

DEN KVINNLIGA ROLLEN I BYGGBRANSCHEN BYGG BRANSCHEN - RÅ MEN HJÄRTLIG?

Kandidatuppsats i Företagsekonomi

Madelen Friberg 1
Johanna Serneberg 2

VT 2008:KF49



HÖGSKOLAN I BORÅS
INSTITUTIONEN FÖR DATA- OCH AFFÄRSVETENSKAP

Svensk titel: Den kvinnliga ledarrollen i byggbranschen. Byggbranschen - rå men hjärtlig.

Engelsk titel: Female role in a mandominated world.

Utgivningsår: 2008

Författare: Madelen Friberg Johanna Serneberg

Handledare: Bo Westerlund

Abstract

(på engelska)

In this rapport we have taken up the fact that in todays modern world we have a whole branch in Sweden were a big group of potential employees are cut out. The group that we are talking about is women and the branch is the constructing-industry. We have spoken to both the women and the men that are employed in the industry but also to people outside to see what kind of image people have about the industry. We therefore focused on young women and girls to see what their view where about constructing and the people who worked there. We wanted to know what the building industry managed to portray to the big group of potential employees that they are in such need of.

It is the confirmed atmosphere in the industry that makes it hard for women to first of all make an entrance in the company but also to “survive” there for a longer time.

The companies aren't oblivious to the problem and they are more than aware that the problem exists. The problem however is that they are constantly shoving the problem on to other companies in the industry. The problem exists everywhere except at the own working place. The women who works there gets a very giving and exiting job but behind all the happy words they are likely to meet people who thinks that because they are women they don't belong there. At the same time these attitudes contributes to give the society a negative image of the industry and especially to the woman that the companies always are saying that they want. The big companies are realising that they need more women and they are employing more and more female formen and supervisors but have at the same time missed the fact that companies need more woman in all the leads in the company and not only as supervisors.

Keywords: Women, buisness-atitude, the construct industry, atmosphere.

Sammanfattning

(på svenska)

Vi har i vår uppsats tagit upp det faktum att det i dagens moderna Sverige finns en hel bransch som lyckats hålla borta en väldigt stor grupp av potentiella anställda. Denna grupp är kvinnor och branschen vi talar om är byggarbetsbranschen. Vi har talat med både kvinnliga arbetsledare och de anställda själva för att få en inblick i denna slutna värld. Samtidigt har vi försökt ta reda på hur samhället ser på denna bransch och då med fokus på vad unga kvinnor och tjejer som är den grupp som utesluts tycker och tänker om byggbranschen.

Det är den hårt inbitna atmosfären och kulturen i företaget som gör att det är svårt för kvinnor att komma in i företaget och att sedan trivas i företaget. Företagen är inte ovissa om detta problem utan man är mer än medveten om att problemet existerar. Det främsta problemet är dock att företagen försöker skyffla över detta till andra företag i branschen och därmed inte behöva ta ansvar för dem. Kvinnorna som arbetar i branschen får ett givande arbete men bakom de glada tonerna så blir fortfarande kvinnor utsatta och får säkert vid flertal tillfällen möta ogillande som härrör ur det faktum att de är kvinnor. Samtidigt ger dessa attityder en negativ bild av företaget och framför allt då till de kvinnor som man i ledningar och styrelsen ständigt säger att man vill ha in i branschen. För de stora företagen i branschen påstår att de vill ha in fler kvinnor i branschen och man har särskilt fastnat i tanken att de skall finnas i rollen som arbetsledare och har i och med det missat det viktiga i att ha kvinnor i företagets alla leder.

Nyckelord: Kvinna, företagsattityder, atmosfär, byggbranschen.

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till Wäst-Bygg, PEAB, SKANSKA och STÄMP & Ställningar som ställt upp och bidragit med sin tid och sin personal.

Tack även till de arbetsledare som tog sig tid i sitt stressade schema för att svara på våra frågor och på så sätt visa att de tyckte att det var ett viktigt ämne vi tagit upp.

Vi vill även tacka vår handledare Bo Westerlund med hjälpen när vi fastnade kring de olika metoderna och särskilt den abduktiva.

Tack till byggarbetarna som tog sig tid under deras privata rast och till tjejerna i 9:an på Sättila skolan.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	- 1 -
1.1	Bakgrund:.....	- 1 -
1.2	Metod och Källor	- 2 -
1.3	Teoretisk och praktisk relevans.....	- 3 -
1.4	Syfte	- 4 -
2	Vad säger tidigare teori om kvinnliga ledare?	- 5 -
3	Problemformulering.....	- 7 -
4	Analys av intervjuer.....	- 10 -
5	Analys av enkäter.	- 15 -
5.1	De anställdas synvinkel.....	- 15 -
5.2	Unga kvinnors syn på byggbranschen.....	- 18 -
6	Styrelsens signaler till företaget.....	- 22 -
7	Negativ marknadsföring?.....	- 23 -
8	Analys av branschen	- 25 -
9	Förslag på förändring?	- 28 -
9.1	Bilden som visas utåt	- 28 -
9.2	Attityden inom företaget	- 30 -
10	Slutdiskussion	- 33 -
11	Källförteckning	- 36 -
11.1	Referenser	- 36 -

1 Inledning

1.1 Bakgrund:

När vi nu börjar med vår uppsats om kvinnliga chefer är det inte med helt nya ögon för vi har gamla erfarenheter i ryggen samt information som vi redan fått från stora byggföretag. Vi har vid ett flertal tillfällen upplevt de aningen sexistiska atmosfärer som genomsyrar olika byggplatser och vi har genom en snabb genomsökning av tidigare information sett att vissa stora byggföretag själva uttryckt sig angående de problem som faktiskt finns ute i byggbranschen. Det är en tuff bransch att lyckas i som kvinna och vi vill se om man måste bete sig annorlunda som kvinna för att ”passa” in och hur det är för en kvinnlig ledare i en mansdominerad värld. Bemöts man på samma sätt som sina manliga kollegor och får man samma respekt både från de anställda på byggarbetsplatserna, sina likasinnade kollegor och från de kunder som man möter i vardagen?

Är det kanske så att man anpassar sig lite och går ifrån sin kvinnliga personlighet för att passa in bättre bland sina kollegor eller sina underanställda för att inte sticka ut och därmed ”irritera” någon?

Samtidigt är ett av byggbranschens stora problem den företagskultur som ständigt visas upp, atmosfären som breder ut sig när arbetsplatserna allt som ofta endast består utav män. I media och i filmer visas alltid en dålig sida upp av branschen och de visar upp män som busvisslar på kvinnor. Denna bild är säkerligen överdriven men det är när man som kvinna stöter på ett bygge där man upplever just denna nonchalans som våra förutfattade meningar blir uppfattade meningar.

Efter bara några minuter på skolans bibliotek lyckades vi hitta mer än 6 böcker om kvinnligt ledarskap, hur man skall passa in bland män och hur man som kvinna skall lyckas leda män. Det finns alltså många böcker och teorier kring hur man skall göra rent konkret för att lyckas som kvinnlig chef i en mansdominerad värld, varför är det då så svårt att föra in det i praktiken? De kvinnor som jobbar där nu har kanske anpassat sig och trivs antagligen med sitt jobb men det svåra är att få dem att stanna samt att få in nya kvinnor i chefs och ledarroller.

Den jargong som vi talar om blir väldigt negativ reklam för de stora byggföretagen då arbetarna ändå är ansiktet utåt. Stora företag som NCC som själva rekognoserat att problemet finns och som utvecklat olika program för att lösa det har fortfarande problem med det. Man vet inte hur man skall kunna lösa dem då de är så djupt förankrade i kulturen.

Vårt första steg och den första barriären för oss blir att se om alla företagen kan följa NCCs exempel och faktiskt erkänna att det är ett problem och att det finns hos dem. Det blir svårt för oss att skriva och försöka ”lösa” vår huvudfråga om inte företagen själva inser eller inte vill att vi skall se att de faktiskt också är ett föremål för mansdominansen.

1.2 Metod och Källor

Vi har valt att använda oss av den abduktiva metoden där vi utgår ifrån att vi har en "brottsplats" där vi redan har ett problem som finns i form av atmosfären på byggen där man gör det svårt för kvinnor att komma in. Då vi som författare av denna uppsats redan vet vad problemet är så anser vi inte att det ger oss någonting att låta våra intervjuobjekt svara på frågor där de får beskriva sin arbetsplats. Som de flesta anställda kommer de givetvis måla upp en positiv bild av deras arbetsmiljö och eventuellt även vilja undvika de viktiga frågorna. Därför har vi valt att i förväg formulera vissa frågor som vi kommer att ställa och sedan under intervjuens gång styra dem "rätt". För att få den att tala om detta svåra problem så kommer vi utgå ifrån vem det är vi intervjuar och på så sett se till vilken intervju metod som är bäst. Intervjuerna kommer att spelas in och sedan analyseras, med tanke på den abduktiva metoden där vi vill få fram våra åsikter på problemet kommer vi inte redovisa svaren från intervjuerna. Vi kommer därför endast sammanställa svaren från intervjun i en sammanhängande text, detta även för att vi vill att de anställdas svar skall vara så anonyma som möjligt och inte kopplas till en enskild individ. Denna metod gör även att man "slipper" läsa om allt runt omkring prat då intervjuobjekten antagligen kommer att göra allt för att slippa gå in på djupet i detta ämne. Det är trots allt ett känsligt ämne och särskilt då för de arbetsledare som är ensamma kvinnor på en arbetsplats med endast män och där man inte vill sticka ut.

