



**CHALMERS**

# Jämställdhet i byggproduktion

En studie om kvinnliga arbetsledare och  
branschens utmaning med att rekrytera fler kvinnor

Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet  
Samhällsbyggnadsteknik

LINNÉA EDVARDSSON  
LOVISA WALLIN

**INSTITUTIONEN FÖR ARKITEKTUR OCH SAMHÄLLSBYGGNAD**

---

AVDELNINGEN FÖR CONSTRUCTION MANAGEMENT  
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA  
Göteborg, Sverige 2022  
[www.chalmers.se](http://www.chalmers.se)



EXAMENSARBETE ACEX20

## Jämställdhet i byggproduktion

En studie om kvinnliga arbetsledare och branschens utmaning med att rekrytera fler kvinnor

*Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet*

*Samhällsbyggnadsteknik*

LINNÉA EDVARDSSON

LOVISA WALLIN

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, 2022

Jämställdhet i byggproduktion

En studie om kvinnliga arbetsledare och branschens utmaning med att rekrytera fler kvinnor

*Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet*

*Samhällsbyggnadsteknik*

LINNÉA EDVARDSSON

LOVISA WALLIN

© LINNÉA EDVARDSSON/LOVISA WALLIN, 2022

Examensarbete ACEX20

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Chalmers tekniska högskola 2022

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 2022

Jämställdhet i byggproduktion

En studie om kvinnliga arbetsledare och branschens utmaning med att rekrytera fler kvinnor

*Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet*

*Samhällsbyggnadsteknik*

LINNÉA EDVARDSSON

LOVISA WALLIN

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

Chalmers tekniska högskola

## SAMMANFATTNING

Idag är det markant fler män än kvinnor i byggbranschen och i synnerhet i byggproduktion. Vidare är det ett problem att de kvinnor som börjar i rollen som arbetsledare i produktion tenderar att byta tjänst efter betydligt kortare tid än vad män tenderar att göra. Tidigare forskning tyder på att kvinnor lämnar rollen på grund av dålig social och psykosocial arbetsmiljö och på grund av att det på byggarbetsplatserna finns en utbredd machokultur som exkluderar de kvinnliga medarbetarna.

Syftet med arbetet är att tillsammans med Skanska utreda orsaker till att kvinnor inte tycks trivas i rollen. Målet är att finna åtgärder som företaget och branschen kan vidta för att förbättra kvinnors arbetsmiljö och på så sätt få en mer jämställd byggproduktion. Med fler kvinnliga arbetsledare ökar chansen till att fler väljer att bli platschefer, en roll där kvinnor idag är kraftigt underrepresenterade.

För att ha möjlighet att svara på frågeställningarna om kvinnor har en dålig arbetsmiljö, om kvinnor och män uppskattar olika ledarskap och varför kvinnliga arbetsledare lämnar byggproduktion utförs en intervju- och enkätundersökning. Undersökningen begränsas till att enbart intervjua kvinnliga arbetsledare från Skanska i Halland, Göteborg och Skåne. I enkätundersökningen deltar både kvinnliga och manliga arbetsledare och platschefer. Därav ges de män som deltar inte samma möjlighet till att uttrycka sina åsikter som de kvinnor som deltar i intervjuerna ges. Det i kombination med att arbetet endast undersöker ett fåtal personers upplevelser, resulterar i att slutsatserna som dras inte nödvändigtvis är representativa för hela byggbranschen.

Undersökningen resulterar i slutsatser som bland annat att kvinnor inte slutar på grund av att de blir systematiskt trakasserade och att de inte upplever sig exkluderade. Kvinnor och män uppskattar inte heller olika ledarskap utan önskar samma egenskaper från sina chefer. Ytterligare visar resultatet på att kvinnor väljer att lämna rollen då de tycks vara i ett större behov av flexibla arbetstider och möjligheten till att arbeta deltid.

Nyckelord: arbetsledare, byggproduktion, jämställdhet, kvinna, ledarskap, machokultur, platschef, projektingenjör

## Gender equality in construction production

A study of female supervisors and the construction industry's challenges in recruiting more of them

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

LINNÉA EDVARDSSON

LOVISA WALLIN

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

## ABSTRACT

There are significantly more men than women in the construction industry and especially in construction production today. Furthermore, it is a problem that the women in the role of supervisor in production, tend to change positions after significantly less time than men tend to do. Previous research suggests that women are leaving the role because of a poor social and psychosocial work environment and due to a widespread male dominant culture on construction sites, which excludes female employees.

The purpose of the project is to, in collaboration with Skanska, investigate the reasons why women appear not to thrive in the role as supervisor. The goal is to find measures that the company and the industry can take on, to improve women's work environment and thus achieve a gender equal construction production. With more female supervisors, the chance increase that a greater amount of them become site managers, a role where women today are severely underrepresented.

To be able to answer the questions about whether women have a poor work environment, whether women and men appreciate different leadership and why female supervisors leave construction production, an interview and a questionnaire is conducted. The interview is limited to only include female supervisors from Skanska in Halland, Gothenburg and Skåne. The questionnaire involves both female and male supervisors and site managers. Therefore, the men who participate are not given the same opportunity to express their opinions as the women who participate in the interviews are given. This, combined with the fact that the project only examines the experiences of a few people, results in the conclusions not necessarily being representative of the entire construction industry.

The project results in the conclusion that women do not leave the role due to systematically harassment nor due to female workers being excluded. Furthermore, seems women and men to appreciate the same kind of leadership, and seems to be attracted by the same manager qualities. Finally, the results show that women choose to leave the role as they seem to be in a greater need of flexible working hours and the opportunity to work part-time.

Keywords: construction production, gender equality, male dominant culture, management, project engineer, site manager, supervisor

# INNEHÅLL

SAMMANFATTNING.....	I
ABSTRACT.....	II
INNEHÅLL.....	III
FÖRORD.....	V
1 Introduktion.....	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Problemformulering.....	2
1.3 Syfte och målsättning.....	2
1.4 Avgränsningar.....	2
2 Metod.....	3
2.1 Kvalitativa metoder.....	3
2.2 Kvantitativa metoder.....	3
2.3 Reliabilitet och validitet.....	4
2.4 Urval.....	4
2.5 Etiska riktlinjer.....	4
2.6 Metoddiskussion.....	5
3 Tidigare forskning.....	6
3.1 Litteratur och teori.....	6
3.1.1 Jämställdhet på arbetsplatsen.....	6
3.1.2 Social och psykosocial arbetsmiljö.....	7
3.1.3 Ledarskap.....	8
3.1.4 Byggarbetsplatsens struktur.....	9
3.1.5 Skanska.....	10
3.2 Avhandlingar och undersökningar.....	11
3.2.1 Kvinna i byggbranschen.....	11
3.2.2 En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch.....	13
4 Resultat.....	15
4.1 Intervjuer.....	15
4.1.1 Arbetsplatsen.....	15
4.1.2 Ledarskap och personlig utveckling.....	16
4.1.3 Värdegrund.....	18
4.1.4 Jämställdhet.....	19
4.1.5 Kvinna i byggproduktion.....	20
4.2 Enkäter.....	21
4.2.1 Arbetsplatsen.....	21

4.2.2	Ledarskap och personlig utveckling .....	22
4.2.3	Värdegrund .....	22
4.2.4	Jämställdhet.....	22
4.2.5	Kvinna i byggproduktion.....	23
5	Diskussion.....	24
5.1	Arbetsplatsen.....	24
5.2	Ledarskap och personlig utveckling.....	26
5.3	Värdegrund.....	27
5.4	Jämställdhet .....	30
5.5	Kvinna i byggproduktion .....	33
6	Slutsatser.....	35
6.1	Beror den låga representationen av kvinnor på byggarbetsplatsen på dålig social och psykosocial arbetsmiljö?.....	35
6.2	Finns det en skillnad i vilken typ av ledarskap kvinnor och män uppskattar i byggproduktion? .....	36
6.3	Vad får kvinnliga arbetsledare att lämna byggproduktion till förmån för mer administrativa roller? .....	37
6.4	Möjliga åtgärder .....	37
7	Referenser.....	38
	Bilaga 1 - Intervjufrågor.....	
	Bilaga 2 - Enkätfrågor .....	



# FÖRORD

Som avslutande del av högskoleingenjörsprogrammet inom Samhällsbyggnadsteknik på Chalmers tekniska högskola har detta examensarbete genomförts. Arbetet omfattar 15 högskolepoäng och har utförts för avdelningen för Construction Management samt i samarbete med Skanska Sverige AB.

Vi vill framför allt tacka våra handledare Caroline Ingelhammar på Chalmers och Roger Hallberg på Skanska Halland. Caroline för din passion för både jämställdhet i byggbranschen och för vårt arbete. Roger för ditt engagemang och din hjälpsamhet. Vidare vill vi tacka våra respondenter som bidragit med sin tid och sina tankar i intervjuer eller enkäter. Slutligen vill vi även tacka Knut E. Petterssons donation för resebidraget vilket möjliggjorde för oss att hålla intervjuerna på respondenternas arbetsplatser.

Göteborg juni 2022

*Linnéa Edvardsson Lovisa Wallin*

Linnéa Edvardsson

Lovisa Wallin

# 1 Introduktion

För att ge arbetet verklighetsförankring presenteras en bakgrund som beskriver situationen i byggproduktion i korthet. Baserat på bakgrunden formateras en problemformulering samt arbetets syfte och mål som tillsammans ligger till grund för de tre frågeställningar som arbetet ämnar besvara. Slutligen definieras arbetets avgränsningar.

## 1.1 Bakgrund

Den allmänna bilden av byggbranschen är att det är mansdominerat på byggarbetsplatserna. Trots ett högt antal kvinnor som utbildar sig inom området är det få av dem som söker sig till arbetsledarrollen och ännu färre som väljer att arbeta kvar som arbetsledare tillräckligt länge för att kunna bli platschef. Enligt byggföretagen var det cirka 700 kvinnor som började på bygg- och anläggningsprogrammet hösten 2020, vilket är det högsta antalet sedan den nya gymnasiereformen 2011 (Byggföretagen, 2020). Dessutom var det fler kvinnliga än manliga förstahandssökande till program inom samhällsbyggnad och byggt teknik på Sveriges högskolor och universitet 2021, nämligen 57 procent (Universitetskanslerämbetet, 2021).

Affärs- och nyhetsforumet Byggvärlden presenterar Statistiska Centralbyråns senaste statistik som visar att endast 11 procent av de anställda i byggbranschen är kvinnor (Bengtsson, 2021). Sveriges byggindustriers undersökning från 2018 visar en tydlig uppdelning på vad kvinnorna i branschen har för roller. Undersökningen visar att 44 procent jobbar med yrken inom service, administration och försäljning, medan 16,4 procent med yrken med krav på kortare högskoleutbildning och två procent med hantverksyrken (Byggvärlden, 2020). Siffror visar på att utvecklingen går framåt men långsamt och detta gör det svårt att uppnå det mål som regeringen antog 2018 (Bengtsson, 2021). Målet innebär att det senast år 2030 ska vara minst 25 procent kvinnor av de som nyanställs i byggbranschen. Bakgrunden till målet är könssegregeringen inom branschen och den hårda strukturen som upplevs på många arbetsplatser (Näringsdepartementet, 2018).

Det är idag en tydlig machokultur på byggarbetsplatserna i Sverige. En kultur som generellt ser "feminina" drag som negativa och som leder till en försämrad arbetsmiljö för både män och kvinnor i form av sexuella trakasserier, härskartekniker och grov jargong (Melin Lundgren, 2020). Intervjuer för Byggchefsbarometern 2019 baserat på svar från 1 771 personer visar tydligt att kvinnliga chefer i en större utsträckning är medvetna om att problemet finns på deras arbetsplatser. Till exempel angav 20 procent av de kvinnliga cheferna i relation till åtta procent av de manliga cheferna att det har förekommit sexuella trakasserier på deras arbetsplats det senaste året. Branschföreningen Byggchefernas ordförande Kajsa Hessel menar att machokulturen är en avgörande faktor som gör byggbranschen mindre attraktiv att jobba i och som bidrar till att anställda byter position (Melin Lundgren, 2020).

För att skapa en bättre arbetsmiljö finns vissa åtgärder som företag kan ta till. Det är till exempel vanligt att företag och organisationer använder sig av en så kallad värdegrund (Borglund et al., 2021). I värdegrunden formuleras förhållningsregler som vägleder de anställda till att agera i linje med vad företaget anser som etiskt korrekt gentemot andra

anställda, kunder och resten av samhället. På så sätt önskas en mer hållbar social och psykosocial arbetsmiljö uppstå, samtidigt som en enad och kontrollerad bild av företaget kan visas upp för utomstående. Vidare har chefen och ledaren en viktig roll i skapandet av en bra arbetsmiljö (Nilsson, 2018). Nilsson hänvisar till en undersökning som ett analysföretag genomfört, där det presenteras att anställda som trivs med sin chef även trivs på sin arbetsplats. Undersökningen visade bland annat att medarbetare med en motiverande chef tenderar att stanna längre i företaget.

## 1.2 Problemformulering

Jämställdhetsutvecklingen inom byggbranschen går framåt men långsamt, inte minst på byggarbetsplatserna. Arbetsplatser med jämnare fördelning mellan kvinnor och män ger fler infallsvinklar, färre arbetsplatsolyckor och en bättre arbetsmiljö vilket i slutändan ökar lönsamheten (Delaryd, 2020). Kvinnor är underrepresenterade i byggbranschen och speciellt i rollen som arbetsledare (Statistiska Centralbyrån, 2019). Enligt projektchef R. Hallberg (personlig kommunikation, 3 februari, 2022) på Skanska arbetar kvinnliga arbetsledare generellt kortare som arbetsledare, än vad män gör, för att sedan anta en administrativ roll inom branschen. Vidare menar han att det är ett problem dels för branschen i stort, dels för den enskilda individen då rollen som arbetsledare är en givande och meriterande erfarenhet för fortsatt karriär. Arbetsledarrollen är även den vanligaste vägen in i platschefpositionen.

## 1.3 Syfte och målsättning

Syftet med arbetet är att kartlägga kvinnors situation på arbetsplatser i byggproduktion, för att kunna finna förbättringar som gör att kvinnor vill stanna kvar längre i arbetsledarrollen. Målet är att identifiera åtgärder som ledningen kan vidta för att ge möjlighet för företag att förbättra kvinnors psykosociala och sociala arbetsmiljö. Detta med bakgrund i antagandet om att den skeva könsfördelningen beror på att kvinnor i allmänhet inte trivs som arbetsledare. Åtgärder som i längden leder till att fler kvinnor vill arbeta i produktion och således öka antalet kvinnliga platschefer.

## 1.4 Frågeställningar

- Beror den låga representationen av kvinnor på byggarbetsplatsen på dålig social och psykosocial arbetsmiljö?
- Finns det en skillnad i vilken typ av ledarskap kvinnor och män uppskattar på byggarbetsplatsen?
- Vad kan göras annorlunda av företaget för att förebygga att kvinnliga arbetsledare lämnar byggproduktion till förmån för mer administrativa roller?

## 1.4 Avgränsningar

Arbetet undersöker kvinnors perspektiv, därav avgränsas intervjustudien till att endast intervjua kvinnor medan enkätundersökningen besvaras av både kvinnor och män. Vidare begränsas arbetet till arbetsledare och platschefer på byggarbetsplatser och är därför inte representativt för andra delar av byggbranschen. Intervjuerna och enkäterna begränsas till Skanskas arbetsplatser.

## 2 Metod

De metoder som används för att genomföra undersökningen är i huvudsak kvalitativ intervju och kvantitativ enkät. Vidare motiveras nedan arbetets reliabilitet och validitet, följt av en redogörelse för urvalet av respondenter samt de etiska riktlinjer som arbetet förhåller sig till. Avslutningsvis diskuteras metoden utifrån utmaningar och möjliga förbättringar av genomförandet.

### 2.1 Kvalitativa metoder

I kvalitativa metoder läggs fokus på helheten och sammanhanget istället för på siffror och samband (Patel & Davidson, 2019). Det handlar i stor utsträckning om tolkning och analys av det som undersöks. Undersökaren bildar sig en uppfattning om ämnet och försöker "läsa mellan raderna". Kvalitativa intervjuer är en metod där respondenten intervjuas och ges utrymme för utförliga fria svar. Intervjuerna blir således tidskrävande att både genomföra och sedan analysera.

Kvalitativ undersökning används för att få en djupare förståelse av ämnet vilket möjliggörs av att insamling och analys av information sker parallellt (Patel & Davidson, 2019). Då studierna ofta omfattar ett mindre antal personer finns det möjlighet för undersökaren att lägga mer tid på varje intervju. Syftet med det här arbetet är att kartlägga kvinnors situation på byggarbetsplatser, därav lämpar sig kvalitativa intervjuer som möjliggör en intim beskrivning av kvinnornas egna upplevelser. Samtidigt är det viktigt för undersökaren vid intervjuer som berör personliga ämnen, att ha ett objektivt förhållningssätt och inte påverkas i alltför hög grad av respondentens känslor. En utmaning med kvalitativa intervjuer är att det kan vara svårt att inte påverka respondentens svar då ett problem redan är konkretiserat och intervjuaren redan har en uppfattning om vad den ska få för typ av svar.

Intervjuer för arbetet genomförs med en tidsåtgång på ungefär 30 minuter och innehåller i förväg bestämda frågor, där följdfrågor ställs utifrån svaren. Anteckningar tas och inspelning görs för ytterligare analys av svaren i efterhand. Respondenternas svar presenteras anonymt i arbetet för att de inte ska hämmas i sina svar. Vid analysen tematiseras svaren och intressanta delar för arbetet lyfts ut och presenteras i resultatet.

### 2.2 Kvantitativa metoder

Att samla in information kvantitativt innebär att undersökaren fokuserar på antal och mönster, snarare än djupgående analyser (Patel & Davidson, 2019). Genom att samla in en större mängd information ges möjligheten till att finna eventuella samband, som kan förklara eller förutse ett visst fenomen. En kvantitativ undersökningsmetod är att använda frågeenkäter där den svarande får välja mellan flera svarsalternativ och ges möjlighet att komplettera med en kortare fritext.

En av fördelarna med en kvantitativ undersökning är att det är en tidseffektiv metod som når ut till många respondenter (Patel & Davidson, 2019). Undersökningen kräver relativt liten ansträngning från den svarande, vilket ökar chansen till att fler vill delta och engagerar sig i sina svar. Samtidigt som svaren i efterhand är lättare att hantera och analysera jämfört med en kvalitativ undersökning. Ytterligare en fördel är att det inte sker någon direkt interaktion mellan intervjuaren och respondenten, vilket kan påverka

svaren. I stället har varje svarande samma förutsättningar till att själv tolka frågorna och anpassa sina svar därefter. Däremot har inte intervjuaren någon insikt i vem som gör undersökningen, personens intentioner eller ifall svaren är ärliga, vilket bör tas i åtanke vid senare analys och formulering av slutsatser.

Enkäter genomförs med hjälp av ett internetbaserat verktyg som skickas ut till respondenterna via mejl. Respondenterna får svara på 25 frågor om sig själva, deras yrkesroll och arbetsplats. Majoriteten av frågorna är av flervalsskaraktär som kompletteras med frisvar.

