föreläsningar som behandlar ämnet i olika former. Problemet är att dessa initiativ oftast uppmärksammas under en begränsad period och inte integreras under hela studieperioden. I enlighet med Nationella sekretariatet för genusforskning finner vi det problematiskt att evenemangen som anordnas oftast inte når ut till de instanser och målgrupper som skulle behöva närvara. Majoriteten av deltagarna är oftast kvinnor och personer som redan är medvetna om jämställdhetsproblematiken.

Som framkommer i teorin har Chalmers Tekniska Högskola tagit ett ställningstagande för en hållbar framtid där hållbarhetstänkandet ska genomsyra hela verksamheten. De menar vidare att jämställdhet är en förutsättning för en bra studie- och arbetsplats men vi som studenter upplever att hållbarhet endast behandlas i form av ekonomiska och miljömässiga synvinklar under utbildningen. Skolorna måste enligt vår mening ta mer ansvar och låta social hållbarhet ta större plats under hela utbildningens gång. Frågor som rör jämställdhet bör vara en obligatorisk del av kursplanen och inte bara något som uppmärksammas genom ideella studentengagemang.

### **6.3.8 Uppmuntra minoriteter och olikheter**

Byggbranschen genomsyras av maskulina ideologier och strukturer om hur man ska vara som person och bete sig i branschen. Teorin visar att kvinnor ofta tvingas anpassa sig efter dessa strukturer för att passa in och behandlas på samma sätt som sina manliga kollegor. Vidare visar statistik att kvinnor är gravt underrepresenterade i byggbranschen, speciellt på entreprenadsidan där andelen kvinnor som arbetar som arbetsledare ligger på ungefär 13 % hos Wästbygg. Teorin visar att jämställda arbetsgrupper är mer lönsamma än homogena grupper och att innovation främjas. Vidare är det viktigt att ha så heterogena grupper som möjligt för att främja jämställdhet, inte bara med avseende på kön, utan även etnicitet, ålder, sexuell läggning och så vidare. Det är av yttersta vikt att företagen förespråkar en öppen miljö där alla är välkomna och behandlas lika för att skapa en trygg plats.

I likhet med Johansson och Eriksson menar vi att kvinnor inte ska behöva ändra på sin personlighet för att passa in på byggarbetsplatsen. Även om man själv inte anser att det är ett problem att anpassa sig efter kulturen på den arbetsplats man hamnar på är fenomenet en del av en större problematik där maskulina strukturer styr. Vidare anser vi att det inte räcker med att visa på variation och olikheter enbart inom företagen och på byggarbetsplatserna utan det behöver även tillämpas utåt för att få fler att söka sig till branschen. Genom att ha större kvinnlig representation på exempelvis arbetsmarknadsmässor skapar man en inkluderande miljö och visar en vilja att framhäva kvinnlig kompetens inom företaget.

## 7 Slutsats

*I följande kapitel presenteras de slutsatser som är baserade på analyser av studiens material och dess resultat. Genom dessa slutsatser besvaras studiens frågeställning.*

### 7.1 Varför arbetar så få kvinnor som arbetsledare i byggbranschen?

Byggbranschen är omgiven av fördomar och beskrivs som en smutsig bransch med hårt och fysiskt arbete. Den är starkt mansdominerad och kvinnor är gravt underrepresenterade, speciellt i produktionen. I studiens resultat framkommer att en av de största anledningarna till att så få kvinnor väljer att arbeta som arbetsledare är att branschen är långt ifrån jämställd och många kvinnor känner en rädsla för att hamna på en arbetsplats som enda kvinna. Det finns även en rädsla hos många kvinnor att de inte ska klara av den fysiska delen av arbetet. Vidare upplever många att de saknar en klar bild av vilka arbetsuppgifter som ingår i arbetsledarrollen vilket bidrar till ytterligare osäkerhet.

En utmaning för byggbranschen är att först och främst få fler kvinnor att söka sig till branschen men även få dem att stanna kvar. Jargong och machokultur existerar fortfarande på byggarbetsplatserna även om det har förbättrats under de senaste 20 åren. Många kvinnor upplever att de tilldelas fler administrativa uppgifter, som anses typiskt kvinnliga utifrån samhällets normer, jämfört med deras manliga kollegor. Vidare förminskas ofta den jargong som existerar och ursäktas som något humoristiskt och vänskapligt. Detta är problematiskt då sexism normaliseras och kvinnor tvingas anpassa sig efter branschen istället för att branschen anpassar sig efter dem.