Vi kommer alltså att först och främst samla in information genom intervjuer med kvinnliga chefer och anställda samt med manliga byggarbetare.

Intervjuerna kommer alltså att ske på ett abduktivt sätt då vi redan vet problemet som finns och då kan använda oss av den informationen när vi intervjuar personerna. Så vi kommer inte att hymla med vad det är vi är ute efter eller vad vi undersöker för vi vill att de ska prata mycket och öppet om det här ämnet. Men vid vissa tillfällen som till exempel när vi intervjuar de manliga arbetarna kommer vi inte avslöja för mycket om arbetets syfte eller upplägg och istället låta dem tala relativt fritt.

Datainsamlingen kommer främst att ske vid olika intervjuer eller enkäter, då vi vill att informationen skall vara så färsk så möjligt men så att vi även kan få ut precis den information som vi vill ha.

Den information vi vill få ut när vi intervjuar är varför det ser ut som det gör på en byggarbetsplats och varför finns det inte fler kvinnor i den här branschen?

Vi vill också få ut information om hur arbetarna ser på en chef vad är det en kvinna saknar? Är det enbart erfarenhet eller påverkar det vilket kön chefen har?

Den undersökning vi kommer att genomföra kräver ett antal företag och då har vi framför allt tänkt på företag som är hyfsat stora. Intervjuerna kommer att ske vid olika tillfällen och minst två företag skall ingå och vi vill helst se 4-5 kvinnliga ledare som intervjuobjekt och för att riktigt förstå jargongen hos de anställda behöver vi intervju eller kontakta minst 20 arbetare. För att underlätta intervjuerna med arbetarna och för att det inte skall bli tidskrävande kommer vi skapa ett formulär som de kan svara på.

Det som kan bli svårt är om man inte får in den information man vill ha, det kan bero på faktorer som till exempel att man inom företaget inte erkänner att det finns problem och vill inte prata om det, att företagskulturen är sådan. Sen kan det vara tidsbrist från arbetarnas sida samt att de inte känner att de har tid att fylla i ett formulär. Därför är det oerhört viktigt att frågorna är av största vikt och lätta att svara på, det är då viktigt att ställa frågor som gör att man får ut den bästa tänkbara informationen.

Intervjuerna kommer att ske ute på företagen eller ute på fält, och det beror helt på de personer som vi får tag på hur deras scheman ser ut, det viktigast är att de kan ge oss den information som vi behöver.

Intervjuerna med arbetarna kommer att sammanställas som ett övergripande resultat där vi ska försöka hitta en röd tråd och analysera deras svar.

Intervjuerna med de kvinnliga cheferna kommer att bli mer djupgående och kommer därför att sammanställas var för sig men att vi även där försöker hitta ett samband mellan dem om det finns ett.

Vi kommer även att närvara vid ett seminarie som anordnas i Marks kommun av Minab, som handlar om kvinnligt ledarskap och lönsamhet.

Vi förstår att det är ett känsligt ämne som inte alla vill tala om och det kan vara svårt att få fram ärliga svar där man erkänner problemet och vi får då ha detta i åtanke när vi intervjuar så att vi får ut så mycket som möjligt samtidigt som informationen måste ha validitet och reliabilitet.

Rapporten kommer att bestå av en sammanhängande text där vi i slutet förhoppningsvis har kommit fram till en lösning på ”problemet” och där vi understryker och förtydligar med hjälp av grafer och modeller. Dessa grafer och modeller har vi då hämtat utifrån de material som vi samlat in.

Målgruppen som vi vänder oss till är andra studenter och lärarna men även byggföretagen som har dessa problem eller företag överlag som vill få en inblick i hur verkligheten kan se ut för kvinnor. Samt visa företagen hur de skulle kunna gå tillväga för att lättare kunna lotsa in kvinnor i de ledande rollerna på byggena och ändra attityderna som finns för att då skapa en bättre bild hos samhället.

1.3 Teoretisk och praktisk relevans.

Den teoretiska relevansen.

I den teoretiska delen kommer vi att leta efter fakta om vad ”skolböckerna” säger om en bra ledare. Finns det olika teorier och modeller för hur man kan lyckas? Använder sig cheferna ute på fältet sig av dessa och så vidare.

Det finns mycket information som handlar om kvinnliga ledare, hur de skall göra för att kunna kombinera arbete och familj. Men vi har inte lyckats hitta något som behandlar kvinnor inom bygg branschen, förutom på NCC hemsida då de har tagit upp lite av den problematiken.

Den praktiska relevansen.

Det vi kommer att göra praktiskt är att intervjua ett flertal personer som innehar betydande positioner i olika byggföretag som till exempel NCC, Wästbygg, Skanska och PEAB, just för att samla in information som vi kan undersöka för att försöka komma fram till en lösning.

Det finns en klar och tydlig bild hos byggföretagen att detta faktiskt är ett problem och att de gärna ser till att det kommer in fler kvinnor i branschen.

Men byggföretagen har dock en stämpel på sig att vara mansdominerad och att kanske är det så att kvinnor inte passar in?

NCC skriver bland annat så här på deras hemsida:

*"I dag arbetar cirka 1 000 kvinnor inom NCCs svenska verksamhet. Bland dem finns ca 250 ingenjörer och akademiker inom NCC i Sverige. Dessa kvinnor har i sin universitets- och högskoleutbildning vant sig vid att vara jämställda med sina manliga studiekamrater. Mötet med vardagen i ett byggföretag kan ibland upplevas som allt annat än jämställt. Där är männen fortfarande i majoritet och tonen ofta "rå men hjärtlig". Behovet av kontakt med kvinnor i samma situation är stort."*¹

Så ämnet vi kommer att behandla kommer ha en hög relevans hos de svenska byggföretagen, så vår förhoppning är att vi kommer att kunna hitta bra intervjupersoner som kommer att kunna prata öppet om detta problem.

1.4 Syfte

Anledningen till att vi valt att skriva om det här ämnet är dels för att vi tycker att det är ett stort och viktigt ämne i dagsläget då det till och med uppmärksammas av företagen själva. Dels då vi båda blev lite ställda vid en tidigare intervju med en chef på ett byggföretag som rent ut sagt att det tyvärr är så att man fortfarande som kvinna kommer få jobba dubbelt så hårt för att uppnå samma saker som en manlig chef. Han poängterade att han verkligen inte ville att det skulle vara så men samtidigt kan man inte blunda för de problem som finns. Påståendet understryktes av den känsla vi fick när vi skulle ut och intervjua arbetarna på bygget.

Samtidigt vill vi få företagen att inse hur det faktiskt ser ut, även om de verkar ha kommit en bit på vägen genom att förstå att det behövs kvinnor i branschen så verkar de inte riktigt ha förstått att deras miljö faktiskt gör det svårt för kvinnor att både komma in i branschen men samtidigt att klara sig där.

Vi har även valt management som inriktning på vår utbildning och tycker då att det passar väldigt bra för oss att ta reda på hur arbetsförhållande kan tänkas se ut för oss när vi tar examen och vad vi kan göra eller hur vi kan agera för att förhindra liknande situationer.

¹ <http://www.ncc.se/sv/Jobba-hos-oss/Vi-forandrar-byggbranschen/Kvinnligt-natverk/>

2 Vad säger tidigare teori om kvinnliga ledare?

Som sagt finns det mycket tidigare material om hur man skall göra för att lyckas som kvinnlig ledare, skillnader i ledarstil mellan manliga och kvinnliga chefer och så vidare.

För att kunna komma vidare i vår c-uppsats vill vi då först se hur man i teorin ser på kvinnliga ledare och hur de helst skall agera för att "klara sig" för att senare jämföra med de kvinnor vi kommer att intervjua på ledande positioner. Detta mer för att försöka stärka vår teori om att det absolut inte är själva kvinnornas "fel" och deras ledningsstil utan snarare den atmosfär och jargong som finns ute på byggarbetsplatserna.

För när det gäller organisationernas miljö runt omkring kvinnliga ledare hittar vi däremot ingenting. Inga böcker om hur man skall kunna "ändra" företagets kultur eller teorier uppbyggda kring detta. De böcker som vi läst skriver istället alla om hur kvinnliga ledare fungerar och arbetar samt hur man som kvinna skall kunna lära sig att leda män.

Teorin förklarar att man som kvinna är i minoritet då det fortfarande är så att det är mer män som är chefer än vad det är kvinnor. Har man dessutom valt att bli chef i en bransch som förknippas med manligt och robust är man än mer i minoritet. Idag är det däremot nog inte företagen själva som inte vill se kvinnliga chefer utan det kan antagligen vara så att kvinnor inte är lika snabba med att ta plats som männen, man kanske tvivlar på sig själv då man jämför sig med män som gärna talar om sin kunskap, förmåga och sina kvalifikationer.

De byggföretag som vi kontaktat som alla ligger bland de 5 största i Sverige förnekar inte att de har vissa problem och de var väldigt mottagliga över att låta oss skriva om detta vilket visar på att de inte själva känner sig "skyldiga" över att ha få kvinnliga chefer eller anställda. Inte är det heller så att de, som vi till en början trodde, har få kvinnliga anställda utan man har faktiskt lyckats fylla relativt många arbetsledarroller med kvinnor. Problemet ligger kanske snarare i hur dessa kvinnor bemöts av anställda och om de bemöts på samma sätt som sina manliga kollegor.