### 2.3 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet är ett mått på hur trovärdig undersökningen är (Patel & Davidson, 2019). I de fall det inte är möjligt att erhålla ett mått på reliabiliteten är det viktigt att få en försäkran på andra sätt att undersökningen är trovärdig. I de kvalitativa undersökningarna kan det handla om att vara flera personer närvarande och ta inspelning vid intervjun, och i de kvantitativa att vara noggrann med instruktionerna så att respondenterna uppfattat enkäten på korrekt sätt. Validitet innebär att försäkra sig om att det som undersöks är det som är avsett att undersöka (Patel & Davidson, 2019). Det kan vara att analysera innehållet i undersökningen mot tidigare litteratur på ämnet eller att låta någon kunnig inom problemområdet granska det som undersökts.

I detta arbete kommer reliabiliteten försäkras genom att det är två personer som genomför intervjuerna, samtidigt som samtalet spelas in och kan analyseras ytterligare i efterhand. Detta för att svaren ska uppfattas helt korrekt. Frågorna under intervjun kommer även att vara ställda på ett sådant sätt att respondentens svar inte påverkas av undersökningens syfte. Validiteten kommer försäkras genom att tidigare forskning och statistik undersöks för att få en bild kring det som arbetet avser utreda. Handledaren till arbetet som är kunnig på området kommer även att läsa igenom resultatet.

### 2.4 Urval

Vid urval av respondenter till intervjuerna väljs kvinnliga arbetsledare i byggproduktion, då arbetets frågeställningar avser utreda utifrån deras perspektiv. Samtliga kvinnliga arbetsledare på Skanska i Halland bjuds in, samt ett antal från Göteborg och Skåne. Med avseende på den begränsade tiden, hålls endast intervjuer med de första sju som accepterar inbjudan, oberoende distrikt. Därtill erbjuds ett antal manliga och kvinnliga arbetsledare samt platschefer från Halland och Göteborg att svara på en enkät, för att ge en djupare förståelse. Enkätrespondenterna bjuds dels in via kontaktuppgifter från arbetets handledare Roger Hallberg, dels genom att intervjuerespondenterna bjuder in sina kollegor. Respondenternas geografiska placering, erfarenhet och ålder varierar i båda urvalsgrupperna.

### 2.5 Etiska riktlinjer

Vid intervjuundersökningar är det relevant att göra vissa etiska överläggningar för att skydda deltagarnas välmående (Dalen, 2015). För att säkerställa att arbetet förhåller sig etiskt, går arbetet i linje med kraven som ställs på forskare när de utför kvalitativa intervjuer. Kraven innefattar samtycke, rätten till att bli informerad samt konfidentialitet. Att delge samtycke omfattar också att den som deltar i intervjun har rätt att avbryta den utan någon motivering eller bestraffning. Personen har också rätt att

bestämma om, hur och när intervjun ska utföras. Innan intervjun påbörjas ska den deltagande, för att uppfylla kravet om information, bekräfta att hen har nåtts av information om undersökningens ändamål, deltagarens rättigheter och eventuella negativa konsekvenser som kan uppstå för den som deltar. Vidare ska personuppgifter hanteras på ett sådant sätt att utomstående inte har tillgång till informationen. Deltagarnas konfidentialitet är av särskild vikt när informationen är etiskt sårbar.

Innan en intervju eller en frågeenkät påbörjas delges respondenterna syftet samt att deras deltagande är frivilligt. De informeras om deras rättighet att när som helst, utan motivering, avbryta eller välja att hoppa över en fråga. Vid muntliga intervjuer informeras deltagarna om att de blir inspelade. Samtliga respondenter ombeds kontakta intervjuarna om de har frågor eller något att tillägga i efterhand, och ges information om vart de kan läsa det färdigställda arbetet. För att skydda respondenternas integritet sparas inte dennes svar i samband med namn. Vidare kan oväsentliga detaljer för undersökningen komma att ändras vid återgivning av citat, samt att de fullständiga intervju svaren inte kommer presenteras i arbetet. Sådana försiktighetsåtgärder görs för att inte arbetsgivare eller andra som känner personen ska kunna spåra informationen som ges om hen och för att inte riskera personens arbetsposition. Deltagarnas konfidentialitet är extra viktigt i det här arbetet då det i flera fall kommer vara en högre chef som har lämnat deltagarnas kontaktuppgifter till undersökarna. Därmed har chefen anledning att misstänka att den anställde även har deltagit i undersökningen och kan medvetet komma att söka efter information som kan kopplas ihop med densamma. Efter avslutat arbete kommer all insamlad personlig information såsom ljudupptagningar och enkätsvar att raderas. Avslutningsvis kommer inte insamlad information lämnas vidare till tredje part eller användas till annat än till angivet ändamål.

## 2.6 Metoddiskussion

Informationsinsamlingsmetoden för arbetet består i huvudsak av kvalitativa intervjuer med kvantitativa enkäter som komplement. Intervjuerna utförs på sju kvinnliga arbetsledare arbetsverksamma på Skanska i olika städer. Arbetsledarnas geografiska utbredning och olika erfarenhetsgrad bidrar till arbetets reliabilitet. Efter fyra utförda intervjuer formuleras ett fåtal frågor om. Det görs för att göra frågorna mer tydliga och lättförståeliga eftersom flera respondenter missförstår samma frågor och därför inte svarar på det som intervjuarna ämnar efterfråga. Genom att utföra fler övningsintervjuer hade troligtvis formuleringsmisstagen kunnat upptäckas i förhand och därmed korrigeras innan intervjuprocessen påbörjades.

En av flera utmaningar som intervjuarna möter under intervjuprocessen är att hantera och bemöta känslor som uppstår hos respondenterna. Både positiva och negativa känslor påverkar intervjusituationen och gör inverkan på hur frågor och följdfrågor ställs. Vidare uppstår språkbarriärer under en intervju som upplevs utmanande och som medför att intervjuarna behöver anpassa frågor och ordval för att förenkla kommunikationen. Språkbarriären gör att det är särskilt viktigt att intervjuarna säkerställer att respondenten uppfattar frågorna och att de i sin tur uppfattar svaren korrekt. En av intervjuerna genomförs digitalt via videosamtal, vilket visar sig vara en utmaning. Intervjuformen gör att det blir svårt för respondent och intervjuare att läsa av varandras kroppsspråk och känslor. Kommunikationshindret gör att samtalet inte upplevs naturligt vilket leder till mindre utförliga svar. Ljudstörningar och ostabil internetuppkoppling bidrar till ytterligare kommunikationssvårigheter.

Enkäterna besvaras av elva arbetsledare och platschefer på Skanska, i huvudsak män. Den ursprungliga planen var att enkäterna enbart skulle besvaras av män, men då fler kvinnor än vad som finns utrymme för att hantera, erbjuder sig delta i intervjuerna, ombeds några kvinnor därför besvara enkäten. För att stärka enkäternas reliabilitet som en kvantitativ undersökningsmetod är fler deltagare önskvärt. En större svarsfrekvens ger en mer representativ bild av situationen. Samtidigt som det är svårt att reglera hur många av de som får enkäten skickad till sig som väljer att delta. Vidare uppstår det ett intresse, efter att enkäterna skickats ut, att fråga om enkätrespondenternas tankar kring vård av barn och om huruvida de själva är föräldrar. Intresset uppstår baserat på resultatet av intervjuerna och hade eventuellt möjliggjort en givande jämförelse.

## 3 Tidigare forskning

I detta avsnitt delges tidigare forskning som gjorts på området. Forskningen som lyfts ger ett sammanhang till undersökningen och bidrar till en djupare förståelse inför tolkning av resultatet. Avsnittet kategoriseras in i två underrubriker; *Litteratur och teori* samt *Avhandlingar och undersökningar*.

### 3.1 Litteratur och teori

I första delen av avsnittet presenteras information som förklarar viktiga begrepp och strukturer. Bland annat rörande arbetsmiljö, jämställdhet och ledarskap samt rörande byggarbetsplatser i allmänhet och Skanskas i synnerhet.

#### 3.1.1 Jämställdhet på arbetsplatsen

Jämställdhet handlar om lika villkor för kvinnor och män (Sundgren Grinups & Forsberg, u.å.). Det kan exempelvis handla om att de har samma rättigheter och skyldigheter, lika villkor på arbetsmarknaden och samma möjligheter till utbildning. Den aspekten av jämställdhet kategoriseras som kvalitativ medan kvantitativ jämställdhet fokuserar på att kvinnor och män till antal är jämna (Statistiska Centralbyrån, 2018). På den svenska arbetsmarknaden är fortfarande flera yrkeskategorier starkt mans- eller kvinnodominerade (Sundgren Grinups & Forsberg, u.å.). Exempel på detta är inom bygg och teknik där det främst är män som arbetar och inom vård och omsorg där det främst är kvinnor som arbetar. Det råder även olikheter mellan kvinnor och män vad gäller bland annat lön, status, möjligheter till avancemang och förmåner. Kvinnors lön är i genomsnitt lägre och 2020 uppmättes kvinnornas löner vara 90 procent av männens. Detta resulterar således i att kvinnors pensioner är lägre.

Att ha ett jämställdhetsperspektiv på arbetsplatsen skapar en möjlighet att ta tillvara på kompetens hos både kvinnor och män (Fägerlind, 2009). Dels främjar det företagets utveckling och lönsamhet dels ökar det företagets trovärdighet. För att lyckas med jämställdhetsarbetet menar Fägerlind att ledningen har ett stort ansvar. Genom att ledningen agerar jämställt och ställer krav nedåt kan de leda hela verksamheten mot jämställdhet. Vidare är även kunskap en viktig förutsättning för att öka jämställdheten på arbetsplatsen. Ledningen behöver ha god kunskap kring området för att kunna implementera den på arbetsplatsen och för att sedan föra kunskapen vidare till de anställda. Till följd av att utbildning i ämnet görs obligatorisk nås alla och inte bara de som redan är intresserade av kunskapen. Det gäller för ledningen att tydligt visa att

jämställdhet är viktigt för organisationen och ansvaret för utvecklingen på arbetsplatsen ligger hos alla i hela företaget. Slutligen menar Fägerlind att ytterligare en nyckel för ett bra jämställdhetsarbete på arbetsplatsen är en vilja till utveckling. Om alla tillsammans vill förändra och förbättra är det lättare att uppnå skillnad.

### 3.1.2 Social och psykosocial arbetsmiljö

Social och psykosocial arbetsmiljö går hand i hand med social hållbarhet som är en av dimensionerna för hållbar utveckling. Social hållbarhet handlar om att skapa ett samhälle som är demokratiskt, jämlikt och rättvist för alla (Gulliksson & Holmgren, 2018). Gabriel Wikström, nationell samordnare för Agenda 2030 menar att det är viktigt för företag att jobba med social hållbarhet (Söderberg & Partners, 2021). Det har visat sig att de företagen dels förbättrat sina anställdas välmående dels utvecklat sin organisations lönsamhet. Att värna om de anställdas välmående resulterar i att fler jobbar längre och inte tvingas sluta i förtid. Ytterligare nämner Wikström att minskad ohälsa bland medarbetarna kan leda till ökad produktivitet i företaget.

Social arbetsmiljö innebär att vara i sociala sammanhang på arbetsplatsen, som att ha kollegor, samtala med andra och ta del av sociala interaktioner (Arbetsmiljöverket, 2020). Medan den psykosociala arbetsmiljön handlar om hur individen mår i den sociala arbetsmiljön (Arbetsgivarverket, u.å.). Att ha en god psykosocial arbetsmiljö är grundläggande för att en individ ska trivas på sin arbetsplats och känna att arbetsinsatsen är meningsfull.

Att känna tillhörighet med andra genom att bland annat vara medlem i grupper är ett av människans primära behov (Kaufmann & Kaufmann, 2016a). En persons identitet skapas baserat på de sammanhang hen tillhör och dennes självbild är starkt kopplat till sin roll i gruppen. På arbetsplatsen finns det flera olika konstellationer av människor. En sådan gruppering är den informella gruppen, som skapats spontant av människor för att de trivs ihop. Den kan bestå av en del av ett arbetslag som till exempel har liknande fritidsintressen eller samma bakgrund. Medlemmarna i den informella gruppen känns igen genom att de tyr sig till varandra dels med arbetsfrågor, dels att de sätter sig ihop på möten och i fikarummet. För de själva är det tydligt vem som tillhör och vem som inte tillhör gruppen. Utöver att medlemmarna är mer motiverade att utföra sitt jobb, presterar de bättre än sina arbetskamrater som inte tillhör någon informell grupp. Personer som i stället känner sig utestängda upplever stress och kan komma att ifrågasätta sig själva.

En orsak till att en person hamnar i utanförskap kan vara att den tillhör en minoritet. Att vara i minoritet innebär att en person på grund av sitt kön, ursprung eller liknande skiljer sig från den större gruppen, som bildar majoriteten (Nationalencyklopedin, u.å.). Den som tillhör en minoritet blir mer synlig, inte minst på arbetsplatsen (Fägerlind, 2009). Det innebär däremot inte att dennes förmåga och kapacitet blir mer synlig. Ett vanligt resultat av att vara en minoritet på arbetsplatsen är generalisering. Till exempel om en kvinna gör ett misstag så anses det representera hur alla kvinnor skulle gjort. Minoritetens synlighet är däremot inte alltid en nackdel, till exempel på kvinnodominerade arbetsplatser anses det ibland när en man snabbt klättrar i hierarkin bero på just hans synlighet. Ytterligare en effekt av att vara minoritet som Fägerlind beskriver är att det är lätt att hamna in i en stereotyp. En man på en kvinnodominerad



arbetsplats förväntas ofta utföra vaktmästaruppgifter och en kvinna på en mansdominerad arbetsplats förväntas bidra till en god social arbetsmiljö.

Ett vanligt fenomen som ibland upplevs på mansdominerade arbetsplatser är machokultur (Byggcheferna, 2020). Enligt Byggcheferna handlar kulturen om att upprätthålla stereotypiskt manliga normer och mönster. Machokulturen handlar om att inte visa eller se andras känslor, att heterosexuallitet och manlighet är norm samt att upprätthålla ett retsamt klimat och en tuff jargong. I Byggchefsbarometern, som gjorts av Byggcheferna 2020, vittnar många om att machokultur förekommer på deras arbetsplatser. Undersökningen, som gjordes på cirka 2000 chefer och ledare inom samhällsbyggnad, visar att kvinnor och chefer i det yngre spannet är mer uppmärksamma på fenomenet machokultur. Vidare upplever en av tre att machokulturen i regel inte möter motstånd. På respondenterna i studiens arbetsplatser uttrycker sig kulturen oftast som rasism eller diskriminerande och nedvärderande skämt om kvinnor eller sexuell läggning. Jargongen resulterar i psykisk ohälsa, missgynnar samarbete och öppnar för användning av härskartekniker, vilket i sin tur försämrar lönsamheten för företaget (Björn, 2021).

### 3.1.3 Ledarskap

Ledarskap handlar om att ha socialt inflytande och om att nå uppsatta mål (Kaufmann & Kaufmann, 2016b). Ledarrollen kan till viss del antas formellt, i form av en chefsposition, men för att bli en framgångsrik ledare krävs det att personen blir tilldelad den informella ledarrollen. Den informella ledaren "beter sig" som en ledare och blir därför bemött som en ledare av gruppen. Ledaren har enligt ledarskapsforskaren (Mintzberg, 1973)(refererad i Kaufmann & Kaufmann, 2016b) stora drag tre uppdrag, att informera, ta beslut och att ansvara för det sociala samspelet i gruppen. Informeringsuppdraget innefattas av rubrikerna övervakning, spridning och talesman. Ledaren ska se till att information samlas in och förs vidare från utsidan av organisationen, att informationen når rätt personer inom organisationen och att information om organisationen når aktörer utanför organisationen. Beslutsuppdraget innebär att ledaren ska agera entreprenörmässigt, det vill säga våga göra förändringar, lösa problem, förhandla och hushålla med de tillgängliga resurserna. Vidare ska ledaren hantera och förutse eventuella hot inom organisationen och från omgivningen. Ansvaret över det sociala samspelet handlar bland annat om att ledaren ska agera som ansiktet utåt för organisationen, dels internt på möten, dels externt inför kunder och andra aktörer. Det ingår även att nätverka för organisationens räkning, skapa nya kontakter med potentiella kunder och underhålla befintliga relationer. Slutligen förväntas ledaren säkerställa de anställdas välbefinnande, psykiskt och fysiskt.

Det finns en uppsjö av olika ledarstilar och metoder. Några av dessa förklaras med hjälp av Fullspektrumteorin (Kaufmann & Kaufmann, 2016a). Teorin beskriver sju ledarstilar i ett spann från Idealiserat inflytande till Låt-gå-ledning. Stilarna kategoriseras in i tre grupper transformationsledning, transaktionsledning och icke-ledning. Transformationsledarskap innebär att ledaren styr sina medarbetare genom att motivera och engagera dem. Medarbetarna har respekt inför sin ledare samtidigt som de är delaktiga och känner att deras delaktighet är viktig för att organisationens mål ska uppnås. I mitten av spektrumet finns transaktionsledarskapet där fokus ligger på tjänster och gentjänster. Ledaren driver sina medarbetare genom att köpslå och erbjuder belöningar eller förmåner mot medarbetarnas engagemang. I den sista

kategorin icke-ledning tillhör Låt-gå-ledning. Här lägger ledaren ett stort ansvar på medarbetarna och integrerar i en liten grad med deras arbete. Icke-ledning kan antingen vara ett aktivt val från ledaren eftersom denne vill att medarbetarna ska vara självständiga i sitt arbete eller vara ett resultat av bristande engagemang inför organisationen och dess framgång.

Ledaren och chefen är en viktig del i medarbetarnas välmående på arbetsplatsen (Sandahl et al., 2017). Hur chefen uppträder och behandlar de anställda påverkar i sin tur hur de anställda agerar tillbaka. Forskning om ledarskap pekar på att de anställdas hälsa gynnas av en chef som ser alla individer och tar vara på allas olika förmågor. Vidare pekar forskning på att auktoritära, hårda eller egoistiska chefer har en negativ påverkan på de anställdas hälsa och välmående. Sandahl et al. menar att det är svårt att peka ut specifika faktorer som utmärker en bra chef, samtidigt som de lyfter fram en studie som gjorts där man funnit egenskaper som har positiv inverkan på medarbetarnas hälsa. Egenskaper som nämns är att vara lyhörd, bra på att sätta och förklara mål, öppen för dialog, vara tydlig samt bra på att fördela ansvar. Som chef är det av vikt att vara en god förebild och förhålla sig professionellt (Wall Berséus, 2004). Detta då medarbetarna snarare gör som chefen gör än gör som chefen säger.

För att stärka sin egen maktposition kan till exempel en ledare, ensam eller i grupp, använda sig av härskartekniker och medvetet eller omedvetet nedvärdera eller kränka andra (Rydén, u.å.). Eksvärd (2018) beskriver nio olika härskartekniker som förekommer i olika sociala sammanhang. Projiceringsmetoden som handlar om när en person lyfter ett problem med en annan och den andre direkt vänder samtalen till att försvara sig och i stället lyfta ett problem tillbaka. När en person generaliseras och förenklas utifrån exempelvis sitt kön kallas det stereotypmetoden. Martyrmetoden innebär att en person medvetet eller omedvetet får en annan person att tycka eller göra likt sig själv genom att ge skuld känslor. När en person medvetet eller omedvetet blir utesluten på ett eller annat sätt kallas det uteslutningsmetoden. Medan hierarkimetoden handlar om att en person använder sin position för att förminska eller dämpa andra. Tidsmetoden är när en persons ålder används för att tysta ned personen. När en person förminskar sig själv använder den sig av självförvållad härskarteknik. Slutligen beskriver Eksvärd tystnadsmetoden där härskaren sänder ut signaler till den andra om att det finns ett outtalat problem utan att ta det vidare. Det kan även handla om att härskaren undviker att prata om ett problem som tas upp.