Studiens resultat visar att många av de fördomar som omger byggbranschen och arbetsledarrollen inte riktigt stämmer överens med verkligheten. De problem som nämns ovan existerar, men alla respondenter är överens om att de flesta arbetsplatserna hanterar problemen och arbetar för förbättring. Flertalet respondenter anser också att fördelarna med arbetet överväger nackdelarna och branschen utvecklas hela tiden mot en mer jämställd framtid. De flesta respondenter menar att arbetsledarrollen är en väldigt rolig och lärorik tjänst och upplever inte att nämnda problem är övergripande för hela branschen. Att många kvinnor lämnar arbetsledarrollen beror snarare på att man vill utvecklas och gå vidare i karriären eller byta till en tjänst som passar bättre med ens livssituation.

### 7.2 Vilka förändringar måste genomföras i byggbranschen för att få fler kvinnor att vilja arbeta som arbetsledare?

För att byggbranschen ska bli mer jämställd och nå regeringens mål om att minst 25 procent av de nyanställda ska vara kvinnor år 2030 måste först och främst fler kvinnor anställas. I studiens resultat framkommer att kvinnor ofta trivs bättre i andra kvinnors sällskap och att fler kvinnor kommer söka sig till branschen om andelen kvinnor ökar. Företagen måste vidare arbeta för att förbättra arbetsmiljön för kvinnor och ge dem chansen att få sina röster hörda. De måste även visa att de arbetar med problemen och inte försöker dölja dem genom att exempelvis starta kvinnliga nätverk där kvinnor inom branschen kan träffas och utbyta erfarenheter. Dessutom är det viktigt att



branschen synliggör kvinnliga förebilder och ger kvinnor chansen att relatera till någon med liknande bakgrund som en själv.

I studien framkommer att praktik under utbildningarna på högskolor och universitet är ett bra verktyg för att skapa kontakt mellan studenter och byggbranschen. Genom praktiken får studenterna möjlighet att skaffa egna erfarenheter och själva forma en egen uppfattning om hur det är att arbeta som arbetsledare. Skolorna bör även fokusera mer på social hållbarhet under utbildningarna och införa ämnet jämställdhet som en obligatorisk del i kursplanen.

Att det måste ske en attitydändring inom branschen och att det måste börja uppifrån är alla respondenter i studien överens om. De beteenden och destruktiva strukturer som finns måste förändras och för att det ska ske krävs ett övergripande engagemang som sprider sig genom hela organisationen. De stora aktörerna i branschen har mycket makt och måste föregå med gott exempel samt sätta ner foten då skadligt beteende upprätthålls.

Avslutningsvis är det viktigt att komma ihåg att byggbranschen inte är så illa som ryktet säger men den är fortfarande inte bra nog. För att den ska bli jämställd krävs att andelen kvinnor ökar och att destruktiva beteenden samt strukturer avlägsnas.

## 8 Rekommendationer

*I följande kapitel presenteras ett antal åtgärder i punktform som behöver genomföras för att byggbranschen ska bli mer jämställd. Även förslag på områden som behöver forskas mer på kommer att presenteras.*

- Anställ fler kvinnor
- Uppmuntra minoriteter och olikheter
- Sexistisk kultur och jargong måste avlägsnas helt från arbetsplatserna
- Inför obligatoriska utbildningar inom jämställdhet och inkludering på arbetsplatserna
- Arbeta för att kvinnor och män behandlas lika på arbetsplatserna genom workshops, likabehandlingsgrupper och möten et cetera
- Inför kvinnliga nätverk och arbeta aktivt för att förbättra arbetsmiljön för kvinnor
- Placera fler kvinnor tillsammans på arbetsplatserna
- Skapa en trevligare och mer inkluderande arbetsmiljö
- Inför mer flexibla arbetstider
- Förbättra kommunikationen mellan produktionen och kontorsarbetarna
- Låt förändringar ske uppifrån så att de kan sprida sig vidare ner i organisationen
- Inför fler studiebesök för studenter under studietiden
- Synliggör kvinnliga förebilder
- Inför jämställdhet som en obligatorisk del av kursplanen i utbildningarna på högskolor och universitet
- Inför praktik på ingenjörsutbildningar

## 9 Referenser

### 9.1 Litteratur

Ahrne, G & Svensson, P. (2011). *Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen: Vad är kvalitativa metoder?* I Ahrne, G & Svensson, P (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 11–13). Stockholm: Liber AB.