Teorin förklarar även att man som kvinna ofta inte har den tilltro till sig själv som männen har, man visar inte sin självsäkerhet om det inte känns befogat vilket i teorin nästan står som synonym till männen. (Dahlbom-Hall, Barbro(1996). *Lära kvinnor chef män*. Bokförlaget Natur och kultur). Detta medför eventuellt att arbetarna känner av det och har svårare att ta dig seriös som ledare. Männen som är självsäkra och utstrålar detta oavsett omständighet kommer aldrig att mötas av samma misstro från anställda eller kollegor.

Samtidigt ser den manliga bilden över organisation och ledarskap helt annorlunda ut än den kvinnliga. Den manliga bilden över organisation består av en hierarkisk triangel där chefen är längst upp på toppen medan den kvinnliga bilden beskrivs både som en cirkel där chefen är i mitten eller som ett sträck där chefen är på samma nivå som de anställda. (Bohlin, Kerstin (2006) *Kvinna-Chef-Ledare*, handbok i professionellt kvinnligt ledarskap. Höganäs: Bokförlaget kommunlitteratur. Ss 16, 17). Man vill som kvinna med andra ord inte göra för stort väsen av sig eller på något vis bli ogillad genom att man ses som en bossig chef. Om detta nu skulle stämma in på våra kvinnliga ledare som vi skall intervjua skulle det innebära problem då byggen är relativt ostrukturerade och "svåra" arbetsplatser som verkligen behöver en tydlig chef eller ledare som kan visa vägen och inte otydliga gränser över vem det är som bestämmer, man har inte tid att gå runt och leta efter någon som skulle kunna fatta beslut. Där gäller det att alla vet vem som fattar besluten och som ses som överhuvud eller chef. Byggen och byggarbetsplatser kräver

tydlighet kring ansvar och frågor, långdragna processer där man skall försöka ta reda på vems beslut som gäller skulle innebära förödande effekter både tidsmässigt och kostnadsmässigt.

Redan innan vi började med planeringsrapporten till den här uppsatsen antog vi att de kvinnliga chefer och ledare som faktiskt finns då måste ha högre kompetens än sina manliga kollegor då de faktiskt fått jobbet och i boken Kvinna Chef Ledare (Kvinna Chef Ledare, Handbok i professionellt kvinnligt ledarskap, K. Bohlin, Kommunlitteratur 2006) skriver man faktiskt just om en sådan studie där man sett att kvinnliga chefer nästan alltid är formellt mer kompetenta än männen. En man har kanske redan ett försprång i just byggarbetsbranschen just för att han är man och män är ju alltid duktiga byggare, eller? Som kvinna måste man då alltså ha mycket större kompetens och erfarenhet för att bemötas med samma respekt som en man.

3 Problemformulering

Det huvudproblem som vi till en början startade utifrån var huruvida det finns kvinnliga ledare eller chefer i den mansdominerade byggbranschen samt hur de klarar sig undan provokationer, hån, avsaknad av respekt och så vidare. Vi insåg efter våra första undersökningar att det på de tre största byggföretagen faktiskt finns många kvinnliga arbetsledare och chefer, fler än vad vi trodde. Samtidigt försöker faktiskt företagen att göra sitt yttersta för att både hitta nya kvinnliga chefer och ledare samt att se till att de har ett bra kontaktnät där de kan prata och dela med sig av sina tankar med andra kvinnliga chefer. Av de tre största byggföretagen hade alla skapat kvinnliga ”kontaktgrupper” för att stödja de kvinnliga cheferna och ledarna. Samtidigt visar man med det här att det faktiskt finns problem i branschen eftersom man känner att man måste ha kvinnliga nätverk och grupper där cheferna kan tala med andra i samma situation. Just sådana nätverk är byggbranschen antagligen ensam om att ha.

Stora företag som NCC, SKANSKA och PEAB har alla förstått vikten av att få in mer kvinnor på högre positioner som då exempelvis arbetsledare, på SKANSKA har man till och med infört ett bonussystem som innebär att cheferna får högre bonus om de anställer kvinnliga chefer. Varför detta bonussystem används kan eventuellt skapa diskussioner huruvida det tidigare funnits en motsträvighet hos cheferna att anställa kvinnliga arbetsledare eller inte, men det är en diskussion som vi inte går in på mer. Man har alltså förstått att det är viktigt att få en bättre och jämnare fördelning av kvinnor och män för att kunna möta samhällets utveckling mot ett jämställt samhälle. Vi kommer senare komma in på hur den fördelningen ser ut idag och hur det kan påverka attityderna på bygget.

En annan fråga som företagen kan ställa sig är vilken bild de vill visa upp utåt av företaget, mycket av den jargong och attityd som finns på byggen syns väldigt mycket utåt och ger i slutändan väldigt dålig reklam för företaget, och rent av kanske skrämmer bort potentiella anställda och vissa kunder.

Vi kommer att gå ut och tala med arbetarna ute på fältet och även med kvinnliga chefer och ledare för att se om den jargong som många har uppfattat finns på byggen stämmer överens med verkligheten och varför den bilden finns. Många kvinnor blir busvisslade på när de går förbi ett bygge ute på stan och får höra olika kommentarer som oftast inte tas som en komplimang. Detta tillsammans med den bild man ser i media kan ge upphov till en viss obehagskänsla inför byggen och byggarbetare i större grupper.

Vi kommer även att kolla upp lite olika reklamer som de olika företagen lagt ut i tidningar samt hemsidor för att se vilken bild de själva visar upp av sig samt om det är en bild som skulle kunna locka fler kvinnor till branschen? Vad vill man ge ut för signaler och bilder till samhället?

Vill man nu verkligen att det ska ske en förändring i byggbranschen och få in mer kvinnor borde man se över till vilka man riktar sig? Och vad är det för signaler man sänder ut?

Vart marknadsför man sig och till vilka gör man det? Det är väldigt lite man får höra om byggbranschen som kvinna, trots stora utvecklingsmöjligheter och ekonomi jobb, marknadsföringsjobb, projektledningsjobb och så vidare får man nästan aldrig höra talas om det som potentiell arbetsplats. Även i grundskolan får man som tjej alldeles för mycket information om natur, Samhäll och andra förberedande gymnasieval som garanterar en inträdesport till en bra framtid. För många tjejer är bygg program bara till för dem som inte tycker om att läsa och samtidigt tror man inte att det ger en behörighet

för fortsatta studier. För många unga tjejer klingar bygg och byggarbetare dåligt och visar vilken syn som unga tjejer faktiskt har på hela branschen. Just möjligheten att kunna läsa vidare är för många viktigt och man påverkas ofta av föräldrar och omgivningen. Med så många inriktningar som det finns på bygg och med de möjligheter som finns inom ingenjörutbildningar etcetera borde man kunna utveckla utbildningarna.

För även om man får in kvinnor på mellancheftsnivå så måste man även få in kvinnor i produktion och ute på byggena.

De problem som finns idag är dock många; man har inte sett över de simplaste och enklaste tingen som ett omklädningsrum där kvinnor kan byta om, man har inte riktigt försökt att anpassa byggen till kvinnor med tillgång till hjälpmedel och så vidare. Dessa hjälpmedel som skall underlätta tunga lyft är tydligen ett hett samtalsämne då man vill att även männen skall använda sig av dem. Många jobbar med tungt arbete under långa perioder under sitt liv och får då problem med kroppen efter några år. Dessa hjälpmedel är alltså inte endast viktiga för att kunna underlätta för kvinnor utan är även oerhört bra för männen och skulle göra så att fler kvinnor kan tänka sig att söka till byggbranschen då tunga lyft och hårt arbete inte längre skulle vara en avgörande del till om man skulle klara av jobbet.

En annan sak vi började fundera på är hur ledningen ser ut i respektive företag och om det är där problemen börjar? Hur ser fördelningen ut där? Räcker det att man anställer kvinnor på arbetsledarnivå eller som till exempel ekonomichefer och inte på högre nivåer i företaget? Det är viktigt att inse att det behövs en blandning för att företagen skall stå sig i framtiden och vet man med sig att företaget och branschen lider av en viss dålig atmosfär och som här att det är för få kvinnor måste man visa att man är beredd att göra vad som krävs.

Man pratar mycket idag om huruvida kvinnliga ledare och en jämnare fördelning på kvinnor och män kan påverka företagets lönsamhet samt att företagsklimatet blir bättre.

Många av de kvinnliga cheferna och de arbetsledare som vi intervjuat var till viss del motsträviga till att utelämnat sina anställda och arbetsplats. Om de vid vissa tillfällen råkade antyda om missgynnande händelser var de snabba med att förklara att så är det ju givetvis inte här och att gubbarna här är jätte snälla. Vid ett flertal tillfällen fick man den klassiska; inte vi men dem på det andra bygget har det nog så. Samtidigt förstod vi att alla de kvinnor vi intervjuat trivdes väldigt bra på sitt arbete och att det inte finns några svårigheter med att jobba där som kvinna. Man ville inte riktigt gå in på de dåliga situationerna som uppkommit utan gav mer en antydning till dem, alla som vi talade med verkade ändå förstå vad vi menade med vår definition av den jargong och attityd som finns även om det då som sagt inte finns på den arbetsplats som just de var på. Hade man väl kommit in i gruppen och de hade accepterat en som chef fanns det enligt dem inga problem vare sig med sina chefer eller med de anställda. Problemet i sig är då egentligen att man oftare får en hårdare väg in i företaget och att detta är ett hinder som många kvinnor inte klarar av men framförallt inte skall *behöva* klara av.