#### 3.1.4 Byggarbetsplatsens struktur

För att ett byggprojekt ska fungera och nå de uppsatta målen behövs en organisation med tydligt ledarskap (Åhman et al., 2017). Organisationen på en byggarbetsplats består främst av platschef och arbetsledare som tillsammans leder arbetet som yrkesarbetarna utför, med stöd av andra resurser på företaget som till exempel projektingenjör. Platschefen har till ansvar att arbetet följer planerad riktning och målsättning. Det ingår i platschefens ansvar att bland annat följa tidplan och budget, hålla i byggmöten, bemanna arbetsplatsen samt hålla kontakt med kunden. Ansvaret att bereda, leda och följa upp det dagliga arbetet tillsammans med platschefen ligger hos arbetsledaren. De hjälps åt att se till att projektet följer företagets arbetssätt och att rutiner för arbetsmiljö efterlevs. Ytterligare en uppgift är att välja passande tillvägagångssätt för varje moment i produktionen. De som utför själva byggnadsarbetet kallas yrkesarbetare. Då yrkesarbetare har goda praktiska kunskaper i hur byggnadsarbetet utförs är det vanligt

att de förmedlar detta till ledningen vid arbetsberedning. I nära samarbete med platschefen och arbetsledarna arbetar projektingenjörer (Skanska, 2022). De har till uppgift att hantera inköp, ekonomi samt ha kommunikation med kunder och beställare. Ytterligare huvuduppgifter är planering och logistik i projektet.

### 3.1.5 Skanska

Aktiebolaget Skånska Cementgjuteriet grundades 1887 i Malmö och kom senare att bli det som idag är Skanska (Skanska, 2022). Idag är Skanska ett av världens största företag inom samhällsbyggnad med produktion inom bostäder, infrastruktur och kommersiella fastigheter. Antalet anställda på Skanska i Sverige är ungefär 9000. Av de med arbetsledarroll i företaget 2019 var 16 procent kvinnor, däremot var över hälften av de nyexaminerade ingenjörerna som anställdes samma år kvinnor.

Att Skanska vill uppfattas som ett företag som tar hållbarhet på största allvar framgår tydligt på företagets hemsida. Skanska menar att deras arbete bidrar till både ett mer hållbart och bättre samhälle (Skanska, 2022). En del av det arbetet handlar om att skapa trivsamma och säkra arbetsförhållanden för sina anställda. Genom att arbeta etiskt och värna om en mångfald av personer med olika bakgrunder, åldrar och kön önskar företaget skapa ett tillåtande arbetsklimate och en omhändertagande kultur. Företaget strävar efter att alla anställda på deras arbetsplatser ska uppleva att de har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. På hemsidan lyfts det att Skanska inte bara syftar till att uppfylla de kraven som diskrimineringslagen innebär, utan att deras egna krav är satta högre.

För att nå sina mål har Skanska valt att skapa fokusområden (Skanska, 2022). Dessa behandlar till exempel cheferna och deras kunskap om trakasserier, jämställdhet och mångfald. De behandlar också företagets möjlighet att tilltala en större målgrupp, för att tillgängliggöra och inte gå miste om kompetens vid rekrytering. Företaget arbetar också för att alla ska ha samma möjlighet att nå de högre positionerna inom företaget och att det ska finnas en bred mångfald i alla skikt. Till hjälp i sitt arbete har Skanska utformat en uppförandekod.

Skanska beskriver en ambition att bedriva verksamheten etiskt vilket regleras i uppförandekoden, Code of Conduct, som gäller för hela företaget (Skanska Group HQ, 2021). I uppförandekoden beskrivs hur alla medarbetare förväntas uppföra sig gentemot andra medarbetare, kunder och övriga aktörer. Särskilt chefer och arbetsledare anses ansvara för att föregå med gott exempel. Uppförandekoden baserar sig på Skanskas fyra värden *Värna om livet*, *Agera etiskt och öppet*, *Bättre tillsammans* samt *Vid kundens sida*. Vidare är företaget noga med att poängtera att uppförandekoden förhåller sig i linje med de mänskliga rättigheterna och följer rättsliga regelverk. Dokumentet består av tre kapitel, där det första handlar om arbetsplatsen. I kapitlet beskrivs bland annat hur medarbetare ska förhålla sig på arbetsplatsen för att förebygga olyckor och upprätthålla allas hälsa och välbefinnande. Skanska menar att tydligt ledarskap är en förutsättning och att utbildningar i hälsa och säkerhet hålls för medarbetarna. Vidare beskrivs företagets förhållningssätt till mångfald, jämställdhet och inkludering. Det påpekas att ingen form av diskriminering, sexuella närmanden eller nedvärderande beteende accepteras i organisationen. En annan del av första kapitlet beskriver personlig utveckling och att medarbetarnas utveckling främjas och

uppmuntras. Som en del av detta erbjuds utbildningar för de anställda för att utvecklas och få nya erfarenheter.

På samma sätt som att alla medarbetare är skyldiga att följa uppförandekoden understryks det i dokumentet att alla medarbetare är skyldiga att rapportera om den inte efterlevs (Skanska Group HQ, 2021). Detta kallas att göra ett etiskt övertramp, vilket vanligtvis rapporteras till närmaste chef eller HR-avdelning. De i sin tur tar det vidare till företagets etiska råd. Det finns även möjlighet att vara anonym via den externa webbtjänsten Code of Conduct Hotline. I de fall en medarbetare bryter mot uppförandekoden riskerar personen att behöva avsluta sin anställning. Två gånger varje år genomförs något som Skanska kallar för etikstopp. Det innebär att anställda på alla Skanskas arbetsplatser diskuterar ett gemensamt ämne inom området etik. Detta görs för att förebygga övertramp och skapa medvetenhet. Etikstopp kan även förekomma i samband med att en incident har inträffat.

Som en del i arbetet med att skapa trivsamma och säkra arbetsförhållanden, i linje med uppförandekoden, strävar företaget mot att bli mer jämställt (Skanska, 2022). Skanska Sveriges VD Gunnar Hagman uppger, i en intern intervju som återges på företaget hemsida, att andelen kvinnor behöver öka för att en jämställd bransch ska kunna bli verklighet. Vidare poängterar Hagman att branschen därför måste bli mer tillgänglig och attraktiv för kvinnor. Skanska arbetar förebyggande med att motverka att situationer uppstår där trakasserier förekommer. Genom att dels dagligen, dels under specifika träffar, som så kallade "value moments", diskutera etiska dilemman, uppmärksammas och utmanas de anställdas medvetenhet kring stereotyper. Övningarna syftar till att ge de anställda kunskap för att på så sätt ha möjlighet att identifiera och ta ställning mot trakasserier. Chefer och ledare får ytterligare utbildning för att kunna hantera om trakasserier eller kränkande beteende ändå skulle uppstå.

För att skapa en trygghet och samhörighet för kvinnliga medarbetare på Skanska startades ett affärsnätverk för kvinnor, AKS, år 2000 (Skanska, 2022). Syftet med nätverket är att ge kvinnor en möjlighet att dela kunskap, nätverka och hitta förebilder. Frågorna har utvecklats från att endast handla om jämställdhet och kvinnor till att idag inkludera mångfald och olika funktionsvariationer. Vidare har Skanska skapat ett lärlingsprogram specifikt för kvinnor. Med det vill de locka kvinnor utan erfarenhet från byggbranschen att utbilda sig och jobba där. Utbildningen tar tre och ett halvt år och därefter fås ett yrkesbevis som bygg- eller anläggningsarbetare.

## 3.2 Avhandlingar och undersökningar

Vidare presenteras i den andra delen av tidigare forskning, två arbeten som komplement till ovan litteratur och teori. Arbetena undersöker liknande frågeställningar som de detta arbete ämnar utreda, vilket möjliggör för vidare jämförelse.

### 3.2.1 Kvinna i byggbranschen

Cettner (2008) publicerade en licentiatuppsats för avdelningen för byggkonstruktion på Luleå Tekniska Universitet. Uppsatsen, *Kvinna i byggbranschen - civilingenjörers erfarenheter ur genusperspektiv* undersöker kvinnliga civilingenjörers personliga uppfattning om deras nuvarande eller tidigare arbetslivserfarenheter i byggsektorn. Frågeställningen grundar sig på uppgiften om att ett stort antal av de kvinnliga

ingenjörerna inom samhällsbyggnad väljer att avbryta sina karriärer inom området. Cettner undersöker och utreder därför med ett genusperspektiv möjliga orsaker och förklaringar till varför kvinnorna efter att ha investerat fem år på utbildning, ändå väljer bort byggbranschen. Med fokus på villkor, struktur och kultur utfördes kvalitativa intervjuer med 11 kvinnor med civilingenjörsexamen inom Väg och Vattenbyggnad och med arbetslivserfarenhet från konsult- eller entreprenadsektorn. Kvinnorna blev intervjuade under avslappnade former om deras personliga upplevelser. De tilläts berätta fritt samtidigt som intervjuaren integrerade och styrde samtalen med hjälp av frågor och följdfrågor baserat på specifika teman.

Cettner (2008) finner flera problematiska faktorer som kan bidra till att kvinnor väljer att avsluta sina karriärer inom samhällsbyggnad. En orsak som gavs stor tyngd är den allmänna uppfattningen om hur en ingenjör ska vara. Bilden av den stereotypa ingenjören anses vara baserad på historiska värderingar och beskriver en självständig, bestämd och noggrann man. Cettner beskriver hur kvinnorna i studien tvingas förhålla och anpassa sig till stereotypen. Kvinnorna vittnar om att de känner sig tvungna att ständigt bevisa sig kompetenta för att hävda sin roll som civilingenjörer inför deras medarbetare och chefer. De kvinnliga ingenjörerna blir bemötta som nykomlingar på arbetsplatserna, trots att de i många fall har flera års erfarenhet, eftersom de inte stämmer överens med stereotypen.

Vidare redogör Cettner (2008) för hur kvinnor har ett begränsat urval av både arbets- och ledarskapsroller på arbetsplatsen. Byggbranschens struktur styr kvinnorna till positioner som i regel innebär mindre ansvar, vilket i sin tur leder till en lägre lön jämfört med mannen med lika lång arbetslivserfarenhet. I intervjuerna framgår det att kvinnorna upplever sig själva som beslutstagarna bakom sina karriärsval. Genom att till exempel välja att prioritera familjen och privatlivet, väljer de bort positioner som de upplever kräver tid utanför arbetstiden och en konstant tillgänglighet. Cettner antyder att karriärvalen snarare är en produkt av branschens struktur och medan kvinnorna blir kvar i lägre positioner klättrar männen vidare i hierarkin. När det kommer till sättet att leda på berättar kvinnorna i intervjuerna om hur de behöver ta ställning och antingen anta en maskulin eller en feminin ledarroll. Det första alternativet innebär att de behöver dölja sina mer "kvinnliga" drag för att på så sätt bli mer lik ingenjörstereotypen. Medan det andra alternativet innebär att överdriva sin kvinnlighet och göra den till en del av sin personlighet. Oavsett vilken väg som kvinnorna väljer påpekar Cettner att båda handlar om att förställa sig själv för att passa in.

Ytterligare en möjlig förklaring till att de kvinnliga civilingenjörerna slutar påstås vara faktumet att de är i minoritet på arbetsplatserna (Cettner, 2008). Cettner påpekar vikten av att känna tillhörighet och att goda arbetskamrater är en stor del av arbetsglädjen för många. I stället vittnar kvinnorna om en upplevd ensamhet. De beskriver en inre gemenskap och ett informellt nätverk som de på grund av att de är kvinnor exkluderas från. Detta påverkar dels deras självbild dels deras möjlighet att bidra när frågor diskuteras vid informella träffar, som till exempel på luncher eller på afterworks. Vidare vittnar speciellt ingenjörerna från entreprenadsidan om att det på arbetsplatserna används en jargong som ytterligare exkluderar kvinnor från gemenskapen. Gemensamt för kvinnorna från konsult- och entreprenadsidan är att de uttrycker att det krävs en speciell typ av kvinna för att passa in i branschen och uttrycket "skinn på näsan"

återkommer i flera intervjuer. Att visa missnöje anses riskabelt eftersom det tydliggör kvinnornas utsatthet och ökar avståndet till resten av gruppen.

Sammanfattningsvis är det en ansträngd situation som Cettner (2008) beskriver att kvinnliga civilingenjörer har i byggbranschen. I de fall där kvinnorna trots allt tycks trivas på sina arbetsplatser verkar det röra sig om en personlig inställning som ignorerar problemen och där kvinnorna har accepterat sin situation, snarare än att problemen inte existerar. Samtidigt som det redovisas om en långsam förbättring drar Cettner slutsatsen att en förändring kommer ta tid och att den kräver att bilden av den kompetente ingenjören uppdateras.

Cettners uppsats lyfter flera intressanta perspektiv och är av relevans för detta arbete då den beskriver en kultur och struktur som arbetet ämnar att utreda vidare. Viktigt att ha i åtanke när uppsatsen analyseras är att den publicerades för 14 år sedan och att flera av berättelserna utspelar sig långt innan intervjudatumet. Kvinnornas minnen har med största sannolikhet formats och ändrats i takt med att deras personliga utveckling och värderingar ändrats. Detta medför att uppsatsen troligtvis inte presenterar en för idag aktuell och rättvis bild av situationen. Det finns däremot anledning att tro att problemen för kvinnor i byggbranschen kvarstår, med tanke på den fortsatt skeva könsfördelningen i branschen. Vidare bör det beaktas att Cettners slutsats dras baserat på ett mindre antal kvinnors egna erfarenheter och borde därför inte betraktas som sanning för samtliga kvinnor i byggbranschen.

Uppsatsen är en bra grund för vidare undersökning och möjliggör jämförelse kring hur utvecklingen gått framåt. Arbetet kommer till skillnad från Cettners licentiatuppsats att fokusera på arbetsledare snarare än på civilingenjörsutbildade. Då det inte finns någon liknande forskning med fokus på arbetsledare, är uppsatsen ett välkommet komplement. Cettner antyder att problematiken i vissa områden är större i entreprenadsektorn än i konsultsektorn, därför är det av ytterligare intresse att vidare undersöka hur situationen är idag på byggarbetsplatserna. Det är också av intresse att undersöka ifall de anledningar som Cettner uppger som förklaring till varför kvinnorna lämnade branschen är samma anledningar som varför de kvinnliga arbetsledarna idag eventuellt inte trivs. Slutligen styrker uppsatsen tesen om att den huvudsakliga möjligheten till förbättring ligger på förändring i arbetsledningen.

### 3.2.2 En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch

*En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch* är en slutrapport som skrivits till utvecklingsprojektet med samma namn för Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond (Johansson et al., 2021). Projektet genomfördes med syftet att främja utvecklingen av en jämställd byggprocess. Genom att fokusera på en förhöjd förståelse och att skapa en bättre kunskap kring genus och jämställdhet, vill initiativtagarna förbättra arbetsmiljön och göra branschen mer tilltalande för en större variation av människor. Projektet identifierar dels på vilket sätt beställare och entreprenörer kan påverka jämställdheten i branschen, dels tillvägagångssätt som skapar möjligheter för en sådan utveckling. Frågeställningarna som projektet grundar sig på behandlar hur befintlig information ska användas och tillämpas praktiskt på arbetsplatserna. Vidare behandlar frågeställningarna hur krav från beställaren påverkar entreprenören och hur de ska utformas för att ge störst effekt. Slutligen behandlar frågorna hur entreprenören ska

verka för att uppnå de ställda kraven. Projektet genomfördes i samarbete mellan ByggDialog, Chalmers tekniska högskola och Lokalförvaltningen Göteborgs Stad.

Projektet bestod av tre etapper, där den första var sökning av bakgrundsinformation och kartläggning av vad som tidigare undersökts inom området (Johansson et al., 2021). Som en del av informationssökningen genomfördes fem djupintervjuer med respondenter verksamma med olika roller inom olika delar av byggbranschen. Det material som sökningen och kartläggningen resulterade i blev sedan grunden till fem workshops som genomfördes i etapp två. Under workshoppen hölls övningar med efterföljande reflektion och diskussion kring bland annat homogenitet och normer. De tre första workshoppen var på ett av ByggDialogs nybyggnadsprojekt med först yrkesarbetare, sedan platsledning och till sist projektchefer. De två sista workshoppen var på lokalförvaltningen med upphandlings- och projektavdelningen. Tredje etappen bestod av bearbetning och analysering av allt material och till sist utforma en färdplan. Slutligen presenterades projektet i form av en rapport med tillhörande färdplan.

Det som rapporten avslutningsvis kom fram till var främst att jämställdhetsarbetet är en ledningsfråga och att ledningen har stora möjligheter att skapa en förändring för hela verksamheten (Johansson et al., 2021). Det är av stor vikt att ledningen har en tydlig strategi, visar vägen och tillämpar jämställdhetstänk i hela organisationen. De lyfter även att en ny norm i byggbranschen behöver skapas för att få bukt med den machokultur som råder idag. Normen om den stereotypa bilden av en byggchef eller byggarbetare idag hämmar vidare utveckling. Om normen och machokulturen i stället bryts kan branschen bli mer inkluderande, välkomnande och trevlig. Två exempel på tillvägagångssätt som nämns är normkritisk rekrytering och användning av uppförandekod i företaget. Vidare menar Johansson et al. även att det behöver ställas krav i alla led för att det ska kunna ske en förändring. Beställaren kan ställa krav på entreprenören som i sin tur kan ställa krav på underentreprenören. Det finns lagstiftning kring jämställdhet som kan vägleda kravställningen i kontrakten mellan parterna. Ytterligare en slutsats är att kunskap kring området är en mycket effektiv metod för att öka jämställdheten. Genom att konkretisera problematiken och informera om vad exempelvis olika typer av beteenden och normer är och får för konsekvenser skapas en ökad vilja till förändring i de olika yrkesgrupperna. Alla i organisationen är en del av jämställdhetsarbetet och behöver hjälpas åt att sprida kunskapen vidare och att inkludera. Till sist menar de att arbetet med ökad jämställdhet i byggbranschen är en förändringsprocess som kommer att ta tid. Trots det belyser de det faktum att små steg framåt hela tiden, är steg åt rätt håll.

Projektet och de slutsatser som rapporten resulterar i är av relevans för detta arbete då rapportens frågeställningar öppnar för vidare undersökning. Framför allt påpekar rapporten att effektivt jämställdhetsarbete är en ledningsfråga, vilket går hand i hand med det här arbetets tes. Fortsatt ämnar detta arbete att bygga vidare på den teorin. Även om rapporten belyser att den endast är baserad på ett fåtal personer och därför inte är representativ för hela byggbranschen, är den ett underlag till analys och jämförelse för detta arbete. Ytterligare är närhet i tid en fördel då rapporten publicerades 2021 och stödjer undersökningens relevans och trovärdighet som källa för det här arbetet. Att ta i beaktning är att ByggDialog som deltagit i projektet är ett vinstdrivande företag. Det medför att företaget kan ha haft medveten eller omedveten påverkan på resultatet. Göteborgs Stad och Chalmers tekniska högskola kan däremot

anses vara oberoende av utgången av rapporten, vilket styrker rapportens reliabilitet och validitet.