Dalen, M. (2015). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

David, M. & Sutton, C. D. (2011). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur AB.

Eriksson-Zetterquist, U & Ahrne, G. (2011). *Intervjuer*. I Ahrne, G & Svensson, P (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 11–13). Stockholm: Liber AB.

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. (2007). *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad* (Tredje upplagan). Stockholm: Norstedts Juridik.

Franzén, C. (2012). Ledningsstyrt jämställdhetsarbete. I A.-S. Däldehöj (Red.), *Genusmedvetet ledarskap: Resan från ickefråga till tillväxtfråga* (s. 19–38). Malmö: Liber AB.

Gillham, B. (2008). *Forskningsintervjun: Tekniker och genomförande*. Lund: Studentlitteratur.

Halvorsen, K. (1992). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Ohlsson Sandahl, F. (2015). *Inkludera: Jämställdhet och HBTQ i organisationen*. Stockholm: Idealistas Förlag.

### 9.2 Elektroniska källor

Adams, R.B. & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 2009;94(2):291–309.

Arbetets Marknad. (u.å.). *Arbetare eller tjänsteman?* Hämtad från <http://arbetetsmarknad.se/tema/arbetets-marknad/arbetare-eller-tjansteman/>

Arbetsledare. (u.å.c). I *Nationalencyklopedin*. Hämtad från <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/arbetsledare>

Arditi, D., Gluch, P. & Holmdahl, M. (2012). Managerial competencies of female and male managers in the Swedish construction industry. *Construction Management and Economics*, 31(9), 979–990. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/01446193.2013.828845>

Batty, A., & Burchielli, R. (2011). Out of the frying pan, into the fire? Persistent gender barriers in Australian fire-fighting and challenges for HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49(3), 308–324. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/1038411110391704>

Bergman, M. (2003). *Röster om Industriarbete* (Fil. Lic, Högskolan Dalarna). Hämtad från <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:522587/FULLTEXT01.pdf>

- Byggbranschen. (u.å.a). I *Nationalencyklopedin*. Hämtad från <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/byggbranschen>
- Byggcheferna. (2016). *Hur behåller vi kvinnorna?* Hämtad från <https://byggcheferna.se/2016/06/15/hur-behaller-vi-kvinnorna/>
- Byggcheferna. (2017). *För få kvinnor på byggtutbildningar*. Hämtad från <https://byggcheferna.se/2017/12/18/for-fa-kvinnor-pa-byggtutbildningar/>
- Cettner, A. (2008). *Kvinna i byggbranschen: civilingenjörers erfarenheter ur genusperspektiv* (Licentiatuppsats, Luleå tekniska universitet, Institutionen för samhällsbyggnad). Hämtad från <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:991553/FULLTEXT01.pdf>
- Chalmers. (1998). *Årsredovisning 1998*. Hämtad från <https://www.chalmers.se/SiteCollectionDocuments/om%20chalmers%20dokument/Chalmers%20årsberättelse/Årsredovisning%201998.pdf>
- Chalmers. (2017). *Chalmers roll i hållbar utveckling*. Hämtad 2019-05-13 från <https://www.chalmers.se/sv/om-chalmers/miljo-och-hallbar-utveckling/Sidor/Hallbarhet-pa-Chalmers.aspx>
- Chalmers. (2018). *Årsberättelse, hållbarhetsrapport & årsredovisning*. Hämtad från <http://www.chalmers.se/SiteCollectionDocuments/om%20chalmers%20dokument/Chalmers%20årsberättelse/Årsberättelse%202018.pdf>
- Chalmers. (2019). *Satsningar på jämställdhet*. Hämtad 2019-05-13 från <https://www.chalmers.se/sv/om-chalmers/miljo-och-hallbar-utveckling/satsningar-pa-jamstalldhet/Sidor/default.aspx>
- Haldorson, K & Karnefors, B. (2008). *Lönsamhet ur ett genusperspektiv - Är jämställt mer lönsamt?* (Magisteruppsats, Göteborgs Universitet). Hämtad från [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/10456/1/gupea\\_2077\\_10456\\_1.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/10456/1/gupea_2077_10456_1.pdf)
- Harris, D. A., & Giuffre, P. (2010). The price you pay: How female professional chefs negotiate work and family. *Gender Issues*, 27(1–2), 27–52. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s12147-010-9086-8>
- Jämställdhetsmyndigheten. (2018). *Särskilt stöd till lärosäten & myndigheter*. Hämtad 2019-05-13 från <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhetsintegrering/sarskilt-stod-till-larosaten-myndigheter>
- Jargong. (u.å.b). I *Nationalencyklopedin*. Hämtad från <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/jargong>
- Johansson, H & Eriksson, J. (2018). *Arbetsledare - en oattraktiv roll?: En studie om bristen på kvinnliga arbetsledare i byggbranschen*. (Examensarbete, Chalmers Tekniska Högskola, Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik). Hämtad från <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/255044/255044.pdf>
- Krassén, P. (2013). *Företagens syn på högre utbildning*. (Svenskt Näringsliv, april 2013). Hämtad från <https://www.yumpu.com/sv/document/read/26957103/foretagens-syn-pa-hogre-utbildning-svenskt-naringsliv>