Så vi kände mer att det var attityderna och jargongen utåt som vi ville ta tag i och undersöka vidare, hur man kan göra för att ändra den inbitna företagskulturen i branschen. De kvinnor vi talat med hade alla en tuffare inträdesperiod än sina manliga gelikar, de var tvungna att bevisa mer för att de skulle bli accepterade som chefer och därmed få de anställdas förtroende. Den kultur som finns på byggen kan även göra att de

kvinnor som börjar där oftast är lite oroligare när de skall komma in i den här hårt slutna världen som det faktiskt är.

För som vi har förstått så är det mest utåt som attitydproblemet finns, när man väl är inne i byggvärlden man som kvinna välkomnas man med öppna armar, eller? Hur kan man då göra för att ändra en sådan väl invand kultur och vad bör man göra? Hur kan man öppna upp den hårt slutna värld som finns och där den mentaliteten kan frodas utan att någon någonsin ställs till svars för det? Byggbranschen är en jättemarknad och det finns oerhört mycket potential i den branschen inte bara för män och killar utan faktiskt också för kvinnor, det finns en hög utvecklingsmöjlighet och det är en dynamisk arbetsmiljö att jobba i så att locka folk till den borde inte vara så svårt.

4 Analys av intervjuer

Vid vår första kontakt med chefer för företagen insåg vi att man tyckte att vårt ämne var viktigt och intressant och man ville gärna se att vi skrev om det. Man insåg med andra ord att det fanns problem i branschen som man måste försöka lösa.

När vi kontaktade våra kvinnliga arbetsledare över telefon lät de också väldigt positiva och villiga att ställa upp på intervju, vissa fick oss även att förstå att de tyckte att det vore jätte bra att vi tog upp detta.

Med en sådan första positiv reaktion förväntade vi oss att vi skulle ha en lätt uppgift framför oss. Vi insåg efter första mötet att hur gärna man ville ha en förändring hade man svårt för att ”lämna” ut sitt företag. Den lättaste utvägen blev då många gånger att man kunde hålla med om att jargongen och attityden som vi talade om fanns på andra byggen men inte på sitt egna. Man blev mer och mer distanserad ju mer vi talade om personliga erfarenheter och upplevelser.

Den jargong och de attityder vi talade om var att det på byggen som är tydligt mansdominerat förekommer ett råare språk och en hårdare atmosfär än på de flesta andra i andra branscher, kvinnor som kommer in utifrån blir genast uppmärksammade och då huvudsakligen på ett negativ och nedvärderande sätt. Vid nästan varje bygge som vi besökte fick vi ungefär samma första replik; ”hallå tjejer, har ni gått vilse”? Och antydningar om att till exempel ”affärerna ligger däråt”. Andra repliken efter att vi förklarat att vi sökte deras överordnade blev ungefär; ”vill ni inte sitta här och mysa med oss istället”? Manliga besökare hade antagligen aldrig fått antydningen över att de hade gått fel och skulle inte tilltalas på detta sätt. När vi tog upp sådana här upplevelser förringade gärna de kvinnliga arbetsledarna det med att det bara är för att vara ”roliga” och att man skall ta det som en komplimang att de tycker att man är snygg och så vidare. Kan det vara så att man som kvinna måste försöka se dessa gliringar på ett naivare sätt för att klara av att jobba där och för att passa in? Man vill inte visa sig svag eller på annat sätt få männen att se att man på så vis inte klarar av deras jargong och därmed inte skulle passa in.

Eftersom de flesta byggarbetare bara är män anpassas språket och beteendet efter det och man skämtar rått och ofta, mycket blir som en jargong där man skall höras och synas mest samt komma med de grövsta skämten. Nya killar som kommer in har eventuellt gått byggprogram där det inte heller finns några tjejer och anpassningen till den nya jargongen går snabbt och lätt.

Detta gör det även lättare för byggarbetare att byta arbetsplats och arbetskolligor då jargongen oftast ser likadan ut på alla byggen.

Det kan då vara svårt att som kvinna ta sig in i denna bransch och samtidigt är det kanske inte många kvinnor som vågar söka sig dit.

Vid vårt första möte träffade vi en glad tjej i 25 års ålder, på något vis förväntade vi oss en större, kraftigare kvinna med hög stämma.

Hon gav uttrycket av att vara vilken tjej som helst men vi insåg snabbt att det här var en kvinna med mycket skinn på näsan, hennes stämma var om inte annat kraftfull. Hon förstod genast vår utgångspunkt då hon själv nyligen gått från Chalmers. Efter examen hade hon som de andra gått som praktikant i 3 månader varefter hon blev tillfrågad att bli arbetsledare. Denna praktik visade sig vara en viktig inkörsport in till arbetsledarrollen. Utan den tiden trodde även hon att det skulle ha blivit svårare att bli accepterad.

I början kunde hon själv fundera över vad hon gjorde där, hon menade på att man hade mer press på sig då killarna ”naturligt” var mer intresserade av byggande.

Vi funderade då över att om hon själv som kvinna som blivit arbetsledare tänker att killar har det ”naturligt” i sig finns det inget som hindrar byggarbetarna själva att tänka att tjejer inte är intresserade av det och då lätt kan skapa ett avståndstagande gentemot kvinnliga ledare.

Vid ett flertal tillfällen menade hon på att man måste vara säker på sig själv och sin roll och lita på sin egen kunskap men när vi vid senare tillfälle lyssnade på inspelningen av intervjun fann vi flera indikationer på en viss osäkerhet. Hon ville veta vad arbetarna och särskilt de nya tyckte om henne och hennes insatser. Hon kunde oro sig om de inte tyckte om henne och så vidare.

Vid ett tillfälle kom en av de manliga kollegorna in i rummet vi satt i och vi fick då uppleva hennes andra tonläge. Genast höjde hon omedvetet röstläget, skämtade lite om det kvinnliga samtalsämnet och skrattade högre än vad hon gjort tidigare.

När vi först ställer frågan om byggarbetarnas beteende mot kvinnor som går förbi svarar hon snabbt att hon aldrig märkt något på det bygget hon är på nu och inte känner igen det för att minuten senare berättar om ett tillfälle då hon besökt en bekant som jobbade som kvinnlig arbetsledare på ett annat bygge. Där hade hon mötts av tillrop och busvisslingar och än en gång visade hon upp vi – och dem mentaliteten. Det som vi talar om finns aldrig hos dem vi talar med utan hos alla andra. Detta skedde igen bara en stund senare då hon talade om en kompis från landet som även han jobbade på byggen och där hon tydligen inte skulle ha klarat sig en dag.

När vi återigen tog upp den hårda atmosfär som vi kallade det var hon snabb med att säga att det inte fanns en sådan utan snarare tvärtom var alla jätte gulliga och snälla.

Vi förstod att hon trivdes väldigt bra med sina kollegor men återigen fick vi tacka vår bandspelare då hon senare när vi talar om huruvida man ändrar personlighet på jobbet och hemma fick vi som svar att hon är densamma men att man på jobbet måste vara lite tuffare. Man kan inte vara en ”mes” utan måste kunna svara för sig, hon drar även senare paralleller till en hockeymatch där det mer på skoj är hårt och brutalt. Många skulle nog förknippa en hockeymatch med en hård atmosfär. Samtidigt talar hon om att jargongen är något man lär sig på byggprogrammet på gymnasiet och att man senare på byggena förstår att ”så här är det här”.

Hon talade även om de positiva sidor som också finns när man arbetar som en kvinnlig arbetsledare, som att arbetskollagorna alltid ser till att hon slipper de tunga lyft som finns och att man har lite av det här gentlemanstuket.

Detta var en sak som hon tyckte var väldigt positivt medan vi kanske mer funderade på om detta var ytterligare en indikation på att kvinnor inte klarar av detta. Vi förstår att vi inte har samma fysiska förutsättningar som en man, men samtidigt vet vi att det tillkommit många nya hjälpmedel som en kvinna lätt skulle kunna använda sig av. Detta kanske till och med skulle leda till att männen i större utsträckning skulle använda hjälpmedel och detta i sin tur leda till mindre arbetsskador.

Man kan också fundera på vilka signaler de sänder ut när man måste ha ett bonussystem för att man ska få in fler kvinnor till branschen. Vi kan ju tycka att det är en ganska drastisk åtgärd och som manlig sökande kanske man känner sig lite åsidosatt för man måste ändå se till människornas kompetens och ska en kvinna få arbetet måste det väl ändå vara för att man är kompetent nog och inte för att en annan ska få mer pengar in på

sitt lönekonto. Men samtidigt är det kanske en signal på att företaget faktiskt gör något för att försöka få ett mer jämställt klimat med antal killar och tjejer.

Företagen verkar alltså ha förstått att de måste utvecklas i en positiv riktning när det gäller att få en mer jämställd fördelning mellan män och kvinnor. Men man har missat en viktig del och det är när det gäller själva arbetarna. Det finns väldigt få kvinnor ute på byggena vilket hjälper till att bevara den ”macho” attityd som syns ute i branschen. Trots stora satsningar på kvinnliga arbetsledare och så vidare verkar man ha glömt att det finns plats för kvinnor ute på byggen, med rätt hjälpmedel kan kvinnor sköta samma arbetsuppgifter som männen. Men man har då alltså missat så enkla saker som att ha omklädningsrum för tjejer. På de byggen som vi besökt har man ett omklädningsrum med dusch där alla männen byter om och skulle man komma dit som kvinna hade man varit tvungen att byta om med dem. De kvinnor som vi pratat med hade inga problem med detta när vi ställde frågan till dem, att de dock var arbetsledare med eget kontor där de bytte om kan ha haft en inverkan på deras svar. Det hade troligen låtit annorlunda om de hade varit tvungna att byta om varje morgon och eftermiddag utan tillgång till eget kontor.