## 4 Resultat

I resultatet lyfts de delar ut från intervju- och enkätundersökningen ut som är av relevans. Resultatet från de två undersökningarna presenteras separat och baserat på fem teman; *Arbetsplatsen, Ledarskap och personlig utveckling, Värdegrund, Jämställdhet och Kvinna i byggproduktion.*

### 4.1 Intervjuer

Nedan presenteras resultatet från intervjuerna som genomförs med sju kvinnliga arbetsledare i åldrarna 25 till 33 år. Deras arbetslivserfarenheter inom branschen varierar från knappt ett till sex år. Alla arbetsledarna är idag anställda på Skanska i Göteborg, Halland eller Skåne. De jobbar på projekt av varierande storlek med varierande karaktär. Samtliga har en högre utbildning från högskola eller universitet. Flera av arbetsledarna har även erfarenhet från tidigare arbeten i branschen, bland annat som projektör, konsult, arbetsledare samt platschef på andra företag än Skanska. Ingen av de intervjuade kvinnorna uppger att de har barn, men att flera av deras manliga arbetsledarkollegor har det.

#### 4.1.1 Arbetsplatsen

Under intervjuerna framgår det att de kvinnliga arbetsledarna trivs med sin yrkesroll. Ett genomgående tema, när de beskriver vad de speciellt uppskattar med att vara arbetsledare, är att jobbet är varierande. De värdesätter att varje dag bjuder på nya utmaningar och att det hela tiden dyker upp oväntade händelser som behöver hanteras. Vidare uppskattar kvinnorna att arbetet möjliggör en aktiv vardag samt att de får chansen att arbeta och integrera med många människor med en bred variation av personligheter. Slutligen lyfter flera att det tycker att det häftigt att få följa projektens utveckling.

Innan kvinnorna började arbeta som arbetsledare hade flera av dem uppfattningen av att det skulle bli en utmaning att vara en kvinna i byggbranschen. De berättar att de trodde att det på grund av att det är en mansdominerad bransch, skulle finnas en allmän negativ inställning gentemot kvinnor och kvinnors kompetens. De förväntade sig specifikt ett större motstånd från äldre män. Vidare berättar kvinnorna att deras farhågor till stor del var obefogade. I stället har de blivit väl bemötta av majoriteten av deras kollegor och upplever att de flesta uppskattar att det kommer in fler kvinnor i branschen. Några av respondenterna uttrycker också att de trodde att byggprocessen skulle vara mer uppstyrd samt att rollen som arbetsledare inte skulle vara fullt så stressig som de upplever att den är.

Kvinnorna uppger alla att de trivs på sina nuvarande arbetsplatser. En återkommande anledning som kvinnorna nämner, är samspelet med deras kollegor. En av arbetsledarna som har flera kollegor i hennes egen ålder upplever att det är just därför som de har speciellt roligt tillsammans. På samma spår reflekterar en annan arbetsledare kring att hon önskar att hon hade fler jämnåriga kollegor med liknande ambitionsnivå, och att det då hade varit roligare. Ett mindre antal av respondenterna uppger att det har trivts



mindre bra på tidigare arbetsplatser. Då har orsaken varit bristande struktur och dålig kommunikation i arbetslaget, dels på grund av liten erfarenhet hos platsledningen.

När det kommer till huruvida arbetsledarna upplever att deras yrkesval påverkar deras privatliv, varierar åsikterna. En del uppger att deras liv utanför arbetet inte på något sätt påverkas, samtidigt som flera berättar att de behöver jobba över mycket i perioder. En konstaterar också att hon är både fysiskt och mentalt trött när arbetsdagen är slut, medan en annan upplever att hon får energi av arbetet. Flera av respondenterna berättar att det är lätt att ta med sig jobbet hem, och att de funderar på möjliga lösningar på problem på kvällar och helger. En av kvinnorna reflekterar över att det troligtvis har att göra med att hon är relativt ny i sin roll. Hon menar att hon som ny vill vara ambitiös och att beslut och misstag då kan kännas större än vad någon med mer erfarenhet hade upplevt dem. En reflektion som några av respondenterna tar upp som i förbifarten, är deras långa pendlingsavstånd. Respondenterna uppmärksammar också flera positiva följder som deras yrkesval har fått på deras privatliv som till exempel kunskap och praktisk erfarenhet. Däremot är kvinnorna eniga om att deras privatliv inte påverkar deras arbetsprestation.

#### 4.1.2 Ledarskap och personlig utveckling

Förmågan att kunna lyssna, se alla individer, sätta tydliga mål samt vara bra på att ta beslut är egenskaper som samtliga respondenter önskar hos en ledare. Flera av kvinnorna nämnde även att de önskar en ledare som ser individens styrkor och svagheter samt utnyttjar och utvecklar dessa. En av kvinnorna uppger att hon uppskattar när ledaren ger frihet och litar på sina kollegor. När en ledare i stället är frånvarande, stöter bort problem eller inte tar initiativ till möten och samtal är det mindre uppskattat av samtliga kvinnor. Vidare berättar en kvinna om en tidigare chef, hon inte uppskattade, som hade kontrollbehov och som därför inte lät henne klara uppgifter själv. En annan uppger att hon inte tycker om när chefen är okunnig och osäker. Att vara konfliktradd som chef är inte heller uppskattat av några respondenter.

Generellt beskriver respondenterna relationen till sin nuvarande chef, och syftar på chefer med varierande titlar, som bra. De känner sig trygga med att ta kontakt eller ställa frågor. Det nämns som en fördel att få sitta på samma projekt som sin närmsta chef, då det förenklar att träffas fysiskt. Närheten gör också att barriären för att ta upp tankar och problem med chefen blir lägre. En av respondenterna beskriver att hon ser sin chef som en mentor som försöker hjälpa henne att utvecklas och lära sig nya saker. Ytterligare lyfter flera av respondenterna att de känner att ledningen uppmuntrar till utveckling, och nämner att det blir speciellt tydligt vid de årliga utvecklingssamtalen.

Arbetsplatserna beskrivs i det stora hela som strukturerade, men att det finns förbättringspotential. Det kan handla om att det ofta är rörigt och att personer som är duktiga eller som visar framfötterna får mycket att göra. De flesta respondenterna lyfter att ett projekt är levande och att det konstant dyker upp saker som man får lösa tillsammans på plats. Flera nämner att det ibland uppstår oklarheter i arbetet. Speciellt på stora projekt då det kan vara lätt att tappa bort information på vägen och att därmed inte nå ut till alla på arbetsplatsen. Kvinnorna påpekar vikten av god struktur, och i de fall strukturen är sämre verkar det avspeglas på kvinnornas allmänna inställning till arbetsplatsen.

Kvinnorna ser lite olika på hur deras nästa karriärsteg ser ut. En av respondenterna ser arbetsledarrollen som en möjlighet att samla på sig erfarenhet snarare än som ett mål. Hon upplever att det ofta är rörigt och ostrukturerat på arbetsplatsen, vilket är en anledning till att hon inte ser sig som arbetsledare under en längre period. Hon nämner även att det är tråkigt att behöva hantera så mycket klagomål från yrkesarbetarna. En annan tänker att hon i framtiden vill jobba med något mer administrativt samtidigt som hon fortfarande vill jobba nära produktion. Hon funderar på exempelvis inköp, vilket även är en roll som hennes chefer uppmuntrar henne till att ta. Två av arbetsledarna har som målsättning att bli platschefer, men uppger att de vill landa i rollen som arbetsledare först. Ett steg på vägen är att testa på andra varianter och storlekar på projekt.

Samtliga kvinnor beskriver att det görs en tydlig arbetsfördelning i början av varje projekt. Arbetsledarna hjälps åt och jobbar tillsammans, även om de var för sig är ansvariga för ett antal moment. En av kvinnorna beskriver att man samarbetar närmare med vissa kollegor, beroende på hur man fungerar med varandra. Några av respondenterna berättar om en inofficiell arbetsfördelning, och syftar på uppgifter utöver de nedskrivna. Oftast är det personer med mer erfarenhet som tar på sig sådana uppgifter, eftersom de ser att uppgifterna finns. Respondenterna upplever att de kan be sina kollegor om hjälp ifall de känner att arbetsbelastningen är för hög.

Generellt upplever respondenterna att det är accepterat i arbetsgruppen att begå misstag. De poängterar att alla gör missar ibland och att gruppen då hjälps åt att lösa problemet. Några respondenter berättar att det ibland kan skojas om felsteg från yrkesarbetarnas sida, men att det oftast är med glimten i ögat. Kvinnorna upplever skämten som roliga men ibland även som jobbiga, till exempel om de har en stressig dag. Ingen av respondenterna nämner att de blivit dåligt bemötta från ledningen på grund av ett misstag de gjort. En kvinna säger, på ett skämtsamt sätt, att det i så fall skulle behöva vara ett riktigt allvarligt fel.

Kvinnorna beskriver att de känner sig sedda och hörda på sina arbetsplatser. De är alla delaktiga i gemensamma beslut, men berättar att i vissa fall väger åsikter från personer med mer erfarenhet, av naturliga skäl tyngre. Vidare upplever respondenterna att alla nås av samma information på arbetsplatsen och att ingen medvetet exkluderas. Ibland kan de behöva söka upp information själva rörande sina egna moment. Flera av kvinnorna trycker på att det är deras eget ansvar att hålla sig uppdaterade, medan en kvinna önskar att information delgavs mer. Hon berättar om ett extremfall på en tidigare arbetsplats där beslut om hennes moment togs över hennes huvud, utan att information om ändringar nådde henne. Arbetsledarna upplever att det kan vara en utmaning att nå ut med informationen till samtliga yrkesarbetare, framför allt när det är stora arbetsplatser med många underentreprenörer. En av respondenterna upplever att hon och hennes arbetsledarkollegor hade kunnat få mer information om moment som ska ske längre fram i projektet. Hon tror att bättre framförhållning hade inneburit mindre stress eftersom de då hade haft möjlighet att förbereda sig.

### 4.1.3 Värdegrund

Respondenterna känner sig väl bekanta med företagets värdegrund och kopplar framför allt ihop den med ett utvecklat säkerhetstänk. Deras upplevelse är att företaget är väldigt måna om allas säkerhet och att de agerar förebyggande. I andra hand nämns etik gentemot andra företag och underentreprenörer samt gentemot kollegor. Medan några av kvinnorna uppger att företaget lever upp till den formulerade värdegrunden, så menar andra att den snarare ses som en målbild att sträva efter. En kvinna tycker att det ibland kan bli skenheligt, framför allt gällande säkerhetskravet "jobba säkert eller inte alls". Hon menar att kravet inte alltid prioriteras, utan att anställda ibland tar risker ändå. Vidare berättar hon att det är svårt att veta i vilka lägen det är okej att frångå bestämmelser och i stället gå på exempelvis erfarenhet. Över lag är kvinnorna positivt inställda till företagets hantering av trakasserier och diskriminering som upplevs gå i enlighet med värdegrunden. Några av respondenterna nämner att företaget använder sig av etikstopp och "value moments" för att uppmärksamma samt ge tyngd till värdegrunden, för att på så sätt jobba proaktivt mot etiska övertramp.

De flesta kvinnor uppger spontant att det inte förekommer någon diskriminering eller trakasserier, när de blir frågade om hur värdegrunden avspeglas på deras arbetsplats. De menar att alla på arbetsplatsen behandlas väl och att alla har samma värde. När respondenterna i stället blir frågade om de någon gång hört eller upplevt diskriminering eller trakasserier, har flera av dem exempel som de tar upp. Bland annat nämner en kvinna att hon vid ett flertal tillfällen fått kommentarer med avseende på hur kvinnor är och vad kvinnor är bra på. Något hon inte upplever som stötande men som hon ändå menar är onödigt. En berättar om att hon på ett tidigare projekt upplevt sig utsatt för diskriminering utav en annan högre uppsatt anställd. Kvinnan berättar också att problemet inte togs på allvar när hon lyfte det till sina chefer. Ytterligare en kvinna berättar om två tillfällen på olika arbetsplatser då hon blivit utsatt. Den ena gången var det en sexistisk kommentar och den andra gången ett ovälkommet fysiskt närmande. Båda gångerna valde hon att rapportera händelsen till sin närmsta chef, och vittnar om både bra och dåligt bemötande. Vid det ena tillfället förminskades händelsen först innan högre chef kopplades in som tog händelsen på allvar. Vid det andra tillfället upplevde hon chefens fulla stöd, som direkt vidtog åtgärd. En annan av respondenterna lyfter att hon flertalet gånger har hört nedvärderande kommentarer, anspelade på underentreprenörers etnicitet. Hon upplever en viss irritation på arbetsplatsen riktad mot den, vanligt förekommande, utländska arbetskraften. Samtidigt menar en annan av respondenterna att det på hennes arbetsplats förekommer väldigt få sådana kommentarer, just på grund av att det är många utländska underentreprenörer.

Av de kvinnor som inte upplevt diskriminering på sin arbetsplats, tror samtliga att en sådan händelse skulle tas på allvar från ledningens sida, om de rapporterade den. En av respondenterna berättar specifikt att hon upplever att ledningen uppmuntrar de anställda till att rapportera etiska övertramp. En annan nämner att det finns en hotline till ett etiskt råd dit man kan vända sig anonymt ifall man vill rapportera en känslig händelse. Kvinnorna ger bilden av att glåpor och nedvärderande jargong inte är accepterad på deras arbetsplatser. Däremot reflekterar några av dem kring det faktum att nedvärderande åsikter ändå finns bland deras kollegor men att de flesta förstår att det inte är okej att uttrycka dem högt. Ett exempel på detta yttrar sig i form av klotter på en av arbetsplatserna. Klottret förekommer på platser där de anställda oftast vistas ensamma och föreställer allt från kludd till ritade könsorgan och rasistiska symboler.

Problemet ses som allvarligt och cheferna och arbetsledningen jobbar aktivt för att få stopp på det. Arbetsledaren som jobbar på det aktuella projektet menar att klotter av den karaktären är en grund för avskedning.

Flera av kvinnorna upplever att de säger ifrån om de skulle höra något de anser opassande. Det är dock något som de inte tror att alla deras kollegor gör. Respondenterna verkar inte vilja göra så stor grej av vad de anser är enstaka felsägningar eller kommentarer och väljer därför att säga till personen på plats i stället för att rapportera händelsen till sin chef. Återigen kommer fördelen med att sitta på samma projekt som sin chef upp, då de menar att det är lättare att nämna mindre allvarliga händelser när de möts. En av respondenterna förklarar att det ibland kan vara svårt att veta vart gränsen går för vad som är okej och inte okej. Vissa av yrkesarbetarna använder en hårdare jargong mot varandra, som kan verka otrevlig och elak, men som hon upplever att de själva inte har något problem med. Hon tycker själv att det inte alltid är så roligt att få en syrlig kommentar, och tror speciellt att jargongen är svår att hantera som ny yrkesarbetare i gruppen. Flera av respondenterna tenderar till att försvara mindre incidenter med resonemanget att Skanska har kommit längre än andra företag.

#### 4.1.4 Jämställdhet

Respondenterna är eniga om att jämställdhet är något som Skanska vill lyfta och att det är en självklar del av företagets affärsplan. Kvinnorna är eniga om att de blir behandlade på likvärdigt sätt som sina manliga kollegor av ledningen. De upplever däremot inte att jämställdhetsfrågor är något som aktivt lyfts i vardagen, utan att ämnet snarare berörs i form av "value moments" eller på workshops. En av respondenterna nämner Skanskas nätverk för kvinnor och att det där tas upp sådana frågor. Samtidigt ger ingen av de tillfrågade kvinnorna föreställningen av att det är något som de är delaktiga i. En annan av kvinnorna menar att det generellt bland de stora byggföretagen kan bli för mycket fokus på att det ska se bra ut. Hon poängterar att hon vill veta att hon blir rekryterad eller befordrad på grund av att hon gör ett bra jobb, och inte för att företaget ska kunna visa upp en kvinna på en hög position. Vidare berättar en av respondenterna att hon upplever att kvinnor kontinuerligt behöver bevisa sig kompetenta, på ett sätt som inte män behöver göra. Samtidigt som flera andra uppger att de ibland får beröm för saker som de vet att deras manliga kollegor inte skulle få samma uppmärksamhet för.

En av respondenterna tänker att de manliga yrkesarbetarna ibland drar sig från att ställa frågor till henne, att de i vissa fall hellre vänder sig till hennes manliga arbetsledarkollegor. Hon spekulerar och tror att det kan bero på att människor tenderar till att söka sig till de som är lika en själv. Det finns också en uppfattning av att yrkesarbetarna uppför sig mer försiktigt i närheten av en kvinnlig kollega. Ett exempel lyfts där en kvinnlig medarbetare upprepade gånger gjorde liknande fel. Hennes kollegor rättade till felet och diskuterade det bakom hennes rygg utan att berätta att hon gjort fel. Personen som bevittnat händelsen tror att om det i stället varit en man, så hade de inte åtgärdat felet åt honom och han hade bemötts av hårda tillsägningar direkt. En annan av respondenterna minns att hon när hon var ny som arbetsledare testades av några yrkesarbetare. De ställde till exempel frågor till henne som var upplagda för att hon skulle svara fel. Flera berättar om tillfällena då de blivit annorlunda behandlade av yrkesarbetarna men att de tror det berott på att de varit nya snarare än kvinnor.

Ingen av kvinnorna uppger att de i nuläget är i behov av att jobba deltid. Tankarna kring huruvida det är möjligt eller inte att jobba deltid som arbetsledare skiljer sig mellan respondenterna. De som har eller har haft en kollega som arbetar deltid ser det som fullt möjligt att komma fram till en lösning om behovet finns. Efter en liten stunds betänketid kommer en av respondenterna på att hon faktiskt haft flera arbetsledarkollegor som bara varit på plats fyra dagar i veckan. Medan de av respondenterna som inte haft en deltidsarbetande kollega ser det som nästan omöjligt. De menar att det krävs av arbetsledarna att de är på plats och är tillgängliga för att kunna driva projektet framåt. Vidare är det vanligt att kvinnornas manliga arbetsledarkollegor är borta från arbetet på grund av vård av barn (VAB). Kvinnorna uppger att det inte är några konstigheter i fall någon behöver VAB:a och att alla är väldigt förstående. Däremot så menar de att det innebär mer arbete och stress för övriga arbetsledare. Återigen nämner de att projektet är beroende av att alla arbetsledare är på plats. En tar specifikt upp att det inte längre ses som en stor grej att en man är hemma med barn, som det tidigare traditionellt har varit.

#### 4.1.5 Kvinna i byggproduktion

Samtliga av respondenterna rekommenderar sitt yrke som arbetsledare till andra kvinnor. De menar att fler kvinnor i branschen hade gjort den mer varierad och hoppas att det i framtiden kommer finnas fler kvinnor ute på projekten. En av respondenterna påpekar att hon framför allt önskar fler kvinnliga arbetsledare för sin egen skull. Hon tänker att om det finns fler kvinnor på arbetsplatsen så kommer hon själv inte sticka ut lika mycket, utan att kvinnliga arbetsledare då blir mer normaliserat. Flera av de tillfrågade arbetsledarna berättar att kvinnor är minoritet på projekten, men att de inte ser det som ett problem. Några understryker att kvinnor inte behöver känna sig oroliga över att vara ensamma. En tar upp uttrycket "kvinna i byggbranschen" som hon menar är utdaterat. Hon anser att uttrycket målar upp en bild av en ensam kvinna bland flera män, medan hon själv inte alls upplever det så. Andra nämner dock att det krävs av en kvinna i arbetsledarrollen att hon har "skinn på näsan" och att hon kan stå på sig i sin åsikt.