Lingard, H. and Francis, V. (2004). The work-life experiences of office and site-based employees in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 22(9), 991–1002. doi: <https://doi.org/10.1080/0144619042000241444>

Nationella sekretariatet för genusforskning. (2016). *Jämställdhet i akademien*. Hämtad från <https://www.genus.se/forskningens-villkor/jamstallldhet-i-akademien/>

NCC. (u.å.). *Arbetsledare*. Hämtad från <https://www.ncc.se/arbete-pa-ncc/mot-vara-medarbetare/arbetsledare/>

Powell, A, Bagilhole, B. & Dainty, A. (2009). How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality. *Gender, Work & Organization*, 16(4), 411–428. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00406.x>

Regeringskansliet. (2018). *Regeringen sätter upp mål för fler kvinnor i byggbranschen*. Hämtad från <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/03/regeringen-satter-upp-mal-for-fler-kvinnor-i-byggbranschen/>

Reliabilitet. (Hämtad 2019-02-20). I Nationalencyklopedin. Hämtad från <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/reliabilitet>

SCB (2014), På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2014. Statistiska centralbyrån. Hämtad från [https://www.scb.se/Statistik/\\_Publikationer/LE0201\\_2015\\_B16\\_BR\\_X10BR1601.pdf](https://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015_B16_BR_X10BR1601.pdf)

Shrader, C.B., Blackburn, V.B & Iles, P. (1997). Women in Management and Firm Financial Performance: An Exploratory Study. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 9, No. 3: 355-372. Hämtad från [https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=management\\_pubs](https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=management_pubs)

Stoppa machokulturen. (u.å.). *Därför måste vi stoppa machokulturen*. Hämtad från <https://stoppamachokulturen.nu/machokulturen/>

Styhre, A. (2011). The overworked site manager: gendered ideologies in the construction industry. *Construction Management and Economics*, Vol 29, No. 9: 943-955. doi: <https://doi.org/10.1080/01446193.2011.588955>

Sveriges Byggindustrier. (2016). Hämtad 2019-02-13 från [https://www.sverigesbyggindustrier.se/statistik-arbetsmarknad/forvarvsarbetande-i-byggindustrin\\_\\_6898](https://www.sverigesbyggindustrier.se/statistik-arbetsmarknad/forvarvsarbetande-i-byggindustrin__6898)

Universitets- och högskolerådet. (u.å.). *Sök i Universitets- och högskolerådets antagningsstatistik*. Hämtad från <https://statistik.uhr.se>

Wästbygg. (2017). *Års- och hållbarhetsredovisning 2017*. Hämtad från [https://issuu.com/wastbygg/docs/wb\\_\\_r\\_low\\_5\\_april](https://issuu.com/wastbygg/docs/wb__r_low_5_april)

Wästbygg. (2018). *Års- och hållbarhetsredovisning 2018*. Hämtad från [https://issuu.com/wastbygg/docs/wb\\_a\\_r\\_2018\\_sid\\_1-100\\_190401\\_low](https://issuu.com/wastbygg/docs/wb_a_r_2018_sid_1-100_190401_low)



# **Bilagor**

## **Bilaga 1 – Respondenter**

Nedan presenteras studiens respondenter i form av datum då intervjun genomfördes, kön samt vilken sysselsättning/anknytning till arbetsledarrollen respondenten har.