När vi frågar om de ”oanständiga” kalendrarna så får vi svaret att det inte existerar längre eftersom att det finns förbud mot detta, men istället kan det dyka upp e-mail som kanske inte är helt rumsrena. Men detta är i dagsläget inte lika utpräglat som det varit innan.

En annan sak som hon tog upp var att männen nästan förutsatte att en kvinna skulle misslyckas med de arbetsuppgifter som hon fått och att de därför inte har lika höga krav på en tjej till en början. Samt att detta har inneburit att de manliga underställda gått till en annan arbetsledare i första hand.

Kvinnan vi talade med därefter tog redan i början upp att det nog finns en viss jargong och att det är en fasad som syns när arbetarna är tillsammans i ett större gäng. Även hon drog parallellen med en hockeymatch där det är en hård atmosfär men ändå på ett ”skämtsamt” sätt.

Vi pratade om hur hon hade haft det i början och hon hade känt en viss oro över att börja som arbetsledare över en grupp med män och hade samtidigt påverkats av de förutfattade meningar som finns om byggarbetare. Inför det första mötet hade hon varit livrädd över vad de skulle säga eller göra och om de skulle upptäcka henne. Hon sa även att hon kände att de hade lägre förväntningar av henne som kvinna och att hon hade känt att de inte riktigt hade haft samma tilltro till henne som till andra chefer.

Till en början hade arbetarna gått till andra arbetsledare och chefer när de behövde ställa frågor trots att det var henne de skulle gå till. Hon var tvungen att bygga upp ett förtroende och visa vid ett flertal tillfällen att hon faktiskt kunde sin sak innan arbetarna började gå till henne för svar. Detta förtroende har antagligen redan manliga arbetsledare och man tvivlar inte på deras kunskap medan man som kvinna måste bevisa sin kunskap under en period för att vinna samma respekt som sina manliga kollegor.

Vi frågade även henne om vad hon trodde det var som skrämde kvinnor från att börja på byggen och hon svarade då att hon trodde att det var bland annat jargongen, tiden och det skitiga arbetet. Men detta är ju väldigt individuellt och beror på hur kvinnornas livssituation ser ut.

Men hon kunde absolut se jargongen som en tröskel som måste klivas över för att man skall våga ta sig an ett sådant jobb. Det vi märkte med henne samt de andra var att de till en början när vi intervjuade dem och mer pratade om byggbranschen överlag så höll de med om de stereotyper som finns och att det är en hård och rå atmosfär som har alldeles för få kvinnor. Samt att det är en hård inkörningsperiod som inte alla skulle klara av dels beroende på tidigare uppfattningar samt hur de anställda faktiskt reagerar och betar sig. Men ju mer vi började tala om deras egna erfarenheter och deras arbetsmiljö desto mer tog de avstånd från dessa åsikter och talade mer och mer om en hjärtlig och skämtsam atmosfär. Man menade på att det bara var på skoj och att gubbarnas ropande och busvisslande samt grova språk skulle tas med en glimt i ögat och om man inte tålde detta så hade man inget i branschen att göra. Detta lät i våra ögon ganska tragiskt, man skall inte behöva ”acceptera” att de nedvärderar kvinnor runt omkring en för att tro att de inte ser ner på en själv som kvinna. Skämtar de om andra kvinnor och busvisslar på kvinnor som går förbi på gatan så är det godtroget att tro att det inte är en dålig atmosfär för kvinnor som jobbar bland dem.

Man talar om att det är den ”macho” kultur som finns och att det bara är gubbarna som skämtar och att man får se det på det sättet.

En kvinnlig arbetsledare berättade att om hon stod och pratade med en arbetare om hans arbetsuppgifter fick hon ta en paus när det gick förbi några tjejer då han var tvungen att kolla efter dem och inte kunde koncentrera sig på något annat.

De kvinnliga arbetsledare vi talade med tog upp flera exempel där man insåg att deras acceptansnivå var väldigt mycket högre än vad manliga chefer hade haft, då de är kvinnor är de kanske oroliga över att männen skall tycka illa om dem och gör då mer för att få dem att acceptera och tycka om dem. En kvinnlig arbetsledare sa att det inte hade varit roligt för henne som kvinna om gubbarna inte hade gillat henne. De hade kunnat göra hennes arbetsdagar väldigt jobbiga.

Trots detta så har de kvinnor vi talat med sagt att de tycker om sitt arbete och tycker att atmosfären är god och bra och man gillar att det är raka puckar hela tiden och samtidigt hinner man inte riktigt reflektera över att man är ensam kvinna eller över hur omgivningen ser på byggbranschen och så vidare.

Det vi märkte var då bland annat att man som kvinnlig chef eller arbetsledare kan känna sig skrämmd i början och att det i vissa fall kan vara svårt att få respekt i början eller att få arbetarna att lita till dig som chef eller ledare. Många underentreprenörer eller nya arbetare kan också visa sig aviga till en början och kan då ge vissa problem. Sådana motsättningar i början gäller främst kvinnliga chefer och de flesta av de kvinnliga arbetsledare som vi intervjuat har upplevt det. Samtidigt är detta en period som går över och har arbetarna förstått att man faktiskt har fått jobbet för att man kan sin sak så blir det lättare. Man accepteras och kommer in i gänget och den klassiska och återkommande repliken som förklarar detta är; man blir en av grabbarna.

Just denna replik hade ett flertal av våra kvinnliga arbetsledare både hört och var deras svar på hur de trivdes på jobbet. Att man blivit accepterad innebär alltså att man blivit som en grabb?

Det verkar även som om den hårda atmosfären och jargongen som vi talat om och som vi fått förklarat för oss som en hockeymatch bara finns på alla andra byggen och inte på det bygget vi varit på vid intervjutillfället oavsett vart vi varit.

Är det så att den atmosfär vi talar om bara finns i folks förutfattade meningar eller är det verkligen så? När vi gjort våra intervjuer och när man talat med enstaka byggarbetare får man uppfattningen av att det bara är felaktiga bilder som man fått genom media och tidigare uppfattningar och enligt arbetsledarna är det ju en jätte härlig jargong. Och vid vissa tillfällen trodde vi att detta stämde och vi ville gärna tro att det var så att det inte var där problemet låg. Men dessa tankar försvann lika fort som replikerna på nästa bygge mötte oss.

Då försvann den uppmålade bilden lika snabbt och vi förstod att dessa kvinnor som jobbade som deras chefer eller arbetsledare säkert tyckte att det funkade bra och att man hade en trevlig atmosfär emellan varandra men att verkligheten inte är lika trevlig som de tror. En byggarbetsplats blir nog snabbt som ett slutet samhälle där de som befinner sig i den världen snabbt kommer in i gemenskapen och behandlas bra. Arbetarna kommer varandra säkerligen väldigt nära och man lyckas hålla atmosfären god genom att man är rak och alla säger vad de tycker. Men befinner man sig inte i den där världen ser det helt annorlunda ut. En grupp med flera män som står och pratar om en eller börjar komma med kommentarer som snabbt får medhåll från de andra männen som ju skall ”backa upp jargongen” blir lätt en skrämmande scen för många, särskilt kvinnor. Stöter man på den här jargongen ute kan man nog lätt avskriva den miljön som möjlig arbetsplats.

Dessa kvinnor som vi intervjuat verkar klara sig så bra då de har sett till att bli en av gubbarna och på så vis inte sticker ut från mängden och samtidigt har de valt att se på kulturen med en glimt i ögat, man försöker se över de händelser som kanske skulle avskräcka andra.

Sorgligt nog verkar de även ha byggt upp en naiv och falsk bild där man inte ser vad som sker runt om kring dem.

Intervjuer med anonyma arbetare visar istället att när kvinnorna och då deras arbetsledare försvinner ur rummet så återupptar man en helt annan attityd med mycket skitsnack som gärna riktar sig mot henne och andra kvinnor.

5 Analys av enkäter.

5.1 De anställdas synvinkel

Vi valde att göra en undersökning med utgångspunkt i vad de manliga arbetarna tycker om arbetsklimatet och om de ändrar personlighet på arbetet och hemma. Vad de tycker om atmosfären och arbetsmiljön.

Det man kunde utläsa först var att en del tycker att arbetsklimatet är hårt, ibland lite väl hårt, och att man kan vara tvungen att ändra personlighet från hemmet och till arbetet. Men kanske mer för att det är ett så pass tidspressat arbete, de menar att man är lugnare hemma men mer stressad på jobbet.

Några skrev att jargongen är mycket bra, öppen och ärlig med raka puckar vilket vi fått höra ett åtskilliga gånger. Medan andra kanske mer gjorde antydningar om att det är tvärtom och att det ibland kan bli lite för hårt och att man måste anpassa sig efter den tuffa jargongen.

Det verkar som många av den yngre generationen är mer positiva till att välkomna kvinnor i branschen både som chefer och hantverkare och att det definitivt skulle hjälpa att till göra arbetsmiljön bättre

Att det skulle göra att klimatet skulle bli roligare och trivsammare att arbeta i.

De äldre gubbarna var dock inte lika väl till mods till detta och vi hörde kommentarer som att tjejer inte skulle klara det och att det inte var arbete för tjejer. Även fast vissa syftade mer till att de inte tyckte att de skulle behöva jobba med ett sådant tungt och hårt arbete, så uppfattade vi flera motvilliga röster som mer riktade sig till kvinnor i branschen överlag.