När kvinnorna bads reflektera över varför de själva tror att det är förhållandevis få kvinnor som arbetar som arbetsledare, angav de vitt spridda tankar. Några av respondenterna funderar på de förutfattade meningar som finns om hur det är i byggproduktion. De tror att kvinnor räds av bilden av att det är en grov jargong och en hård kultur. Många utanför branschen har uppfattningen av att det är tufft att vara kvinna i byggbranschen. En av respondenterna reflekterar kring om det är för att kvinnor inte känner sig tillräckligt självsäkra, som de inte vågar testa på rollen som arbetsledare. Om arbetsplatserna inte i regel är anpassade för kvinnor, till exempel med omklädningsrum, är det något som kan vara ett ytterligare hinder för kvinnor att börja. Vidare diskuterar de att branschen traditionellt varit tillgänglig för män och att det därför kommer ta tid innan kvinnorna hittar till yrket. Samtidigt som de menar att branschen utvecklas i takt med samhället och att könsfördelningen därav kommer bli mer jämn i framtiden. Kvinnorna har uppfattningen av att det idag är färre kvinnor än män som utbildar sig inom området, och att antalet kvinnliga arbetsledare därför kommer öka om fler kvinnor utbildar sig. En av respondenterna tror att omställningen kommer gå fortare desto fler kvinnor det kommer in i produktionen, eftersom många likt henne själv, tyr sig till likasinnade.

På samma spår reflekterar respondenterna vidare om ifall den skeva könsfördelning kan bero på vad som är manligt och kvinnligt. De resonerar kring att kvinnor generellt kan vara mer intresserade av roller som är mindre fysiskt ansträngande och som inte kräver arbetskläder. De tror att kvinnor lätt hamnar på roller inom branschen som är traditionellt mer kvinnliga. Vidare kan det vara en nackdel att inte veta vart ens arbetsplats kommer vara i framtiden, ett problem som inte finns med en roll på kontoret. De fortsätter diskutera ifall kvinnor kan dra sig från att anta rollen på grund av att den skiljer sig från det teoretiska som lärts ut under utbildningen. Det kan göra att de kan känna sig oförberedda, vilket kan leda till att de inte vågar prova på den mer praktiska rollen som arbetsledare. De tror att män i större utsträckning vågar prova på nya saker och att de har ett större självförtroende inför att anta nya utmaningar.

När respondenterna i stället bads reflektera över varför det är så få kvinnliga arbetsledare som väljer att ta sig vidare till platschefer, hade de en mer gemensam uppfattning. Några av respondenterna funderar vidare på om män på grund av att de är mer benägna att anta nya utmaningar, också är mer öppna för att bli platschefer. De menar att det innebär ett stort ansvar och att det kan vara något som inte känns naturligt för alla kvinnor utan att ha många års erfarenhet inom byggproduktion. Enligt en respondent anses också männen stämma överens med den rådande stereotypen om hur en platschef ska vara. Hon syftar på en "go och glad" medelålders man, vilket kan göra att det är svårt för kvinnor att föreställa sig själva i rollen som platschef. Att bryta mot stereotyper är något som en av respondenterna tror kan bidra till en rädsla om att inte bli tagen seriöst. Vidare konstaterar respondenterna att det blir naturligt färre kvinnliga platschefer, eftersom det idag är färre kvinnliga än manliga arbetsledare. En respondent funderar också på om kvinnor över lag kan behöva en annan typ av ledarskap för att motiveras till att vilja bli platschefer. Slutligen tar en av de kvinnliga arbetsledarna upp frågan i perspektiv av löneutveckling. Hon tror att många efter några år, i stället för att jobba kvar som arbetsledare, väljer en administrativ tjänst med större möjligheter att påverka sin lön. På så sätt blir det inte att de jobbar tillräckligt många år som arbetsledare som det krävs för att kunna ta steget till bli platschefer.

## 4.2 Enkäter

Nedan presenteras resultatet från enkäterna som utförs av åtta män och tre kvinnor i åldrarna 21 till 60 år. Åtta av respondenterna är arbetsledare och resterande tre är platschefer. Samtliga platschefer är män. De svarandes arbetslivserfarenheter kategoriseras in i grupper på två till fem år, fem till tio år samt fler än tio år. Var av det är fyra i den första gruppen, en i den andra och sex i den sistnämnda. Precis som intervjurespondenterna är samtliga enkätrespondenterna idag anställda på Skanska i Göteborg, Halland eller Skåne. Nio av de svarande har haft flera kvinnliga kollegor det senaste året medan två av de svarande har haft en.

### 4.2.1 Arbetsplatsen

I enkäterna framkommer det att respondenterna främst uppskattar variationen som deras arbetsroll erbjuder. Det är framför allt tydligt bland arbetsledarna. Platscheferna lyfter i stället att de uppskattar skapandet och att få se något växa fram från ingenting. Ytterligare uppskattar respondenterna att deras roll innehåller problemlösning och ett nära samarbete med deras kollegor.

Majoriteten av de svarande upplever att deras yrkesval påverkar deras privatliv. De beskriver bland annat att många funderingar följer med hem. Vidare upplever ett antal att de i perioder förväntas vara anträffbara på telefon även utanför arbetstiden. Andra nämner att de oflexibla arbetstiderna påverkar privatlivet i viss mån. Slutligen lyfter några av respondenterna att de lärt sig mycket användbart genom jobbet som de har nytta av hemma. På den motsatta frågan om respondenterna upplever att deras privatliv påverkar deras arbetsprestation, uppger knappt hälften att så är fallet. De lyfter till exempel att de behöver gå och lägga sig tidigt, eftersom arbetet kräver att de är ordentligt utvilade. En person nämner att hen tränar för att fysiskt orka med sitt arbete som arbetsledare. En annan påpekar att hen har flera barn och att det påverkar arbetsprestationen.

#### 4.2.2 Ledarskap och personlig utveckling

När respondenterna ombeds välja ut tre egenskaper som de värderar högst hos en chef eller ledare, från en lista av önskvärda egenskaper, är förmågan att vara lyhörd och tydlig de som flest väljer. Andra förmågor som efterfrågas är att ledaren är delegerande, förstående eller bra på att lösa konflikter. När respondenterna sedan svarar fritt sett till sina egna chefer så återfinns flera av de egenskaper som de tidigare listat. De egenskaper som flest uppskattar hos sin nuvarande chef är hens lyhördhet, förståelse, beslutsamhet och tydlighet. Vidare värdesätter de en chef som är rak, delegerande och lösningsorienterad.

#### 4.2.3 Värdegrund

Samtliga av respondenterna uppger att de är bekanta med företagets värdegrund. Majoriteten uppger att de är mycket, medan en mindre del uppger att de är lite bekanta. De uppger att de främst kommer i kontakt med värdegrunden på introduktioner och utbildningar. Flera lyfter att värdegrunden finns med i det dagliga arbetet och att de är en viktig grund i företaget. En av respondenterna lyfter att företaget har arbetat med värdegrunden under en lång tidsperiod och att de därför har kommit längre med jämställdhet på Skanska än vad andra företag i branschen har gjort.

#### 4.2.4 Jämställdhet

När det kommer till jämställdhet ser fyra av de svarande sina arbetsplatser som mycket jämställda, medan sju ser sina arbetsplatser som lite jämställda. I frisvarsdelen av frågan framkommer det att respondenternas fokus ligger på kvantitativ jämställdhet. Flera kommenterar att de är få eller inga kvinnor på deras arbetsplatser och att det framför allt är väldigt få kvinnor bland yrkesarbetarna. Vidare kommenterar en av respondenterna att det finns en löneskillnad bland tjänstemännen. En annan poängterar att det på hens arbetsplats finns en stor variation och en bred mångfald bland de anställda, vilket i sin tur ökar medvetenheten kring jämställdhet. Slutligen lyfter en av de kvinnliga respondenterna att hon själv inte upplever någon särbehandling eller att det skulle vara negativt att vara kvinna i byggbranschen.

Respondenternas uppfattning om huruvida deras ledning aktivt lyfter frågor om jämställdhet varierar. De svarar att det är frågor som tas i beaktning vid beslut och planering, gällande till exempel utformning av arbetsplatserna. Vidare tas möten och workshops upp som tillfällen då jämställdhet är aktuellt. Ett problem som en respondent upplever ofta lyfts är svårigheten att få nyexaminerade kvinnor att stanna kvar i

produktion. Hen tycker att det är tråkigt att kvinnorna många gånger hamnar i rollen som projektingenjör. En av respondenterna uppger att jämställdhet oftast lyfts i perspektivet av antalet kvinnor men påpekar att jämställdhet handlar om mer än så.

När respondenterna blir specifikt frågade om de upplever att kvinnor och män blir behandlade lika uppger majoriteten att de behandlas mycket lika. En minoritet på tre personer tycker att de två aktuella könen behandlas lite lika medan ingen uppger att de behandlas helt olika. De kvinnliga respondenterna upplever att kvinnor generellt är mer observerade än vad männen är. Till exempel nämner de att de behöver bevisa sig och ligga i framkant eftersom en del har lägre förväntningar på kvinnor. Något som de ser som en fördel i de fall de får chans att motbevisa den andres fördomar, samtidigt som de tycker att det i sig är tråkigt att de ska behöva göra det. En av kvinnorna uppger också att hon ibland får kommentarer från män som hon egentligen vet, inte är menade att vara stötande, men som hon tycker är tröttsamma. Det kan vara kommentarer om att hon till exempel är starkare än vad de trott. En manlig respondent upplever att kvinnliga anställda får mer beröm än vad de manliga får.

#### 4.2.5 Kvinna i byggproduktion

Respondenterna har olika förklaringar till den låga representationen av kvinnliga arbetsledare i byggbranschen. Flera nämner att det tidigare varit en manlig bransch och att det därför kommer ta tid att jämna ut den skeva könsfördelningen. Samtidigt tror de att den låga representationen bidrar till att få kvinnor söker sig till produktion. De tror också att det finns en uppfattning om att det används en grov jargong på byggarbetsplatser vilket kan verka avskräckande. Andra tänker att det helt enkelt inte är ett yrke som lockar kvinnor. Samtidigt som det också lyfts att kvinnor i större utsträckning blir slussade mot mer administrativa tjänster inom branschen av omgivningen. En av de kvinnliga respondenterna menar att uttrycket "skinn på näsan" som ofta används i kombination med vad som krävs av en kvinnlig arbetsledare, kan skrämja i väg kvinnor från branschen. Hon poängterar däremot att det kan ligga någon sanning bakom uttrycket eftersom det annars är lätt att som kvinna bli "överkörd". En annan lyfter att den låga representationen av kvinnliga arbetsledare, kan bero på svårigheten att kombinera arbetsledarrollen med ett fungerande familjeliv med småbarn, då jobbet kräver närvaro. Vidare resonerar respondenterna kring den låga representationen av kvinnor i platschefsroll. De menar att det till följd av få kvinnliga arbetsledare även är få kvinnliga platschefer. Ytterligare lyfts tyngden av gamla traditioner, som de menar påverkar och formar kvinnors intresse för yrkesrollen. Mer specifikt menar en respondent att bristen på intresse bland kvinnor kan förklaras med biologiska skillnader mellan kvinnor och män.

För att få fler kvinnliga arbetsledare och platschefer föreslår respondenterna ett antal åtgärder. Bland annat tänker de att branschen behöver fortsätta att aktivt rekrytera kvinnor. Ledning och kollegor behöver också bli medvetna om att de styr bort de kvinnliga arbetsledarna från produktionen. Respondenterna menar därtill att ledningen bör utveckla och forma tjänsterna så att de passar bättre in i det moderna och jämställda vardagslivet. Till exempel genom att göra arbetstiderna mer flexibla. Ett annat förslag som kommer upp är mentorskap och mer stöd för kvinnor i produktion. Vidare anser respondenterna att företaget behöver arbeta vidare med kulturen och gemenskapen på arbetsplatserna för att skapa en inkluderande miljö.



Flera tillägger slutligen att de ser fram emot fler kvinnor i produktionen i framtiden och att det blir en roligare arbetsmiljö och en trevligare stämning på arbetsplatserna med fler kvinnor. En av de manliga respondenterna tänker att fler kvinnor kommer bidra till en trevligare samtalston på arbetsplatsen. En annan respondent upplever att kvinnor i många fall kommer med nya infallsvinklar och menar att det är utvecklande för hela branschen.

## 5 Diskussion

I diskussionen lyfts de delar av resultatet som anses anmärkningsvärda och speciellt intressanta för arbetet. Strukturen följer samma rubriker som avsnittet ovan i den utsträckning det är passande. Resultatet analyseras ur olika infallsvinklar för att skapa förutsättningar att dra slutsatser så nära verkligheten som möjligt. Diskussionen utgår från intervjuundersökningen i första hand och i de fall då det är relevant jämförs de med tidigare forskning och resultaten från enkätundersökningen.

### 5.1 Arbetsplatsen

Av resultatet från intervjuerna framgår det att samtliga respondenter trivs med sin yrkesroll och arbetsplats. De kvinnliga och de manliga respondenterna är eniga i vad de uppskattar med sitt yrke. Det verkar inte finnas några typiska kvinnliga eller manliga anledningar till att trivas i rollen, till skillnad från den bild av andra kvinnor som flera intervjuade respondenter målar upp. De beskriver det som om andra kvinnor naturligt skulle ha intressen och preferenser gällande yrkesval, som skiljer sig från vad män generellt har. Respondenterna ger ett intryck av att andra kvinnor kanske väljer bort arbetsledarrollen för att den är fysisk och smutsig, medan ingen av de tillfrågade kvinnorna själva nämner detta som något negativt med deras jobb. En av de manliga respondenterna uttrycker en liknande tanke och menar att kvinnor och män på grund av biologiska olikheter attraheras av olika yrken. Det resonemanget motbevisas av resultatet av intervjuerna i arbetet eftersom det pekar på att kvinnorna och männen i stället uppskattar samma saker på sin arbetsplats. Å andra sidan skulle det i det här fallet kunna förklaras med att det eventuellt är en viss typ av kvinna som söker sig till arbetsledarrollen och att de som deltog i arbetet därför inte är representativa för alla kvinnor. Oavsett så verkar det inte som att kvinnor och män uppskattar arbetsledarrollen på olika sätt.

När kvinnorna frågas om huruvida deras privatliv påverkas av deras yrkesval är flera snabba på att svara att deras privatliv inte påverkas alls. Samtidigt som flera lyfter att de funderar på jobbrelaterade frågor på fritiden samt att de är mentalt och fysiskt trötta efter jobbdagen. Flera nämner också att de förväntas jobba över vid behov, vilket kan antas påverka deras privatliv. Det finns flera möjliga orsaker till att kvinnorna å ena sidan säger att deras privatliv inte påverkas men å andra sidan kommer med flera exempel som bevisar att jobbet påverkar deras privatliv. Dels kan det bero på att kvinnorna inte alls upplever det som ett problem att jobba över eller som en nackdel att tänka på jobbet hemifrån, dels att de ser det som en självklarhet och att det därför inte är något att reflektera över eller lägga vikt vid. En annan förklaring kan vara att de medvetet eller omedvetet inte vill lyfta upp problemet inför intervjuerna. Till exempel kan vetskapen om att arbetet utreder varför kvinnor inte tenderar till att arbeta lika länge som män i arbetsledarrollen, påverka respondenternas svar. De kan se det som en

nackdel att belysa problem som finns i arbetsrollens struktur och som är problem som de inte ser är möjliga att förändra, vilket kan hämma nya kvinnor från att söka sig till rollen. Det skulle också klargöra varför kvinnorna väljer att nämna deras pendlingsavstånd som i förbifarten i stället för att legitimera det som ett problem. Arbetsplatsens geografiska placering för en arbetsledare är något som inte är konstant, till skillnad från många andra yrken. Därför tycks respondenterna inte se pendlingsproblemet som något som går att ta ifrån rollen som arbetsledare och inte heller något att lägga energi på. Männerna upplevs däremot mer raka i sina svar på frågan. De uttrycker tydligt hur deras privatliv blir påverkat av arbetsrelaterade funderingar och av att de förväntas vara tillgängliga även utanför deras officiella arbetstid. Till skillnad från kvinnorna, ger männen inte intryck av att begränsa sina svar till förmån för rollens anseende.

Kvinnorna som deltagit i intervjuerna ger intrycket av att de inte känner sig ensamma på sina arbetsplatser till följd av att de är den enda eller en av få kvinnor där. I stället upplever kvinnorna att de trivs med sina manliga kollegor och att de är en del av gemenskapen. Intrycket de ger skiljer sig från den bild som Cettner (2008) redogör för. I hennes studie beskriver respondenterna en stor ensamhet och ett upplevt utanförskap i arbetsgruppen. De kvinnliga arbetsledarna ger inte heller känslan av att de exkluderas från informella grupper såsom Cettner uppger att hennes respondenter gör. Samtidigt vittnar kvinnorna i intervjuerna och i enkäterna om tillfällen och mönster som Fägerlind (2009) beskriver är resultat av att de befinner sig i minoritet som kvinnor på sina arbetsplatser. Kvinnorna generaliseras och förväntas vara bra på vissa saker och mindre bra på andra, enbart baserat på att de är kvinnor. Till exempel beskriver kvinnorna att de fått beröm vid tillfällen då de egentligen inte gjort något märkvärdigt men då det ändå ansetts anmärkningsvärt på grund av att de är kvinnor. Att kvinnor förväntas anta stereotypa roller på byggarbetsplatsen exemplifieras av att en manlig enkätrespondent skriver att fler kvinnor hade inneburit en trevligare samtalsstämning i gruppen, vilket Fägerlind uppger är en vanlig stereotyp som kvinnor förväntas anta på mansdominerade arbetsplatser. Å andra sidan lyfter en av intervjurespondenterna att uttrycket "kvinna i byggbranschen" är ett förlegat uttryck. Hon ser sig som en i gänget snarare än som en ensam kvinna i en grupp av män. Emellertid ger hon och de andra kvinnorna intrycket av att de gärna ser fler kvinnliga arbetsledarkollegor. Det i sig behöver inte vara motsägelsefullt eftersom önskan om fler kvinnliga kollegor inte nödvändigtvis finns på grund av att de känner sig ensamma. Det vill säga att kvinnorna hade tyckt att det vore roligt med fler kvinnor i branschen men det är inget som majoriteten av dem aktivt efterfrågar, som lösningen på ett problem.