S1: 26/3–2019, Kvinna, Student

S2: 3/4–2019, Kvinna, Student

S3: 10/4–2019, Kvinna, Student

A1: 27/3–2019, Kvinna, Arbetsledare

A2: 27/3–2019, Kvinna, Arbetsledare

A3: 1/4–2019, Kvinna, Arbetsledare

A4: 4/4–2019, Kvinna, Arbetsledare

T1: 3/4–2019, Kvinna, Tidigare arbetsledare

T2: 8/4–2019, Kvinna, Tidigare arbetsledare

## Bilaga 2 – Intervjuguider

### *Intervjuguide arbetsledare*

#### Inledande frågor

- Har vi ditt godkännande att spela in intervjun?
- Intervjun kommer att vara anonym och det kommer bara vara vi som lyssnar och läser igenom dina svar. I arbetet kommer inte hela din intervju finnas med utan bara enstaka citat och slutsatser.
- Vad har du för bakgrund gällande utbildning och arbetslivserfarenhet?
- Vad har du för yrkesroll idag?
  - Vad fick dig att vilja arbeta med just det?

#### Huvudfrågor

- Hur definierar du rollen som arbetsledare och vad har en arbetsledare för arbetsuppgifter?
- Hur trivs du på din arbetsplats?
  - Hur trivs du med dina kollegor?
- Trivs du i din yrkesroll som arbetsledare?
- Hur länge har du arbetat som arbetsledare?
- Vilka förväntningar hade du på tjänsten innan du började?
  - Stämmer dina förväntningar överens med verkligheten?
- Vad har du för framtidsutsikter karriärmässigt? Ser du dig själv i någon annan roll än arbetsledare och i så fall varför?
- Hur ser könsfördelningen ut på arbetsplatsen?
- Upplever du att kvinnor och män behandlas olika på arbetsplatsen?
- Ställs det olika förväntningar på kvinnliga respektive manliga arbetsledare?
  - Om ja, vilka?
- Upplever du att det finns personer som inte vill att fler kvinnor ska inkluderas i produktionen?
- Upplever du att det finns praktiska hinder på arbetsplatsen som gör det svårare för kvinnor att arbeta som arbetsledare?
  - Upplever du att det finns fördelar att vara kvinna i rollen som arbetsledare?
- Har du någon gång upplevt att kvinnor blir tilldelade särskilda arbetsuppgifter på grund av deras kön?
- Upplever du att det finns en särskild jargong på din arbetsplats eller i yrkesrollen generellt?
  - Upplever du att det finns en “machokultur”?
- Vilka fördelar/nackdelar tror du finns med en mer jämställd arbetsgrupp?
- Anser/tror du och dina kollegor att det finns ett problem med att arbetsplatsen inte är jämställd?
  - Tror du att din arbetsplats hade upplevts annorlunda om det hade funnits fler kvinnor?



- På vilket sätt?
- Varför tror du att det är så få kvinnor som vill arbeta som arbetsledare?
- Vad tror du kan göras för att få fler kvinnor att söka sig till rollen?
- Vad tycker du om arbetstiderna?
  - Tror du att mer flexibla tider hade gjort att fler kvinnor sökt sig till rollen?
- Vad tror du att Wästbygg kan göra för att behålla fler kvinnor som arbetsledare?
- Hade jobbbannonser kunnat utformas annorlunda för att locka fler kvinnor till rollen?
- Tror du att det räcker med en ändring i attityd bland de anställda eller krävs förändringar i hela arbetskulturen för öka jämställdheten i byggbranschen?

### Avslutande frågor

- Har du något mer du vill tillägga just nu eller ändra på?
- När vi har transkriberat intervjun, vill du ha möjlighet att läsa igenom den och se så att vi har uppfattat dina svar korrekt?
- Sprid inte vidare frågorna och diskutera med andra innan alla intervjuer är klara

## *Intervjuguide tidigare arbetsledare*

### Inledande frågor

- Har vi ditt godkännande att spela in intervjun?
- Intervjun kommer att vara anonym och det kommer bara vara vi som lyssnar och läser igenom dina svar. I arbetet kommer inte hela din intervju finnas med utan bara enstaka citat och slutsatser.
- Vad har du för bakgrund gällande utbildning och arbetslivserfarenhet?
- Vad har du för yrkesroll idag?
  - Vad fick dig att vilja arbeta med just det?