Detta märkte vi också då vi på de olika byggena skulle överlämna enkäterna där de äldre mer satt och muttrade med antydningar om att det verkade onödigt och demonstrativt satte sig med armarna i kors och valde att inte fylla i den enkät vi delat ut. Då var de yngre mer hjälpsamma och ställde upp utan några problem och talade även mer engagerat med oss.

Vi hade en rad olika frågor som gällde arbetsklimatet, jargongen och attityderna på byggen, för att vi ville undersöka om den bild vi har fått, eller rättare sagt den bild som allmänheten har, stämmer.

Vi hade också en fråga som vi utformat på så vis att de var tvungna att sätta siffror från 1-14 på vilka bra egenskaper en chef/ledare ska ha. Då manligt och kvinnligt var ett utav alternativen. Då resterande var olika egenskaper som organiserad, pålitlig, snäll och så vidare.

Vi var givetvis mest intresserade av hur de satte kvinnligt respektive manligt på dessa frågor men även om könet spelade någon roll när man talar om chefer.

Analysen av dessa svar var att de flesta hade satt att de tyckte att en manlig chef var viktigare än en kvinnlig. 56 % tyckte att det var bättre med en man med viss variation över hur mycket viktigare det var. Vid vissa fall kunde man tycka att en det var en viktigare egenskap att vara manlig än att vara snäll, omtänksam, organiserad och där man då satte den kvinnliga egenskapen som nummer 14. 25 % satte kvinnligt före manligt medan 18 % inte tyckte könet hade någon betydelse för hur bra ledare man är. (Se

diagram nedan) Det viktigaste för de flesta var ändå att chefen är organiserad, kunnig och ansvarsfull, detta var ändå egenskaper som var viktigare än huruvida vilket kön man hade.

Men om man ska dra någon slutsats utav alla enkäter så var det faktiskt lite så som vi trodde att även de manliga anställda vill se en slags förändring. De kanske inte längre tycker att det är okej att vissla och tjoa på damer eller att ropa fula ord. Man kan ibland tröttna på den högljudda och machoinspirerade atmosfär som finns. Att man samtidigt kan känna att den hårda jargongen kan riktas mot arbetarna själva och att även om det är med en skämtsam ton ändå kan vara provocerande. Det kan säkert ibland kännas påfrestande att behöva ta på sig en "mask" varje dag innan man går till jobbet där man hela tiden ska skoja om allt och vissla på damer. Vad vi förstod var det många utav killarna som inte alls var sådana i verkliga livet utan mer rycktes med i det på jobbet utav de andra.

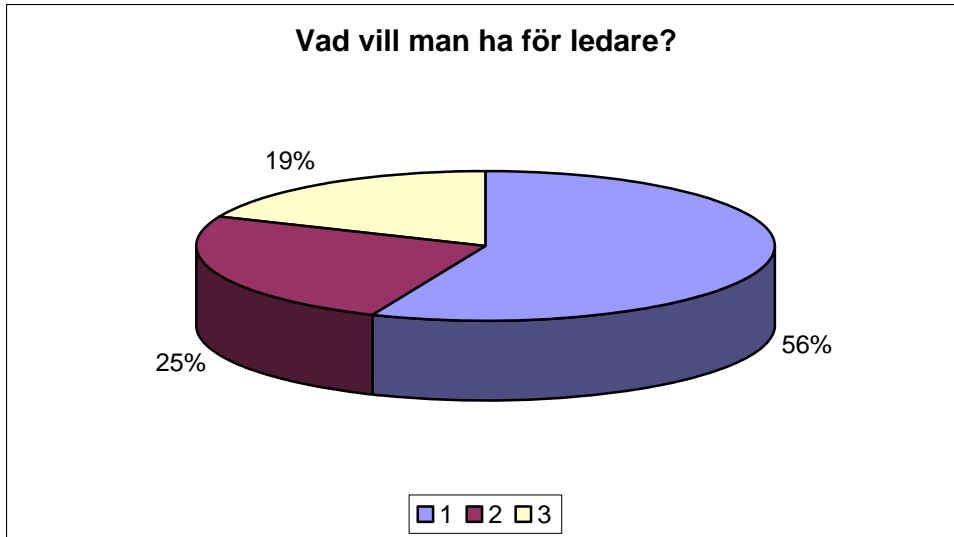
Hemma är det kanske lugna familjefäder och där dessa olika miljöer skiljer sig markant från varandra. Får man dessa olika personligheter att gå ihop och klarar man av det? Eftersom det alltid har varit så ska det förbli så eller?

De anställda kan tycka att det är härligt att köra med raka puckar och att man alltid kan säga precis vad man tycker och tänker men frågan är om det alltid är så bra. Kollegan man just gett en "avhyvling" kanske tar med sig detta hem och känner att man haft en misslyckad dag på jobbet.

Några har skrivit i enkäten att det aldrig blir hårt utan anledning, men vart går den gränsen och hur mycket får man tabba sig innan det blir "hårt". Vi kan tänka oss att det är ett tufft arbete med mycket stress i och med att det är så pass tidspressat, men då är det nästan ändå viktigare att arbetsklimatet är bra och hälsosamt.

Det finns undersökningar som visar att arbetsplatser med antingen kvinnliga eller manliga arbetare har större mobbningsgrad än en arbetsplats med mixad arbetsgrupp. (Ann Katrine Roth Jurist. Seminarie 23 april Rydal, Jämställdhet en fråga om lönsamhet.)

Vår teori om att de anställda fortfarande hellre ser en man som chef bekräftades dock och visar motsatsen till vad de kvinnliga arbetsledarna sagt. De menade på att det inte spelar någon roll och att de ser till personen i fråga och deras förmåga att göra sitt jobb bra. Men arbetarna verkar ändå ha en inställning där man trots allt ser en manlig chef som mer lämpad och att det i så fall ändras när man lärt känna personen i fråga. Nedan visar vi ett diagram som föreställer männens syn på om ledaren ska vara manlig eller kvinnlig.



1. Vill ha manlig.
2. Vill ha kvinnlig.
3. Könet spelar ingen roll.

Detta baseras på enkäter som besvarat av 24 stycken manliga arbetare.

5.2 Unga kvinnors syn på byggbranschen

Hur väl når man då i branschen ut till potentiella unga kvinnor som man vill skall börja som arbetsledare, chefer och så vidare?

Vi valde att göra en undersökning med tjejer i åldern 15 år, i tre olika skolklasser. För att ta reda på vad de vet och förknippar med byggbranschen, byggen och även bygg och el programmet. Sen även om det är något som de själva kan tänka sig arbeta med när de blir ”stora”.

Denna undersökning gör vi för att kunna styrka en hypotes där vi tror att unga tjejer inte får samma tillgång till information om denna bransch och studieinriktning som man får om andra program. Branschen missar kanske då flera viktiga grupper som i framtiden kan bli en väldigt viktig arbetsresurs.

Vi ställde frågor som vilket program de har valt till gymnasiet, vad som är viktigt inför sitt val, vad de vet om byggen och vad som skulle göra dem mer intresserade av branschen. Vi hade även fyra frågor som ungdomarna fick svara på och det var vad det första de tänker på vid fyra olika ord som är förknippade med byggbranschen.

Ingen av de tjejer som vi lämnat enkäten till hade valt någon linje som hade med hantverkaryrken att göra, de flesta tjejerna hade valt natur eller samhälls programmet och detta var precis som vi trodde. En annan stor grupp av val inför gymnasiet var medieprogrammet och omvårdnadsprogrammet.

Tjejer väljer kanske mer utbildningar som gör att de kan vidareutbilda sig senare, istället för att kanske göra det som de tycker är roligt och stimulerande. Man lyssnar mycket till vad omgivningen tycker, vad föräldrarna vill eller vad kompisarna väljer. Att programmen har rätt behörighet är nog också väldigt viktigt då man vill ha valmöjligheter i framtiden till att läsa vidare.

De vet då kanske inte att byggbranschen är en bransch där man verkligen kan utvecklas i och där det finns så många olika grenar att välja, det är inte endast att vara en arbetare ute på en byggarbetsplats med tunga lyft.

De svar vi fick om vad som var viktigt att tänka på inför sitt val var att tjejerna för de mesta ville ha en bra grund att stå på samt att de vill kunna ha valmöjligheter då de inte vet vad de vill bli.

De som hade valt praktiska linjer som vård och estetprogrammet skrev istället att de vill göra något som de tyckte var roligt samt att de vet vad de vill bli. Denna grupp var betydligt mindre än den föregående.

Det tjejerna visste om de olika byggprogrammen var som vi förutspådde inte mycket, de hade fått ytterst lite information och att vissa av dem helt enkelt inte var intresserade. Man hade alltså inte fått information från skolor som gällde byggprogram och hade inte heller stött på någon som helst marknadsföring av dem.

Vad många utav tjejerna inte heller visste var att man faktiskt får behörighet även på dessa program som gör att man senare kan läsa vidare på olika högskolor.

En fråga som vi har ställt oss är hur man ska lyckas få tjejer intresserade av byggbranschen. Detta är ett krav på om man överhuvudtaget ska få in fler tjejer i företagen. Och det är något som vi kommer att försöka hitta en lösning på och som vi tar upp senare i arbetet.

När man frågar om de kan tänka sig arbeta inom denna bransch skriver de flesta att de inte kan det eftersom de helt enkelt inte är intresserade av det men det fanns även de

tjejer som kunde tänka sig att arbeta inom områden som husbyggen, design och andra områden där man skulle kunna behöva stor kreativ förmåga.