De intervjuade kvinnorna ger uppfattningen av att arbetsledarrollen är en stressig yrkesroll. Flera nämner att de innan de började var inställda på att det skulle bli intensivt men poängterar att det är ännu mer stressigt än vad de hade föreställt sig. De upplever att det framför allt är i perioder, inför specifika moment eller om en kollega är borta från arbetet. Värt att notera är att kvinnornas korta arbetslivserfarenhet kan vara en bidragande faktor. Samtliga av kvinnorna är i början av sina karriärer och förväntas därför fortfarande befinna sig inlärningsstadiet. I kombination med att de intervjuade kvinnorna är ambitiösa och vill visa framfötterna kan det resultera i en ytterligare känsla av press. Det faktum att byggprojekt följer en strikt tidsplan och är beroende av flera utomstående faktorer är påfrestande i sig. Således är det anmärkningsvärt att ingen av männen använder ordet stress i enkäten. Å ena sidan uttrycker de tankar som

tyder på att de upplever stress även om de inte formulerar det rakt ut. Tankar såsom att behöva vara tillgänglig och att lägga tid på arbetsrelaterade problem utanför jobbet. Å andra sidan gavs inte männen samma utrymme att formulera sig som kvinnorna i intervjuerna gavs. Det är därför omöjligt att veta om skillnaden ligger hos kvinnor respektive män, eller om den ligger i undersökningsmetoden.

## 5.2 Ledarskap och personlig utveckling

De chefsegenskaper som respondenterna i både enkäterna och intervjuerna lyfter fram som högst uppskattade går hand i hand med varandra. Egenskaperna lyhörddhet och tydlighet återkommer av majoriteten av respondenterna, medan enstaka personer lyfter egenskaper såsom praktisk kunnighet och ödmjukhet. Sålunda stämmer resultatet av den här undersökningen överens med den forskning om ledaregenskaper som Sandahl et al. (2017) presenterar. På samma sätt överensstämmer kvinnornas uppfattning av mindre uppskattade karaktärsdrag överens med de som forskningen tyder på. Det hade ytterligare varit intressant att veta hur männen resonerar kring dåliga chefsegenskaper, men då de inte blev frågade om det, kan ingen jämförelse göras. Oavsett finns det anledning att tro att arbetsledare i produktion inte skiljer sig från vad forskningen pekar på att individer i allmänhet efterfrågar av sin ledare och chef. Vidare skiljer sig inte kvinnor och mäns preferenser när det kommer till chefsegenskaper till skillnad från den teori som en av respondenterna lyfter. Respondenten resonerar kring ifall de olika könen efterfrågar olika typer av ledarskap för att nå samma mål. I stället tyder resultatet på att de karaktärsdrag som efterfrågas skiljer sig från person till person snarare än mellan kvinnor och män.

Kvinnorna som deltagit i intervjuerna är generellt nöjda med sina ledare och chefer. De poängterar och lyfter att de har en bra arbetsfördelning i sina arbetslag och att alla får möjlighet att komma till tals. Respondenternas uppfattning av ledarskapsuppdraget går i linje med det som Mintzberg (1973) (refererad i Kaufmann & Kaufmann, 2016b) kategoriserar som ledarens ansvar. Vidare ger respondenterna intrycket av att deras chefer möter förväntningarna. Däremot ser flera av kvinnorna att det finns brister i chefernas hantering av informationsuppdraget. De beskriver att en större tillgång till information hade underlättat deras arbete och således undvikit onödig stress. Vidare upplever de i viss mån att strukturen hade kunnat tydliggöras ytterligare. Exempelvis har arbetsledarna flera uppgifter utöver de officiella. De lyfter att det ta kan vara ett problem då de som har mer erfarenhet vanligtvis tar på sig fler sådana uppgifter. På samma sätt ges de med mer erfarenhet större utrymme till att påverka och komma med åsikter vid beslutsfattande situationer. Att personer med större kunskap har mer att säga till om är något som respondenterna ser som en självklarhet och inget som de ifrågasätter. Samtidigt som det resonemanget öppnar upp för funderingar kring om den som har mest erfarenhet alltid har rätt. Ifall det sätts i system finns det en risk att de går miste om nya infallsvinklar samt att de fastnar i gamla vanor. Med det sagt ger inte kvinnorna intrycket av att det förekommer härskartekniker på deras arbetsplatser, såsom Eksvärd (2018) definierar dem. I stället beskriver samtliga att de känner sig uppskattade, inkluderade och accepterade av gruppen och ledningen.

Att kvinnorna är nöjda och trivs med sina chefer påverkas av vilken relation de har till varandra. De ger intrycket av att det är en naturlig och gemytlig stämning på arbetsplatsen vilket gör att det blir en självklarhet att ta upp problem eller händelser med sin chef. Vidare förmedlar ingen känslan av att cheferna har en auktoritär eller en

icke-lednings ledarstil. Snarare beskriver de karaktärsdrag och motivationsmetoder som stämmer överens med Kaufmann & Kaufmanns (2016a) definition av Transformationsledarskapet. En bekräftelse på att det är den ledarskapsmetoden som används är utvecklingssamtalen som företaget använder sig av. Respondenterna ger intrycket av att det är en uppskattad motivations- och avstämningsmetod som underlättar kommunikationen mellan de två parterna. Samtidigt som arbetsledarna upplever att de får möjlighet att diskutera och påverka sin utveckling och karriär. Vidare upplever de att organisationen i stort uppmuntrar till personlig utveckling och inspirerar dem till att anta nya utmaningar. Återigen blir vikten av att ha en fysisk närhet till sin chef relevant. Genom att träffa sin chef regelbundet skapas en möjlighet till en personligare relation, det i sin tur kan underlätta, eftersom det förminskar kommunikationsbarriärer som till exempel nervositet.

En personlig relation till sin chef öppnar därtill för möjligheten att ha en mer mentorsliknande relation, såsom en av respondenterna beskriver att hon har till sin närmsta chef. Hon beskriver att chefen bjuder in och guidar henne till att lära sig nya saker, samtidigt som chefen är den som i sista änden är ansvarig och tar de avgörande besluten. Att ha en mentor på arbetsplatsen skulle kunna underlätta och göra att kvinnorna skulle få mer stöttning, ge trygghet och bidra till personlig utveckling. Däremot bör det skiljas på uttalat och outtalat mentorskap. Ett uttalat mentorskap som bara skulle erbjudas till kvinnliga arbetsledare riskerar att bli en negativ särbehandling och synlighet som dels skulle kunna skapa orättvisa mellan kvinnor och män. Dels placera kvinnorna i en utsatt situation där de kan antas vara offer eller mindre kapabla till att hantera yrkesrollen. Till skillnad från uttalat, kan ett outtalat mentorskap snarare bidra till vägledning samt inkludering och på så sätt motverka att de letar sig till andra roller, som eventuellt är mer inom deras komfortzon.

### 5.3 Värdegrund

Respondenterna återger en bild av att företaget har en väl inarbetad värdegrund som genomsyrar verksamheten. Nämnvärt är att respondenterna i första hand förknippar värdegrunden med säkerhet, som också är en stor del av Code of Conduct, i motsats till intervjuarnas intention då de väntade sig svar rörande etik och likabehandling. Vidare är det anmärkningsvärt att majoriteten av respondenterna uppger att det inte förekommer diskriminering eller trakasserier, samtidigt som flera av dem återger händelser senare i intervjun, som kan beskrivas som diskriminering. En möjlig förklaring kan å ena sidan vara att respondenterna inte var förberedda på frågan och därför inte hade sådana händelser nära till hands i tankarna. Å andra sidan skulle det kunna vara så att respondenterna ser de fallen som enstaka händelser snarare än som systematisk diskriminering och därför inte reflekterar över det som just diskriminering. Oavsett framgår det att trakasserier i olika former förekommer samtidigt som respondenterna inte framhäver det som ett utbrett problem som finns i produktionen.

De händelser som intervjurespondenterna tar upp rör både sexistiska samt ideologiska kommentarer och beteenden. Baserat på kvinnornas vittnesmål framgår det att det är mer vanligt förekommande med rasistiska yttranden. Kvinnorna förmedlar uppfattningen av att kommentarer med rasistiska tendenser sägs vissa kollegor emellan och inte direkt till den personen eller gruppen kommentaren handlar om. Det skulle även kunna förklara varför inte kvinnorna upplever att det är vanligt förekommande med sexistiska kommentarer. Det finns en risk att sådana kommentarer förekommer i

en större utsträckning än vad kvinnorna är medvetna om, eftersom de eventuellt sägas utan kvinnornas vetskap. Det finns också en möjlighet att sexistiska uttalanden inte längre är ett problem på Skanskas byggarbetsplatser. Kvinnorna ger intrycket av att det finns en nolltolerans mot sexistiskt beteende i arbetsgrupperna. Dessutom ger kvinnorna exempel på tillfällen då sexistiska handlingar eller kommentarer har lett till avskedning, medan ingen återger ett liknande exempel gällande rasistiska. Det kan å andra sidan bero på att kvinnorna själva inte har varit involverade i en sådan händelse och därför inte är medvetna om att det har skett. Noterbart är att ingen av respondenterna uppger att det förekommer homofobiska kränkningar i någon utsträckning.

På en av byggarbetsplatserna framgår det att det finns ett problem med klotter. Problemet förekommer på platser där anställda vistas en eller ett fåtal personer i taget. Det som gör det intressant är att klotret föreställer bland annat rasistiska symboler, trots att ingen uttalat står för ett sådant budskap. Detta tyder på att personerna är väl medvetna om att det inte är ett accepterat beteende och att sådana åsikter inte är socialt tillåtna att yttra. Däremot är det inte självklart att personerna själva står för det budskap de förmedlar. Det kan handla om ett omoget beteende utlöst av rastlöshet grundat i okunskap, och därmed finns det en risk att de som klottrar inte förstår vilken inverkan det beteendet kan ha på den som tar emot budskapet. Respondenten som berättar om klotret ger intrycket av att det är ett problem som hela arbetsledningsgruppen ser allvarligt på och det framgår tydligt att de är angelägna om att få stopp på klottrandet. Exemplet tydliggör att arbetsledningsgruppens arbete går linje med företagets värderingar, samtidigt som värderingarna uppenbarligen inte delas av alla anställda eller underentreprenörer. Med det sagt är det omöjligt att veta vad de som klottrar har för ställning eller roll på arbetsplatsen och det skulle kunna vara en i arbetsledningsgruppen.

Kvinnorna ger intrycket av att de säger ifrån om eller när de hör något som de anser är opassande. De flesta menar däremot att de väljer att säga till personen på plats, i stället för att rapportera händelsen vidare. Kvinnorna verkar inte vilja göra någon stor grej, av vad de exempelvis anser är slarvigt språk, och menar att de väljer sina strider. En orsak till att inte rapportera vidare händelsen kan vara att det är svårt att avgöra hur allvarlig situationen är och ifall det finns grund för att rapportera den. Till exempel beskriver en respondent att gränsen för vad som är okej att säga och vad som inte är okej att säga är diffus. Det kan även vara så att kvinnorna inte ser det som deras ansvar att vara "etikpoliser". Att ständigt vara på sin vakt och leta efter opassande yttranden kan vara energikrävande. Samtidigt som det är viktigt att förmedla vidare etiska övertramp för att ledningen ska få chansen att jobba proaktivt med ett eventuellt sådant problem. Å andra sidan är det fel om det agerandet förväntas av dem bara baserat på att de är kvinnor. Det finns dessutom ett uttryckt rapporteringsansvar i Code of Conduct, vilket gör att det borde finnas en sådan förväntning på alla. Kvinnorna tror däremot inte att samtliga av deras kollegor varken säger ifrån eller rapporterar när de hör någon säga något opassande. Ytterligare en orsak till att kvinnorna inte väljer att rapportera händelser, skulle kunna vara för att de då riskerar att placera sig själva i en utsatt situation, precis som Cettner (2008) diskuterar i sin uppsats. Hon menar att kvinnor redan är i en utsatt situation som minoritet och att de då genom att ställa sig mot den resterande gruppen gör sig mer synliga. Även om de kvinnliga respondenterna inte uttrycker att de är utanför den inre gruppen, finns det en möjlighet att de omedvetet

hämmas på grund av att de är en minoritet som kvinnor. Vidare skulle det kunna vara så att kvinnorna där och då inte inser att det som sägs är opassande, utan att det är något som de reflekterar över först i efterhand. Därmed kan det kännas inaktuellt eller för sent att ta upp händelsen med en chef.

De kvinnor som varit med om ett allvarligt övertramp och som rapporterat det till en chef, har olika upplevelser av chefens bemötande. En av kvinnorna har erfårit två olika bemötanden vid två olika tillfällen. Å ena sidan agerade cheferna i slutändan båda gångerna. Å andra sidan fick hon själv ta det vidare till högre chef vid ett av tillfällena, eftersom den närmsta chefen inte tog problemet på allvar. Vid den gången som chefen agerade direkt rörde det sig om ett fysiskt närmande. Det skulle kunna påverka chefens bemötande eftersom en fysisk händelse inte går att missbedöma eller rättfärdiga. Medan en sexistisk eller nedvärderande kommentar ofta går att tolka på flera sätt beroende på situationen. Att bemötandet skiljer sig skulle också kunna bero på chefen, och att det vid det andra tillfället var en mer handlingskraftig person. Den andra kvinnan som rapporterade att hon blivit diskriminerad fick i motsats dålig eller ingen respons från vare sig närmsta eller högre chef, trots att hon vid upprepade tillfällen lyfte problemet. Med tanke på det delade bemötandet respondenterna fått skulle det inte vara förvånade om de vid ett framtida tillfälle väljer att inte gå vidare, med rädsla för att inte bli tagna seriöst. Att rapportera en händelse kan dels vara jobbigt eftersom det lämnar ut personen, dels kan ta mer energi än att ignorera problemet. Samtidigt som de respondenter som inte upplevt en händelse som krävt vidare åtgärder är övertygade om att de kommer bli bemötta på ett bra och värdigt sätt av sina chefer, om de hade behövt rapportera. Det tyder på att cheferna är förtroendeingivande och på att det finns en kultur som tillåter de anställda att lyfta oegentligheter. Trots att respondenterna har den bilden i dagsläget, är det svårt att veta hur de skulle reagera och agera i en verklig situation.

Den bild av verksamheten och arbetsplatserna som de kvinnliga respondenterna målar upp är att det inte finns någon utbredd machokultur. De exempel som kvinnorna lyfter ger intrycket av att det är sällsynt med sådana händelser. Att det då snarare handlar om en persons sätt att uttrycka sig i stället för en gemensam kultur. Samtidigt pekar tidigare presenterad litteratur på att machokultur förekommer på många byggarbetsplatser i Sverige, och är ett erkänt problem, i motsats till den bild som kvinnorna ger. En möjlig förklaring till att kvinnorna inte upplever machokultur kan vara ett de som deltagit i intervjuerna kommer från arbetsplatser som har kommit förhållandevis långt i arbetet med kulturen och för jämställdhet. Det kan också vara så att företaget i stort har kommit långt i utvecklingen och att det därför inte längre finns något sådant problem. En annan möjlig förklaring, som styrks av de siffror som litteraturen lyfter, är att problemet är tillräckligt inarbetat att kvinnorna inte lägger märke till små strukturella drag som är resultat av machokultur. Vidare kan det finnas en skillnad i hur utbredd kulturen är beroende på om det finns kvinnor på arbetsplatsen eller inte. Vilket till viss del hade förklarat skillnaden i kvinnornas uppfattning och den forskning som presenterats tidigare i arbetet. Oavsett så skiljer sig respondenternas uppfattning mot det intryck som Cettner (2008) ger av hennes respondenters situation. Hon beskriver en strukturell problematik som till viss mån är ett resultat av en väl utbredd machokultur. Värt att notera är att hennes studie är 14 år gammal och att hennes respondenter därutöver återger berättelser från en flera år lång karriär. Sålunda finns anledning att tro att utvecklingen har gått framåt och att problemet i stort är mindre omfattande idag.

Med stöd i slutsatsen som Johansson et al. (2021) presenterar om att en uppförandekod är ett viktigt och användbart hjälpmedel i arbetet mot machokultur och för jämställdhet, går det att konstatera att Skanskas Code of Conduct har en betydande funktion för att främja en bra arbetsmiljö. Det styrks ytterligare av den låga förekomsten av diskriminering och machokultur som respondenterna återger. Företaget verkar arbeta aktivt med uppförandekoden och resultatet från både intervjuerna och enkäterna visar att de anställda är väl informerade om dess innebörd. Att de upplevs tycka att företaget ligger i framkant jämfört med andra företag i branschen när det kommer till grundvärderingar, märks tydligt i respondenternas svar. Däremot tenderar respondenterna att rättfärdiga problem som de berättar om med kommentarer som "Vi är ju i alla fall bättre än andra företag". Det tankesättet kan bli problematiskt eftersom det riskerar att bromsa utvecklingen. För att i stället öka utvecklingshastigheten bör det finnas en allmän vision om att vara helt problemfria snarare än bättre än andra. Samtidigt som respondenterna ger intrycket av att värdegrunden är förankrad i företaget och att de anställda genuint delar företagets grundvärden.

## 5.4 Jämställdhet

Den allmänna uppfattningen som kvinnorna uppger är att de blir bra bemötta av sina kollegor. De skapar bilden av att kvinnor inte blir behandlade på något annat sätt än vad män blir. Kvinnorna lyfter gemensamt att de ofta får höra positiva kommentarer och upplever att många uppskattar att det finns kvinnor på arbetsplatsen. Å ena sidan ger kvinnorna intrycket av att de värdesätter de kommentarer och hejarop de får från sina kollegor. Å andra sidan bör det kännas märkligt att få beröm för kompetenser som är självklara att ha som arbetsledare. I längden kan det bli förlöjligande att vid upprepade tillfällen få höra sådant beröm, oavsett personens goda intentioner bakom kommentaren. Det styrks av kommentaren från en av enkätrespondenterna, som menar att kvinnor får mer beröm. Det framgår inte av personens svar vad han mer specifikt syftar på men det skulle kunna vara dels ett resultat av en upplevd orättvisa, dels en bekräftelse av påståendet om att kvinnorna förlöjligas. Det kan bli en nackdel för kvinnorna att få mer beröm än män bland annat på grund av att det riskerar att leda till en "vi och dem" stämning i arbetslaget, vilket kan försvåra integreringen av kvinnor. Samtidigt som det i sig är ett betydligt mindre akut problem att få för mycket beröm, jämfört med att till exempel bli trakasserad. Framför allt lyfter ingen av kvinnorna situationen som problematisk, utan nämner snarare i förbifarten att de ibland får onödigt positiva kommentarer från deras kollegor eller andra på arbetsplatsen.

Kvinnorna upplever sig vara mer observerade än vad männen på deras arbetsplatser generellt är. De lyfter exempel om att de upplever att de behöver bevisa sig kompetenta eller att de förtjänar sin position. Det kan vara betungande och bidra till en ökad stress att uppleva att ens arbetsprestation ständigt utvärderas eller kritiskt granskas. Samtidigt som den extra pressen kan användas som motivation och motivering till att motbevisa fördomar. Till skillnad från vad Cettner (2008) beskriver så ger de kvinnliga arbetsledarna intrycket av att kritiken i stället kommer nerifrån, från yrkesarbetarna, snarare än från cheferna. Det kan förklaras av att Cettners respondenter inte har samma kontakt med yrkesarbetare som respondenterna i den här studien har. Däremot så beskriver ingen av respondenterna att de upplever sådan kritik från deras chefer. Det går därför att anta att kulturen, under den tidsperioden från det att Cettner skrev sin uppsats till idag, har förändrats. Å ena sidan kan kritiken som yrkesarbetarna uttrycker vara ett resultat av okunskap och oerfarenhet. Föråldrade fördomar kan sitta kvar som

en produkt av ett en del yrkesarbete fortfarande är ovana med att arbeta tillsammans med kvinnor och att de därför inte fått sina fördomar motbevisade ännu. Å andra sidan uppger kvinnorna att kritiken från yrkesarbetarna grundar sig i att de är nya snarare än att de är kvinnor. Samtidigt som majoriteten av kvinnorna har arbetat som arbetsledare i flera år och det kan därför ifrågasättas hur länge en person kan anses vara ny i sin roll. Vidare kan det ifrågasättas varför det finns ett behov av att kritisera nya personer. Det kan till viss del förklaras som machokultur. Trots att det ovan argumenteras för att kulturen är begränsad, verkar det som att den ändå uttrycker sig i viss mån på arbetsplatserna.