### Huvudfrågor

- Hur definierar du rollen som arbetsledare och vad har en arbetsledare för arbetsuppgifter?
- Hur trivdes du på arbetsplatsen där du arbetade som arbetsledare?
  - Hur trivdes du med dina kollegor?
- Trivdes du i din yrkesroll som arbetsledare?
- Hur länge arbetade du som arbetsledare?
  - Varför började du arbeta som arbetsledare?
  - Varför valde du att sluta som arbetsledare?
- Vilka förväntningar hade du på tjänsten innan du började?
  - Stämde dina förväntningar överens med verkligheten?
- Hur såg könsfördelningen ut på arbetsplatsen där du arbetade som arbetsledare?
- Upplevde du att kvinnor och män behandlades olika på din arbetsplats?
- Ställs det olika förväntningar på kvinnliga respektive manliga arbetsledare?
  - Om ja, vilka?
- Upplever du att det fanns personer som inte ville att fler kvinnor skulle inkluderas i produktionen?
- Upplevde du att det fanns praktiska hinder på arbetsplatsen som gjorde det svårare för kvinnor att arbeta som arbetsledare?
  - Upplever du att det finns fördelar att vara kvinna i rollen som arbetsledare?
- Har du någon gång upplevt att kvinnor blir tilldelade särskilda arbetsuppgifter på grund av deras kön?
- Upplever du att det fanns en särskild jargong på arbetsplatsen där du arbetade som arbetsledare eller i yrkesrollen generellt?
  - Upplever du att det finns en “machokultur”?
- Vilka fördelar/nackdelar tror du finns med en mer jämställd arbetsgrupp?
- Där du arbetade som arbetsledare, anser/tror du och dina kollegor att det finns ett problem med att arbetsplatsen inte var jämställd?
  - Tror du att din arbetsplats hade upplevts annorlunda om det hade funnits fler kvinnor?

- På vilket sätt?
- Varför tror du att det är så få kvinnor som arbetar som arbetsledare?
- Vad tror du kan göras för att få fler kvinnor att söka sig till rollen?
- Vad tyckte du om arbetstiderna?
  - Tror du att mer flexibla tider hade gjort att fler kvinnor sökt sig till rollen?
- Vad tror du att Wästbygg kan göra för att behålla fler kvinnor som arbetsledare?
- Hade jobbannonser kunnat utformas annorlunda för att locka fler kvinnor till rollen?
- Tror du att det räcker med en ändring i attityd bland de anställda eller krävs förändringar i hela arbetskulturen för öka jämställdheten i byggbranschen?

### Avslutande frågor

- Har du något mer du vill tillägga just nu eller ändra på?
- När vi har transkriberat intervjun, vill du ha möjlighet att läsa igenom den och se så att vi har uppfattat dina svar korrekt?
- Sprid inte vidare frågorna och diskutera med andra innan alla intervjuer är klara

## *Intervjuguide studenter*

### Inledande frågor

- Har vi ditt godkännande att spela in intervjun?
- Intervjun kommer att vara anonym och det kommer bara vara vi som lyssnar och läser igenom dina svar. I arbetet kommer inte hela din intervju finnas med utan bara enstaka citat och slutsatser.
- Har du någon erfarenhet från byggbranschen?
  - Om ja, vilken/vilka?

### Huvudfrågor

- Varför valde du att läsa högskoleingenjörsprogrammet inom Samhällsbyggnadsteknik?
  - Finns det någon speciell anledning till varför du valde att studera till högskoleingenjör istället för civilingenjör?
- Vad vill du arbeta med efter examen?
- Hur ser könsfördelningen ut på utbildningen?
- Upplever du att kvinnor och män behandlas olika på din utbildning?
- Upplever du att det finns en machokultur eller särskild jargong på utbildningen?
- Hur definierar du rollen som arbetsledare och vad har en arbetsledare för arbetsuppgifter?
- Varför tror du att det är så få kvinnor som vill arbeta som arbetsledare?
- Vad kan göras för att få fler kvinnor att söka sig till rollen som arbetsledare?
- Arbetstiderna för en byggproduktion är ofta 7–16, vad är dina reflektioner på det?
  - Tror du att mer flexibla tider hade gjort att fler kvinnor sökt sig till rollen?
- Tror du att det finns en machokultur eller en särskild jargong i branschen generellt?
- Hade jobbbannonser kunnat utformas annorlunda för att locka fler kvinnor till rollen?
- Statistik visar att byggbranschen är långt ifrån jämställd. Ser du det som ett problem? Varför?
- Vilka fördelar/nackdelar tror du finns med en mer jämställd arbetsgrupp?
- Vad anser du hade kunnat göras för att öka jämställdheten i hela branschen?

### Avslutande frågor

- Har du något mer du vill tillägga just nu eller ändra på?
  - Annars får du gärna maila oss i efterhand
- När vi har transkriberat intervjun, vill du ha möjlighet att läsa igenom den och se så att vi har uppfattat dina svar korrekt?
- Sprid inte vidare frågorna och diskutera med andra innan alla intervjuer är klara