Men hur kan man veta om man vill jobba inom byggbranschen när man knappt får någon information om utvecklingsmöjligheter och lön eller vilka olika möjligheter som finns inom branschen? Vid frågan om vad som kan göra de intresserade var det just en hög lön, och många vet väl att hantverkaryrken är ett välbetalt arbete samt att det skulle vara väldigt givande att kunna jobba med den kreativa processen. Detta skulle kunna vara en sak att trycka lite extra på.

Vid våra snabbfrågor kunde man lätt se ett samband mellan vad tjejerna svarat och att byggen förknippas med stora byggnadsställningar, smuts, oljud och damm samt tjocka gubbar i hängselbyxor. Är detta den bild som företagen vill sända ut till tjejer i högstadiet som ändå är en så stor potentiell grupp om man nu verkligen vill ändra byggbranschen. Efter 3 år på gymnasiet kan de ändå vara en viktig arbetskraft som kan hjälpa till att skapa en större dimension ute på byggen samt hjälpa till att ge branschen ett bättre anseende som håller i den moderna världen.

Om man ska dra en slutsats ur dessa enkäter är det att högstadieskolornas tjejer får alldeles för lite information om vilka möjligheter man kan ha som tjej inom byggnadsbranschen.

Att man kanske redan här måste få tjejer intresserade av att jobba inom denna bransch.

Vad vi förstår av vår undersökning är att det finns en stor majoritet av tjejer som egentligen inte har en aning om vad de vill jobba med i framtiden och väljer därför samhäll eller naturprogrammet för att bredda sina valmöjligheter. Här kanske man har en väldigt stor potentiell grupp tjejer som skulle kunna bli intresserade om man lyckas visa programmets mångsidighet eller rentutav ändrar programmen för att bättre stå sig i konkurrensen från media, samhälls- och naturprogrammen.

Om man vill ha fler tjejer i branschen måste man göra dem intresserade och försöka locka dem redan i en tidig ålder. Redan i lågstadiet får vi inpräntat i huvudet att tjejer ska tycka syslöjd är kul medan killarna alltid ska välja träslöjd. Kanske är det till och med där man måste börja och då inte endast för branschens vinning utan att även bryta de stereotypiska tankar som finns och där diskrimineringen frodas.

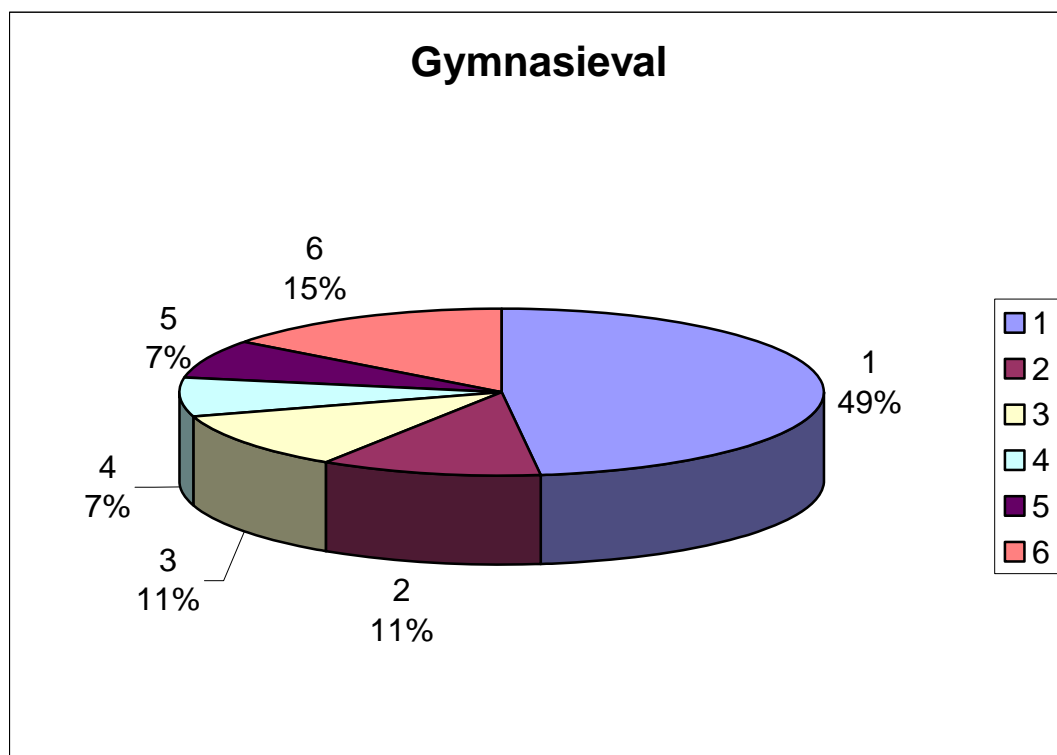
Att man också här kan se att tjejerna har förutfattade meningar om både byggen, byggprogrammet och byggnadsarbetare går inte att ta miste på.

De har som alla oss andra fått en viss bild inpräntat att så här är det och den bilden får man sedan se både i media och ute på stan.

Visst är byggen inte rena och fräscha och det är ett hårt arbete men är alla byggnadsarbetare tjocka gubbar som gapar och skriker? Nej det är klart att det inte är, det är helt vanliga män som vilka som helst men attityderna som bildas i en heterogen grupp syns alltid den dåliga sidan mest.

Detta är i grund och botten väldigt dålig reklam för företagen, det är viktigt att man kan locka till sig nya arbetssökande till branschen för att kunna utvecklas i takt med samhället. Man måste vara en attraktiv arbetsgivare och som det ser ut idag har byggföretagen en del att arbeta med.

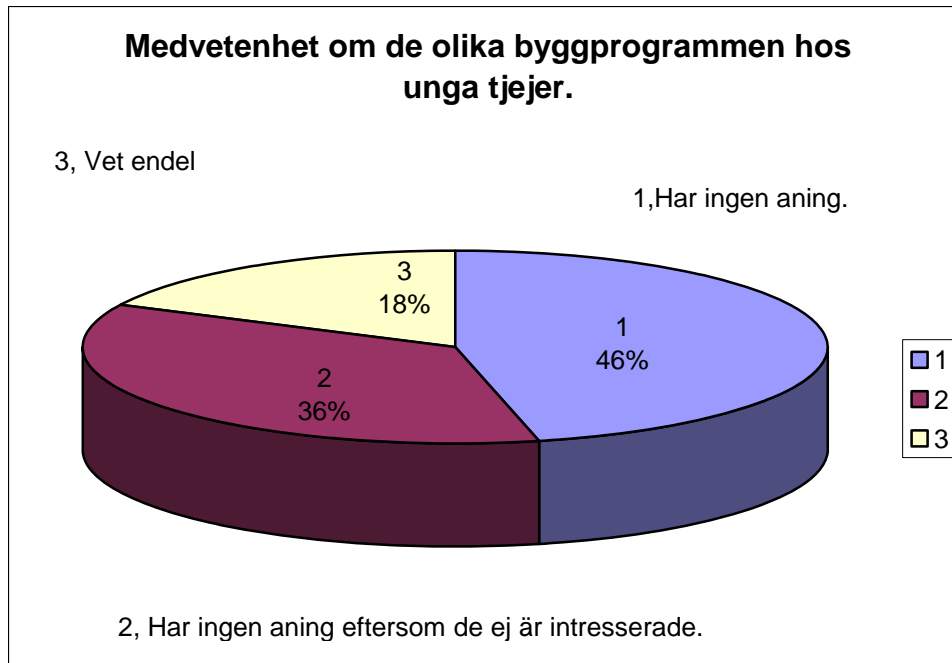
Nedan följer två diagram som visar lite hur medvetenheten ser ut hos unga tjejer när det gäller val till gymnasiet samt vad de faktiskt vet om byggindustrin.



1. Samhäll & Natur 2. Mediaprogrammet 3. Estetprogrammet
 4. Omvårdnadsprogrammet 5. Hotell- och restaurangprogrammet
 6. Övrigt

Om man tittar på diagrammet ovan så kan man utläsa att det är hela 49 % av de unga tjejer som vi tillfrågat som kommer att välja Samhäll eller Natur och vad vi kunde utläsa av enkäterna var denna grupp den grupp som absolut inte hade en aning om vad de ville arbeta med när de blir stora. De ville helt enkelt ha en möjlighet att läsa vidare efter gymnasiet.

Diagrammet baseras på 28 tjejers svar.



När man ser på detta diagram, så kan man utläsa att det är en stor grupp tjejer som faktiskt inte har en aning om vilka inriktningar det finns inom byggprogram eller vad man läser för kurser. Denna grupp är större än de som inte vet eftersom de absolut inte är intresserade av bygg branschen.

Här har man en stor potentiell grupp som man kan locka till branschen genom att försöka få dem att inse byggbranschens fördelar.

Företagen kan försöka öka medvetenheten hos de unga tjejerna för att då kanske kunna ge en positivare bild av bygg branschen än vad de har idag.

Diagrammet baseras på 28 tjejers svar.

6 Styrelsens signaler till företaget

En bit in i våra undersökningar, intervjuer och det seminariet vi varit på blev vi lite nyfikna på hur fördelningen ser ut mellan kvinnor och män i de olika företagens styrelser. Skulle detta kunna ha något att göra med hur det ser ut i branschen idag? Kan det vara här problemen startar?