Samtliga av de kvinnliga respondenterna i både intervjuerna och enkäterna är eniga om att byggbranschen inte skulle vara specifikt för män. Samtidigt återkommer uttrycket "skinn på näsan" i flera intervjuer och enkäter. Detta går i linje med Cettner (2008) som beskriver att "skinn på näsan" krävs av en kvinna för att kunna hantera branschen. Kvinnorna uppger att en kvinnlig arbetsledare behöver kunna stå på sig och menar att det annars finns en risk för att bli nonchalerad eller åsidosatt. Å ena sidan är det anmärkningsvärt att kvinnorna först säger att branschen är för alla oavsett kön, och sedan beskriver att det krävs en viss typ av kvinna för att kunna hantera den. Det i sig blir en motsägelse och antyder att det finns en skillnad mellan kvinnor och män snarare än mellan person och person, som respondenterna tidigare påpekat. En orsak till motsägelsen kan vara att de inte fått tid till att tänka igenom sina svar i förhand eller att uttrycket används slentrianmässigt som en kvarleva från en tidigare kultur där kvinnor var mer utsatta. Å andra sidan är det värt att fundera kring varför det kravet ställs på kvinnor och inte på män. En förklaring kan vara att män naturligt förväntas ha en sådan personlighet och att "skinn på näsan" därför inte uttryckligen behöver efterfrågas. En annan förklaring är att kvinnor faktiskt blir mer ifrågasatta och därför behöver stå på sig mer än vad män generellt behöver göra. Det står däremot i motsats till det som kvinnorna berättar och den bild som de målar upp om att kvinnor och män blir lika behandlade.

Både de tillfrågade kvinnorna och männen uppger att deras arbetsplatser är så gott som jämställda och att alla oavsett kön behandlas likvärdigt. Däremot tenderar männen att fokusera på kvantitativ jämställdhet, vilket tyder på okunskap inom området. Jämställdhet är, precis som en av de manliga respondenterna påpekar, mer än enbart antalet kvinnor. Att Skanska på sin hemsida påstår att stereotyper och grunder för diskriminering diskuteras på daglig basis, är därför inte fullt trovärdigt. Det bekräftas ytterligare av att ingen av kvinnorna ger intrycket av att jämställdhet är något som aktivt tas upp av ledningen dagligen. På samma sätt nämner företaget och några respondenter det kvinnliga nätverket, AKS, som en del i jämställdhetsarbetet, trots det ger ingen av respondenterna intrycket av att de deltagit i någon sådan aktivitet. Det kan vara så att respondenterna har varit aktiva på sådana event men att de inte uttryckt sig under intervjun eller enkäten på ett sätt så att det framgått. Företagets ambition att nå jämställdhet genom att utbilda de anställda i jämställt tänkande går i linje med slutsatserna som Fägerlind (2009) och Johansson et al. (2021) drar. De båda menar att kunskap är en nyckel för att lyckas i jämställdhetsarbetet. De lägger också stor vikt på att ledningen har det överhängande ansvaret för arbetet och Fägerlind påpekar att det finns en risk att endast de anställda som har ett personligt intresse i ämnet söker sig till utbildningar och liknande. Samtidigt som det tydligt framgår av intervjuerna, enkäten och företagets hemsida att företaget eftersträvar jämställdhet och att det är ett uttalat



och välkänt mål. Det finns däremot anledning att tro att arbetet inte riktigt når hela vägen till samtliga anställda.

Ingen av de sju kvinnorna som deltog i intervjuerna har barn. Det kan anses anmärkningsvärt med tanke på att flera av deras manliga kollegor är föräldrar. Eftersom de inte är en tillräckligt stor grupp för att statistiskt representera hela populationen, kan avsaknaden av barn vara en tillfällighet. Samtidigt som medelåldern på kvinnorna som deltagit är relativt låg, det kan därtill vara så att de aktuella kvinnorna av andra anledningar inte har barn. Det kan å andra sidan vara så att det finns en uppfattning om att det inte är möjligt för kvinnor att kombinera arbetsledarrollen med att vara förälder. Det kan dels vara en uttalad eller outtalad uppfattning, dels en grundad alternativt en ogrundad inställning. Oavsett kan en sådan tanke hindra personer från att jobba kvar i rollen om de ser sig själva bli föräldrar inom de närmsta åren. Det skulle förklara varför kvinnliga arbetsledare tenderar att efter några år byta roll, samtidigt som ingen kvinna som bytt roll har tillfrågats. Det har heller inte undersökts ifall kvinnor som nyligen bytt roll har blivit föräldrar inom en nära tid. Det är i sådant fall anmärkningsvärt att flera av respondenternas manliga kollegor har barn, vilket visar att det uppenbarligen går att både vara förälder och arbetsledare. Det skulle kunna bero på en strukturell skillnad i ansvarstagandet mellan kvinnor och män i privatlivet. Arbetsledarrollens oflexibla arbetstider, behov av närvaro, tillsammans med att arbetsplatsen efter färdigställande av projekt byter geografisk placering, kan göra det svårt att anpassa ett liv med småbarn till jobbet. Denna förklaringsmetod använder sig Cettner (2008) av och menar att kvinnornas karriärval är ett resultat av samhällets struktur. Vidare menar hon att kvinnorna omedvetet påverkas och att de ser sig själva som drivande i sina karriärval. Det skulle kunna förklara varför de, för detta arbete, intervjuade kvinnorna inte tar upp fenomenet som ett problem samtidigt som flera av de uttrycker att de ser sig själva lämna arbetsledarrollen inom de närmsta åren. Å andra sidan blev kvinnorna endast frågade om de har barn och inte om de kan se sig själva jobba som arbetsledare och samtidigt ha barn i framtiden. Det är därför omöjligt att dra några säkra slutsatser kring det baserat på kvinnornas svar.

För att vidare undersöka om arbetsledarrollen går att anpassa till en modern livsstil, bestående av exempelvis en ensamstående, alternativt två föräldrar som delar föräldraansvaret lika, frågas respondenterna om de tror att det är möjligt att arbeta deltid. Att de som har eller har haft en kollega som jobbar deltid ser det som möjligt, medan de som inte har det ser det som näst intill omöjligt kan anses märkvärdigt. Det tyder på att cheferna och ledningen inte öppet pratar om att det är en möjlighet. En anledning till det kan vara att cheferna själva inte är medvetna om att det är genomförbart, förrän de ställs i en situation där de måste hitta en lösning. Det skulle också kunna handla om att cheferna aktivt väljer att inte informera om den möjligheten eftersom de ser det som problematiskt och därför inte vill uppmuntra till deltidsarbete. Resonemanget riskerar att leda till att arbetsledare söker sig till andra roller, utanför produktion, där det finns uttalade möjligheter till deltid. Samtidigt som det försvårar arbetet om en eller flera arbetsledare inte är på plats full tid. Möjligheten till att arbeta deltid kan också bero på projektets storlek. Ett mindre projekt med färre arbetsledare bli mer sårbart om någon av dem skulle vara frånvarande. Det kan också vara så att det finns en utbredd inställning i byggbranschen, som härstammar från machokultur, till att jobba heltid. Det kan anses "omanligt" eller svagt att vilja prioritera privatlivet framför karriären eller lönen. Samtidigt som respondenterna uppger att det är normaliserat med

att vara frånvarande på grund av VAB och att en sådan situation, som till viss del ändå bidrar till ökad stress för kollegorna, är hanterbar. Till skillnad från vid VAB är det möjligt att planera och förbereda tidsplanen och arbetet utifrån en persons deltidsanställning, vilket talar för möjligheten till att arbeta deltid.

## 5.5 Kvinna i byggproduktion

Av intervjuerna framgår det att det endast är ett fåtal av respondenterna som ser sig själva på platschefpositionen i framtiden. Det är enbart två av sju intervjurespondenter som uttryckligen uppger att det är deras mål. Medan flera av de andra respondenterna ger intrycket av att de ser rollen som en möjlighet till att lära sig och samla på sig erfarenhet till en framtida karriär. Därmed följer respondenterna det mönstret som branschen brottas med, eftersom majoriteten av kvinnorna enligt deras nuvarande planer inte kommer arbeta kvar i rollen som arbetsledare under en längre tidsperiod. Återigen blir det tydligt att kvinnorna inte ser sig själva som en del av mönstret. De delar även uppfattningen om att det finns ett problem i att kvinnor tenderar att inte bli kvar tillräckligt länge för att anta rollen som platschef. Det behöver däremot inte vara anmärkningsvärt att kvinnorna inte ser sig själva som platschefer i framtiden, eftersom andelen manliga arbetsledare som blir platschefer inte nödvändigtvis är markant större än andelen kvinnor. Vidare räcker det att några få personer arbetar som arbetsledare under en längre period för att påverka medellängden för hur länge snittet arbetar i rollen. På grund av att kvinnor har en kortare historia i branschen i allmänhet och i produktion i synnerhet, än vad männen har, är det inte lika många kvinnor som har haft möjlighet att arbeta ett helt arbetsliv som arbetsledare. Med det sagt finns det fortfarande anledning att ta problemet på allvar eftersom det idag är en skev könsfördelning bland arbetsledare och platschefer. Samtidigt som respondenterna ger bilden av att kvinnor i stället är överrepresenterade i rollen som projektingenjör.

Att kvinnorna verkar hamna i en specifik roll på platskontoret förstärker och tydliggör att det finns ett jämställdhetsproblem i produktionen. Majoriteten av de få kvinnor som finns i produktion har rollen som projektingenjör, vilket är anmärkningsvärt med tanke på att rollen är en av de mer administrativa rollerna som är placerade på platskontoret i produktion. Att kvinnor har administrativa roller upprätthåller och passar in på den kvinnliga stereotypen, som säger att kvinnor är mer teoretiskt kompetenta, medan män är mer praktiskt kunniga. Därtill går det i linje med Fägerlind (2009) som lyfter att minoriteter på arbetsplatser tenderar att anta stereotypa arbetsuppgifter. Flera av respondenterna, både kvinnliga och manliga, upplever att kvinnor slussas in i rollen, snarare än att de aktivt söker sig till den. Speciellt en man lyfter att problemet är vedertaget och att det är något som de aktivt diskuterar i arbetslaget. Det framgår inte av det som respondenterna berättar ifall kvinnorna styrs medvetet eller omedvetet mot rollen. I och med att ledningen tycks se fenomenet som ett problem, går det att förutsätta att det sker oavsiktligt. Samtidigt som en av de kvinnliga respondenterna upplever att hon fått påtryckningar från hennes arbetskamrater. Det har varit i form av komplimanger beträffande hennes förmåga att hantera de administrativa arbetsuppgifter hon har i sin nuvarande roll. Varken kvinnan eller hennes kollegor verkar vara medvetna om att de följer det mönster som de beskriver som problematiskt. Å andra sidan är det förståeligt att arbetslagen vill ha den bäst lämpade personen på varje position i organisationen.

Precis som det en av respondenterna lyfter, skulle lön kunna vara den drivande faktorn till att många väljer att lämna arbetsledarrollen. Genom att byta tjänst finns det möjligheter att höja sin lön, vilket det kanske inte gör i samma utsträckning för den som arbetar kvar som arbetsledare. Å ena sidan borde tiden personer arbetar som arbetsledare i allmänhet vara kortare i så fall och inte endast bland kvinnor. Å andra sidan kan skillnaden mellan könen förklaras med att fler män än kvinnor har en bakgrund som yrkesarbetare. De har därför redan gjort en större uppgradering i karriären och är därav nöjda med den löneökning och de förmåner de redan fått. Om en person i stället har en högre akademisk utbildning blir det naturligt om karriärs- och löneambitionen är högre. Den teorin stärks av att samtliga av de kvinnliga respondenterna minst har en treårig högskole- eller universitetsutbildning, samtidigt som flera av dem vill utvecklas vidare utanför arbetsledarrollen. Vidare kan det finnas en risk att kvinnor som bytt till en tjänst på kontoret, till exempel i samband med att de blivit föräldrar, vänjer sig vid den lönen och därför inte vill gå tillbaka till produktion, arbetsledarrollen, och en lägre lön.

För att lyckas med ambitionen om att få fler kvinnliga arbetsledare, kan branschen och företagen informera ytterligare om att rollen finns. Baserat på arbetets författares egna erfarenheter är kunskapen kring rollen bland studenterna på Chalmers tekniska högskola relativt liten. Det har varit få eller inga representanter från arbetsledarrollen som deltagit i kurser eller som presenterats på arbetsmarknadsdagar på det samhällsbyggnadstekniska programmet. Åtgärden hade blivit ännu mer effektiv i att locka kvinnliga studenter ifall företagets representanter därtill hade varit kvinnor. Representanter från rollen hade då fått möjlighet att avfärda de fördomar som respondenterna beskriver finns. Samtidigt som företaget har ett begränsat utrymme för att presentera sig och visa upp olika roller. Det är därmed förstaeligt om de i stället väljer att visa upp personer som kan representera en större del av företaget, som till exempel en hållbarhetschef eller någon som gjort karriär och som idag sitter på en hög position. En person som därmed kan svara på frågor som rör hela företaget, vilket någon som endast jobbat som arbetsledare inte kan göra i samma utsträckning.

Vidare kan företagen använda sig av normkritisk rekrytering samt kvotering för att öka andelen kvinnor som anställs. Genom att anställa fler kvinnor ökar chansen till att fler väljer att arbeta kvar som arbetsledare samtidigt som risken för exkludering och problem som kommer av att vara minoritet minskas. Johansson et al. (2021) menar att normkritisk rekrytering bidrar till en mer inkluderande och välkomnande bransch. En större variation av kön, sexuell läggning, etnicitet och så vidare ökar trivselsn för både kvinnor och män, vilket därmed bör få fler att vilja arbeta kvar. Vidare kan antalet kvinnor i rollen öka genom att de kvoterar in i anställningsprocessen. På så sätt riskerar inte kvalificerade kvinnor att sällas bort på grund av rekryterarens eventuella fördomar. Samtidigt som den personen som anställs, precis som en av respondenterna lyfter, vill känna sig utvald på grund av sin kompetens och inte sitt kön. Därav kan kvotering snarare vara en kortsiktig lösning, för att normalisera kvinnor i produktion, och inte en åtgärd som ska användas under en längre tidsperiod. I det långa loppet är normkritisk rekrytering ett bättre alternativ. Genom att öka medvetenheten hos rekryteringspersonalen och upplysa kring stereotyper kan antalet kvinnliga arbetsledare som anställs naturligt bli fler.

Avslutningsvis går det att anta att branschen, i linje med respondenternas reflektioner, tillsammans med samhället kommer att utvecklas och bli mer jämställd med tiden. Det är genom aktivt arbete möjligt att påskynda processen och få ta del av de fördelar som en jämställd och välmående organisation innebär snabbare. Till skillnad från den uppfattning som respondenterna, har är det fler kvinnor än män som utbildar sig inom området. Det gör att det inom en snar framtid också bör avspeglas på antalet som söker sig till arbetsledarrollen. Vidare motbevisar det även den teori som en av enkätrespondenterna lyfter, som menar att problemet ligger i kvinnors brist på intresse för rollen. Med tanke på den bild som respondenterna målar upp finns det ingen anledning att tro att arbetsledarrollen skulle vara specifikt oinbjudande för kvinnor. I stället förväntas en representativ del av de som läser högre samhällsbyggnadsteknisk utbildning vara intresserade av rollen och komma att söka den. Med det sagt är det dock viktigt att ta problemet på allvar och inte förlita sig på att tiden är lösningen. Sammanfattningsvis kan företagen förutsättas ha stora möjligheter att påverka och avgöra för hur jämställd byggproduktionen kommer vara i framtiden.

## 6 Slutsatser

Nedan presenteras de slutsatser som genererats i arbetet dels övergripande dels med avseende på arbetets frågeställningar. Slutsatserna grundas ur diskussionen av resultatet. Avslutningsvis presenteras en punktlista med förslag på åtgärder för Skanska och andra byggföretag att vidta med ambition att få de kvinnliga arbetsledarna att arbeta kvar längre.

Utöver de slutsatser som baseras på arbetets frågeställningar kan tre intressanta konstateranden göras. Arbetet visar att de intervjuade kvinnliga arbetsledarna tenderar att följa det mönster som finns i branschen, trots att de själva är medvetna om mönstret. De ser sig lämna arbetsledarrollen efter några år likt den tendens som i allmänhet finns bland kvinnor i byggproduktion. Vidare tyder resultatet på att det inte finns någon skillnad i varför kvinnor och män trivs i rollen och vad de uppskattar med den. Därmed finns det ingen anledning att anta att de skulle dras till rollen av olika anledningar. Slutligen kan slutsatsen dras att problemet med den skeva könsfördelningen kommer att minska i takt med att samhället utvecklas, även om inte ytterligare åtgärder antas. Byggföretagen har däremot goda möjligheter att påskynda utvecklingen med hjälp av kunskap.

### 6.1 Beror den låga representationen av kvinnor på byggarbetsplatsen på dålig social och psykosocial arbetsmiljö?

Den allmänna bild av klimatet i produktion som arbetet genererat är att kvinnor blir väl behandlade på sina arbetsplatser. De känner sig varken utsatta eller ensamma på grund av att de är kvinnor. Vidare finns det tecken på att det förekommer viss diskriminering på arbetsplatserna trots att kvinnorna inte lyfter det som ett allvarligt problem. Det framkommer av resultatet att det finns en tydlig uppfattning om vad som är okej och inte okej att säga på arbetsplatsen. Jargongen regleras både av vad som är socialt accepterat i arbetsgruppen och av företagets nolltolerans mot diskriminering. Vidare kan den stress som respondenterna uttrycker vara en bidragande faktor till en mindre bra arbetsmiljö. Samtidigt som den upplevda stressen inte utmärker sig specifikt bland kvinnor utan snarare finns allmänt bland arbetsledare. Ytterligare ger kvinnorna

intrycket av att de inte gärna uppmärksammar negativa aspekter av arbetsledarrollen. Det handlar antagligen om att de inte vill synliggöra och legitimera problemen inför sig själva, snarare än att de medvetet vill dölja dem för intervjuarna.

Det finns spår av en utbredd machokultur i Skanskas byggproduktion, även om den inte uttrycker sig tydligt vid första anblick. I stället för att förekomma i form av en grov jargong eller öppet nedvärderande av kollegor som inte följer den manliga stereotypen, så finns kulturen under ytan och påverkar diskret det vardagliga arbetet. Kulturen är djupare rotad hos yrkesarbetarna än hos tjänstemän och chefer. Den uttrycks av yrkesarbetarna bland annat i form av förlöjligande av nyanställda. Då det finns en tendens att vilja sätta dem på plats eller synliggöra deras okunskap. För att få bukt på problemet med machokultur behöver arbetet fortsätta och rikta in sig mer på yrkesarbetare och underentreprenörer. Det är viktigt att alla som vistas på projektet följer samma riktlinjer och värderingar för att uppnå jämställdhet och likabehandling. Trots att Skanska tycks ha kommit långt från den machokultur som funnits tidigare är det avgörande att företaget inte nöjer sig förrän kulturens negativa aspekter är helt borta.

Uppförandekoden, Code of conduct, tycks baserat på respondenternas utsagor, över lag vara väl förankrad i företaget samt vara en väsentlig del i arbetet för jämställdhet. Att företaget har så pass lite arbetsmiljöproblem som de har, kan förklaras av det utförliga arbetet som de gjort och som de gör utifrån värdegrunden. Respondenterna berättar om få händelser där de känt sig kränkta eller felbehandlade samtidigt som majoriteten av dem har ett stort förtroende till sina chefer och till hur de skulle hantera uppgifter om en sådan händelse. Dessa faktorer tyder på att det är en god social och psykosocial arbetsmiljö och det finns därmed ingen anledning att misstänka att det är därför som kvinnor väljer att lämna arbetsledarrollen.

## 6.2 Finns det en skillnad i vilken typ av ledarskap kvinnor och män uppskattar i byggproduktion?

Att ha en kompetent chef och en god relation till sin chef verkar vara avgörande för att arbetsledarna ska trivas på sina arbetsplatser. Vidare finns det ingen skillnad i de ledarskapsegenskaper som kvinnor efterfrågar jämfört med de som män efterfrågar. Därav finns det ingen anledning för cheferna att särbehandla de kvinnliga arbetsledarna med ambitionen att få dem att trivas bättre.

Både de kvinnliga och manliga respondenterna ger dock intrycket av att det finns förbättringspotential hos deras egna chefer. Till exempel upplever flera av arbetsledarna att deras roll är stressig samt att den tar energi från deras privatliv. Det skulle kunna regleras av ökad tydlighet, mer information och bättre planering från chefernas håll. För att ytterligare förbättra relationen mellan chef och arbetsledare krävs det att de träffas frekvent. Det mest optimala är ifall chefen och arbetsledaren är placerade på samma projekt men att chefen i de fall då det inte är möjligt, är noga med att besöka projektet regelbundet. Avslutningsvis är det viktigt att de anställda upplever att de blir stöttade och uppmuntrade av sina chefer. Därför är mentorskap en bra metod som kan hjälpa både de kvinnliga och de manliga arbetsledarna att känna sig bekväma med det ansvaret de blivit tilldelade.

### 6.3 Vad får kvinnliga arbetsledare att lämna byggproduktion till förmån för mer administrativa roller?

Resultatet av arbetet tyder på att kvinnor inte lämnar arbetsledarrollen av samma orsaker som tidigare arbeten presenterat. Det finns inget belägg för att kvinnor blir trakasserade eller kränkta i en sådan utsträckning att de inte vill stanna kvar i rollen. Det finns en liten risk att kvinnorna blir diskriminerade bakom sina ryggar, men om så är fallet är det inget som kvinnorna påverkas av i hög grad och är då heller inget som bidrar till att de väljer att sluta. Vidare finns tanken om att det krävs en speciell för att passa i rollen som arbetsledare. Uppfattningen riskerar snarare att skrämja kvinnor från att söka sig till rollen än att få dem att lämna den. Även om rollen tycks kräva en självsäker och framåt person, så är det inget som utmärker sig för enbart kvinnliga arbetsledare.

Anledningarna till att kvinnor väljer att lämna arbetsledarrollen, som resultatet pekar på, är till viss del svåra att ta på. Många kvinnor tycks efter en tid som arbetsledare byta till rollen som projektingenjör. Det antas vara ett resultat av en inarbetad struktur som följer stereotypen om att kvinnor skulle vara bättre på administrativa uppgifter än vad män är. Kvinnorna uppmuntras och leds till att ta rollen av sina kollegor och chefer. Antagligen ses varje sådant fall som en unik företeelse snarare än som en del av ett strukturellt beteende. Det finns anledning till att tro att företaget inte ser sin egen del i problemet, vilket är en förutsättning för att de ska ha möjlighet till att förbättra situationen. Vidare kan det vara så att kvinnor lämnar arbetsledarrollen i samband med att de planerar att bli föräldrar. Att föräldraskapet påverkar vilken roll kvinnor har på arbetet och inte vilken roll män har, tyder snarare på ett större samhällsproblem än på en ojämfälld arbetsplats. Däremot kan det finnas goda skäl för företaget att observera problemet och gå det till mötes, genom att till exempel upplysa om möjligheten till att arbeta deltid. En ytterligare anledning till att kvinnor väljer att lämna arbetsledarrollen kan vara lönen. Genom att byta från arbetsledare till en mer administrativ roll, som exempelvis projektingenjör, finns det en möjlighet till att öka lönen. Kvinnor kan vara mer lockade av en högre lön ifall det är så att de i större utsträckning har en högskoleutbildning.

### 6.4 Möjliga åtgärder

- Öka medvetenheten om att kvinnor leds till projektingenjörrollen och utmana detta
- Få de anställda att känna att det inte räcker att vara bättre än andra byggföretag
- Göra arbetsledarrollen mer flexibel samt informera om möjligheten till att arbeta deltid
- Tänk normkritiskt vid rekrytering och använd kvotering som en tillfällig lösning
- Göra arbetsledarrollen mer attraktiv genom att visa upp kvinnliga arbetsledare, vid till exempel arbetsmarknadsdagar på högskolor
- Utbilda yrkesarbetare ytterligare och ställ krav på underentreprenörer om utbildning i machokultur och jämställdhet

## 7 Referenser

- Åhman, P., Persson, M., Jonsson, R., Werner, E., & Bergh, Å. (2017). *Byggarbetsplatsens teknikhandbok* (4e uppl.). Sveriges Byggindustrier.
- Arbetsgivarverket. (u.å.). *Psykosocial arbetsmiljö*.  
<https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/arbetsmiljo/psykosocial-arbetsmiljo/>
- Arbetsmiljöverket. (2020). *Frågor och svar om organisatorisk och social arbetsmiljö*.  
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/fragor-och-svar-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/>
- Bengtsson, S. (2021). Elva procent kvinnor i branschen | Byggvärlden. *Byggvärlden*.  
<https://www.byggvarlden.se/elva-procent-kvinnor-i-branschen/>
- Björn, U. (2021). *Business as equals : jämställdhet, mångfald och inkludering ur ett affärsperspektiv* (1a uppl.). Liber.
- Borglund, T., De Geer, H., Sweet, S., Frostenson, M., Grafström, M., Lerpold, L., Nordbrand, S., Sjöström, E., & Windell, K. (2021). *CSR och hållbart företagande* (3e uppl.). Sanoma utbildning.
- Byggcheferna. (2020). *Så mycket macho - Byggchefernas machoindex 2020*.  
<https://byggcheferna.se/app/uploads/2020/11/Samycketmacho.pdf>
- Byggföretagen. (2020). *Rekordökning av kvinnliga sökande till Bygg- och anläggningsprogrammet | Byggföretagen*.  
<https://byggforetagen.se/2020/11/rekordokning-av-kvinnliga-sokande-till-bygg-och-anlaggningsprogrammet/>
- Byggvärlden. (2020). *Förvärvsarbetande i byggindustrin | Byggföretagen*.  
<https://byggforetagen.se/statistik/forvarvsarbetande-i-byggindustrin/>
- Cettner, A. (2008). *Kvinna i byggbranschen – civilingenjörers erfarenheter ur genusperspektiv* [Licentiatuppsats, Luleå tekniska universitet]. <https://ltu.diva-portal.org/smash/get/diva2:991553/FULLTEXT01.pdf>
- Dalen, M. (2015). *Intervju som metod* (2a uppl.). Gleerups utbildning.
- Delaryd, C. (2020). *Professor: Machokulturen i byggbranschen hindrar samarbete*.  
<https://www.nyteknik.se/ingenjorskarriar/professor-machokulturen-i-byggbranschen-hindrar-samarbete-6986072>
- Eksvärd, E. (2018). *Härskarteknik Den fula vägen till makt*. Forum.
- Fägerlind, G. (2009). *Jämställdhet i praktiken - så utvecklar ni er arbetsplats* (1a uppl.). Uppsala Publishing House.

- Gulliksson, H., & Holmgren, U. (2018). *Hållbar utveckling Teknik, samhälle och livskvalitet* (3e uppl.). Studentlitteratur.
- Johansson, H., Stensönes, W., & Sundquist, V. (2021). *En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch - Färdplan i jämställdhetsarbete*.  
[https://vpp.sbuf.se/Public/Documents/ProjectDocuments/c4aa8ae8-f343-41d0-981b-eb3408bf0944/FinalReport/SBUF 13784 – Slutrapport En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch.pdf](https://vpp.sbuf.se/Public/Documents/ProjectDocuments/c4aa8ae8-f343-41d0-981b-eb3408bf0944/FinalReport/SBUF_13784_-_Slutrapport_En_jamstalld_byggprocess_foer_en_attraktiv_byggbransch.pdf)
- Kaufmann, A., & Kaufmann, G. (2016a). *Psykologi i organisation och ledning* (4e uppl., s. 357–397). Studentlitteratur.
- Kaufmann, A., & Kaufmann, G. (2016b). *Psykologi i organisation och ledning* (4e uppl., s. 496–535). Studentlitteratur.
- Melin Lundgren, N. (2020). Ny rapport: Machokulturen består - Byggindustrin. *Byggnadsindustrin*. <https://www.byggindustrin.se/affarer-och-samhalle/affarer-i-byggsektorn/ny-rapport-machokulturen-bestar/>
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. Harper & Row.
- Näringsdepartementet. (2018). *Regeringskansliet*.  
<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/03/regeringen-satter-upp-mal-for-fler-kvinnor-i-byggbranschen/>
- Nationalencyklopedin. (u.å.). Minoritet. In *Nationalencyklopedin*.  
<https://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/minoritet>
- Nilsson, G. (2018). *En bra chef – viktigaste skälet för att trivas på jobbet | Chef*.  
<https://chef.se/en-bra-chef-viktigaste-skalet-till-att-trivas-pa-jobbet/>
- Patel, R., & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder*. Studentlitteratur.
- Rydén, O. (u.å.). Härskarteknik. In *Nationalencyklopedin*.  
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/harskarteknik>
- Sandahl, C., Falkenström, E., & von Knorring, M. (2017). *Chef med känsla och förnuft - om professionalism och etik i ledarskapet* (2a uppl.).
- Skanska. (2022). *Skanska*. <https://www.skanska.se/>
- Skanska Group HQ. (2021). *Code of Conduct - Uppförandekod*.  
<https://group.skanska.com/497087/siteassets/about-us/code-of-conduct/skanska-code-of-conduct-sv.pdf>
- Söderberg & Partners. (2021). *Hur kan företag arbeta för att uppfylla FN:s sociala hållbarhetsmål?* <https://www.soderbergpartners.se/newsroom/hallbarhet/hur-kan-foretag-arbeta-for-att-uppfylla-fns-sociala-hallbarhetsmal/>



- Statistiska Centralbyrån. (2018). *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet*. Statistiska centralbyrån, enheten för befolkningsstatistik.  
[https://www.scb.se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201\\_2017b18\\_br\\_x10br1801.pdf](https://www.scb.se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201_2017b18_br_x10br1801.pdf)
- Statistiska Centralbyrån. (2019). *Anställda 16-64 år efter Yrke (SSYK 2012), kön och år. PxWeb*.  
[https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_AM\\_AM0208\\_AM0208B/YREG61N/table/tableViewLayout1/#](https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM0208_AM0208B/YREG61N/table/tableViewLayout1/#)
- Sundgren Grinups, B., & Forsberg, G. (u.å.). Jämställdhet. In *Nationalencyklopedin*.  
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/jamstalldhet>
- Universitetskanslerämbetet. (2021). *Antal förstahands sökande till generella program - samhällsbyggnad och byggnadsteknik HT2021*. [https://www.uka.se/statistik--analys/hogskolan-i-siffror/statistik/statistikomrade.html?statq=https%3A%2F%2Fstatistik-api.uka.se%2Fapi%2Ftotals%2F95%3Funiversity%3D1%26year%3DHT2021%26group\\_slug%3Dd46bc0f53d9bece3845ae478df8e18f107cfe4e3](https://www.uka.se/statistik--analys/hogskolan-i-siffror/statistik/statistikomrade.html?statq=https%3A%2F%2Fstatistik-api.uka.se%2Fapi%2Ftotals%2F95%3Funiversity%3D1%26year%3DHT2021%26group_slug%3Dd46bc0f53d9bece3845ae478df8e18f107cfe4e3)
- Wall Berséus, A.-B. (2004). *Chef och ledare - en bok om arbete*. Kommunlitteratur.

# Bilaga 1 - Intervjufrågor

## Inledande frågor

- Är du medveten om att intervjun spelas in?
- Upplever du att du har fått tillräcklig information om dina rättigheter, vårt syfte och intervjuens användningsområde?
- Vad har du gått för utbildning?
- Hur länge har du arbetat i branschen?
  - Vad är din yrkesroll idag?
  - Har du haft andra roller än din nuvarande inom branschen?

## Arbetsplatsfrågor

- Vad är roligt med ditt jobb?
- Vad hade du för förväntningar innan du började?
  - Är det något som skiljer sig från dina förväntningar?
- Ser du att det finns möjlighet för dig att utvecklas och klättra i din yrkesroll?
  - Om inte, vad hindrar dig?
  - Uppmuntrar ledningen till utveckling?
- Vad är en bra ledare/ chef för dig?
  - Har din nuvarande eller tidigare chef haft egenskaper som du speciellt uppskattat?
  - Finns det egenskaper som du uppskattat/ uppskattar mindre?
- Hur skulle du beskriva din relation till din chef?
- Hur upplever du strukturen på din arbetsplats? Till exempel arbetsfördelning och vem som gör vad.
- Upplever du att det är accepterat på din arbetsplats att göra fel?
- Känner du att alla i gruppen blir sedda och hörda och att allas åsikter väger lika tungt?
- Hur fungerar arbetsfördelningen?
  - Är det tydligt vem som ska göra vad?
  - Finns det en inofficiell arbetsfördelning?
- Är du involverad i gemensamma beslut som tas?
- Upplever du att alla på din arbetsplats nås av samma information?
- Trivs du på din arbetsplats?
  - Vad känner du är nästa steg i din karriär?
  - Kan du rekommendera ditt yrke till andra kvinnor?

## Jämställdhetsfrågor

- Hur trivs du med dina kollegor?
- Är du bekant med företagets värdegrund?
  - Hur speglas värdegrunden av på arbetsplatsen?
- Har du upplevt att du eller någon annan på din arbetsplats har blivit diskriminerad eller utsatt för kränkande kommentarer?
  - Om ja, rapporterade du händelsen till ledningen?
  - Om inte, hur tror du att det skulle tas emot och behandlas av ledningen om det skulle hända?

- Är det någon på din arbetsplats som uttrycker opassande åsikter för en arbetsplats? (t.ex. rasistiska, homofobiska, kvinnoförtryckande)
  - Om ja, hur hanteras det av ledningen?
  - Om nej, hur tror du att det skulle hanteras?
- Lyfter ledningen aktivt frågor om jämställdhet?
  - Behandlas kvinnor och män generellt lika på din arbetsplats?
  - Har du någon gång blivit annorlunda behandlad på arbetet på grund av att du är kvinna?
- Upplever du att ditt yrke påverkar ditt privatliv?
- Har du barn?
  - Om ja, blir du behandlad på något annat sätt än de som inte har barn? Positivt/negativt?
  - Om nej, upplever du att de som har barn blir behandlade på något speciellt sätt? Positivt/negativt?
- Hur ser ledningens och kollegornas inställning ut kring VAB och föräldraledighet?
  - Är det skillnad om det är en man eller en kvinna som behöver vara borta på grund av VAB eller föräldraledighet?
  - Är det skillnad mellan olika yrkesroller?
- Påverkar till privatliv din arbetsprestation?
  - Är det ett alternativ att jobba deltid?

#### Avslutande frågor

- Varför tror du att det är så få kvinnor som arbetar som arbetsledare?
  - Och varför det är så få kvinnliga arbetsledare som går vidare till att bli platschefer?
- Vad skulle kunna göras annorlunda för att fler kvinnor skulle vilja arbeta som arbetsledare och platschef?
  - Är det något specifikt hos ledningen som du tror skulle kunna göra skillnad?
- Är det något annat du vill berätta om din arbetsplats, arbetsledning eller hur det är att vara kvinna i byggbranschen?

## Bilaga 2 - Enkätfrågor

1. Kön  
Kvinna  
Man  
Annat:
2. Din ålder  
0 - 20 år  
21 - 30 år  
31 - 45 år  
46 - 60 år  
61+ år
3. Yrkesroll  
Arbetsledare  
Platschef  
Yrkesarbetare  
Annat:
4. Har du något ytterligare ansvarsområde inom din roll (tex skyddsombud):
5. Hur länge har du jobbat i byggbranschen?  
0 - 2 år  
2 - 5 år  
5 - 10 år  
Fler än 10 år
6. Vad tycker du mest om med ditt jobb?
7. Kryssa i de tre egenskaper som du tycker är viktigast hos en bra ledare  
Lyhörd  
Beslutsam  
Tydlig  
Inkluderande  
Vänskaplig  
Högutbildad  
Praktiskt kunnig  
Motiverande  
Konfliktlösare  
Delegerande  
Förstående  
Annat:
8. Skriv tre bra egenskaper som du anser att din närmsta chef har:

9. Upplever du att ditt yrke påverkar ditt privatliv?  
Ja, mycket  
Ja, lite  
Nej, inte alls  
Vet ej
10. I så fall, på vilket sätt?
11. Påverkar ditt privatliv din arbetsprestation?  
Ja, mycket  
Ja, lite  
Nej, inte alls  
Vet ej
12. I så fall, på vilket sätt?
13. Är du bekant med företagets värdegrund?  
Ja, lite  
Ja, mycket  
Nej  
Vet ej
14. Om ja, i vilka sammanhang har du kommit i kontakt med den?
15. Hur jämställd upplever du din arbetsplats?  
Mycket  
Lite  
Inte alls  
Vet inte
16. Vill du utveckla ditt svar på fråga 15?
17. Lyfts frågor om jämställdhet av arbetsledningen på din arbetsplats?  
Ja, ofta  
Ja, ibland  
Nej  
Vet ej
18. Om ja, på vilket sätt?
19. Hur lika tycker du att kvinnor och män behandlas på din arbetsplats?  
Mycket  
Lite  
Inte alls  
Vet ej
20. Vill du utveckla ditt svar på fråga 19?

21. Har du senaste året haft någon kvinnlig kollega i din arbetsgrupp?

Ja, flera

Ja, en

Nej

Vet inte

22. Vad tror du att den låga representationen av kvinnliga arbetsledare i byggbranschen beror på?

23. Vad tror du att den låga representationen av kvinnliga platschefer i byggbranschen beror på?

24. Tror du att det är något specifikt ledningen skulle kunna göra annorlunda för att främja fler kvinnliga arbetsledare och platschefer?

25. Är det något ytterligare du vill tillägga?



INSTITUTIONEN FÖR ARKITEKTUR OCH SAMHÄLLSBYGGNAD  
AVDELNINGEN FÖR CONSTRUCTION MANAGEMENT  
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA  
Göteborg, Sverige 2022  
[www.chalmers.se](http://www.chalmers.se)



**CHALMERS**