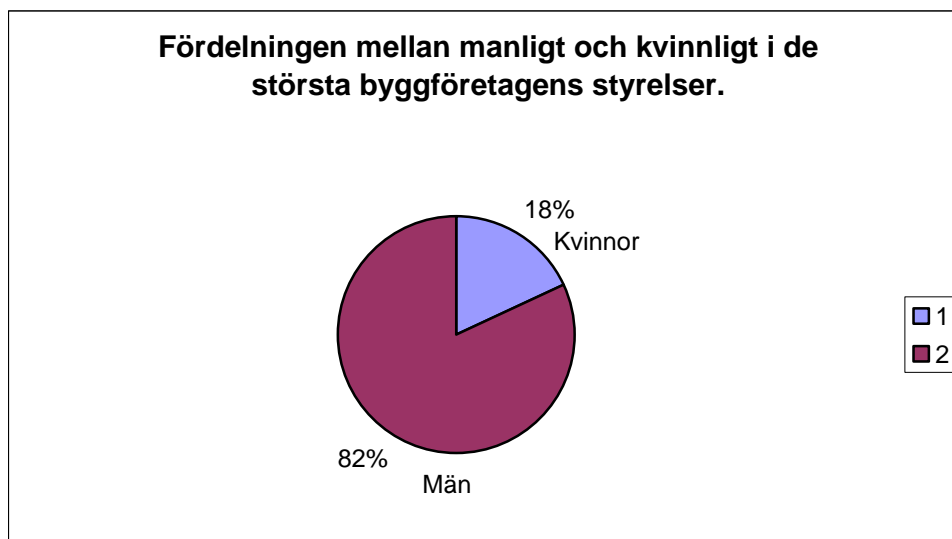
Vi har ju sett att företagen har insett att fler kvinnor behövs och att man måste möta samhällets krav på jämställdhet hos företagen och man anställer fler och fler kvinnliga arbetsledare. Men räcker det med det för att få in den variation som krävs för att få en bra miljö och samtidigt ge företagen bättre lönsamhet? Får man verkligen in tillräckligt med nya och fräscha idéer med så heterogena ledningar?

Vi började kolla på styrelsen i Skanska där det sitter totalt 14 personer i styrelsen varav 3 är kvinnor, man har alltså endast 20 % kvinnor.

Peabs styrelse består av 9 personer varav 1 är kvinna. NCC styrelse består av 11 varav 3 är kvinnor. Wästbygg har en styrelse på 5 varav alla är män.

Man har alltså inte alls följt med i Sveriges övriga utveckling där man lyckas öka den kvinnliga andelen i styrelsen under åren. Som mål har man i de statliga företagen att det skall finnas en 50-50 fördelning inom styrelserna eller ledningarna och man talar i dagarna om en lag som skall se till att kvinnor får kvoterats in i styrelserna/ledningarna för att det skall bli en bättre och jämnare fördelning. Men vi hoppas att detta inte skall behöva vara nödvändigt, man skall anställa den person som är mest kunnig. Vi hoppas istället att företagen själva skall förstå hur viktigt det är med en blandad styrelse och att det ger större möjligheter för företaget och att det faktiskt hänger ihop med lönsamheten hos företaget.

Nedan visar vi ett diagram på hur fördelningen i de största byggföretagens styrelser ser ut procentuellt.



Av detta kan man utläsa att även i företagens toppar är det väldigt mansdominerat, man kan då ställa sig frågan om vad detta sänder ut för signaler?

Man kan tycka att det är lite av ett dubbelt budskap, att man å ena sidan vill ha in fler kvinnor men å andra sidan skall de inte finnas på högt uppsatta poster? Detta är inte något som vi ska diskutera vidare men vi tror att man som företag måste rannsaka sig självt först och sedan komma underfund med hur man själv ser på detta.

Vår utgångspunkt är mer att för att locka mer kvinnor till branschen, måste man inom företaget göra en förändring på hur de ser på att anställa kvinnor.

Vad tycker egentligen företagens toppar om fler kvinnor? Det måste kanske ske en slags attitydförändring även där för att man ska kunna få in mer kvinnor som hantverkare eller byggarbetare.

Det är svårt att göra en stor förändring utan att ha börjat titta till sig själv och vart man står i den här frågan. Det kan vara svårt att stå och peka på de anställda och deras syn på kvinnor som chefer eller arbetskollegor om det är den egna bilden man sänder ut.

Och med fler kvinnor i styrelserna så kan man tänka med ett bredare perspektiv och på så sett få ut bättre lösningar.

Man måste som företag inse att detta är viktigt för att kunna utvecklas och följa med Sveriges positiva utveckling och man måste då som företag fråga sig själva vad man är villiga att göra för att få en förändring. Hur har vi det på vårt företag och hur ser fördelningen ut. Kan det vara här problemen börjar? Är detta något vi kan arbeta på? Hur kan vi göra? Ska vi sätta upp mätbara mål?

7 Negativ marknadsföring?

När vi också börjar kolla på hur företagen visar sig utåt det vill säga pr mässigt, på hemsidor och annonser i tidningar samt på de olika byggarbetsplatser där företagens namn står representerade märker vi att det finns mycket att jobba med.

I de olika tidningsannonser och hemsidor som vi har kollat på är det även där en mansdominerande bransch som syns. Det är ofta bilder på män som står med ritningar, spadar och så vidare. Men företagen Peab och Wästbygg har kvinnor med på hemsidorna, samt att Wästbygg har en platsannons där en kvinna är representerad. Detta tyckte vi var väldigt positivt då de ändå förstått vikten av att försöka nå ut även till denna målgrupp. Har man problem med att få in kvinnor i branschen och vill få in fler så måste man se över till vilka man riktar sig till. Det finns redan teorier och knep hur man skall gå tillväga för att marknadsföra sitt företag och för att rekrytera personal och vi går inte in mer på det utan gör det bara synligt att detta är något branscherna bör tänka på. Men som sagt har vi märkt att vissa företag i branschen har insett vikten av god marknadsföring och man är en liten bit på vägen.

Men en viktig punkt som företagen måste arbeta med är ute på de olika byggena där företagens namn står representerade på stora skyltar, där måste de också leva upp till den bild som företaget vill visa upp. De byggen som visas upp på städernas paradgator och som har första klassens marknadsföringspotential vänder istället på det och skapar negativ publicitet.

Om männen busvisslar, svär eller på annat vis är respektlösa mot förbipasserande mot förbipasserande är det inte konstigt om allmänheten runt omkring får förutfattade meningar och undrar vad sjutton det är för arbetsplats.

Det är svårt för en utomstående att förstå den värld som rör sig innanför skyddsstängsel och uppe på ställningarna och man går endast efter de upplevelser man har kring byggen. Företag idag har förstått vikten av ett bra varumärke och det är något man satsar stort och mycket på, vilket är något som byggbranschen skulle kunna arbeta med. Det är då viktigt att försöka hitta en gemensam nämnare som allmänheten kan relatera till och på så sätt stärka varumärket. Byggen och byggbranschen bör försöka ändra den stereotypiska stämpel de fått och visa allmänheten en ny sida av branschen.

För hur de marknadsför sig speglar som sagt de förutfattade meningar som finns i samhället och som man har om just byggbranschen.

Marknadsföring är ett stort och kraftfullt vapen gentemot konkurrenter så här har man allt att vinna om man lyckas att förmedla en bild som attraherar allmänheten, för att försöka få ett övertag bland andra företag så måste man få bort de förutfattade meningar som finns idag om branschen.

Har man som företag lyckats visa att deras byggen alltid är så städade som det kan bli och med professionell och respektfulla anställda där det jobbar både män och kvinnor och där kvinnorna till en början får synas mycket blir det genast en jätte stor fördel gentemot andra byggföretag. Folk kommer att förknippa den moderna arbetsmiljön med företaget vilket kan locka nya människor till branschen och samtidigt öka konkurrensen till chefs och arbetsledarrollerna. Fler valmöjligheter gör att man som företag kan ställa högre krav på sina arbetsledare och chefer och därmed garantera att det är den bästa personen som fått jobbet. Självfallet är det personens kunskapsnivå som är viktig och inte huruvida personen råkar vara man eller kvinna men att anställa en kvinna ger nu i början utvecklingen en knuff. Men man måste samtidigt förstå att det inte är bara chefer eller arbetsledare som behövs och att det är det enda möjliga arbetsområdet för kvinnor. Kvinnor som jobbar ute i produktion är istället ett väldigt bra verktyg för företagen för att skapa en bra bild utåt och därmed som vi tidigare tagit upp stärka och ge en positivare bild av branschen.

8 Analys av branschen

Kvinnor som börjar i en så hårt mansdominerad bransch som byggbranschen får verkligen en utmaning framför sig, men har man väl fått in en fot och man lyckats bevisa för de anställda att man klarar av sitt arbete så blir man bättre mött än om man är ny.

De kvinnor vi intervjuat har alla gått på en praktik där de jobbat med byggarbetarna innan de gick vidare till arbetsledare, just den praktiken är nog A och O för att man skall bli accepterad som ledare. Vi tror själva och har samtidigt hört från både de kvinnliga ledarna samt manliga chefer att kvinnors inkörsperiod antagligen är hårdare. Männerna blir accepterade direkt för att de är anställda som chefer medan kvinnorna blir accepterade om de lyckas bevisa sin kunnighet under en period.

Att kvinnorna anpassar sig efter deras arbetsmiljö och deras kollegor är i slutändan antagligen inte så konstigt, människan brukar anpassa sig för att klara sig bättre i nya miljöer. Men det vi ibland kunde urskönja var att man ibland sänker sin tröskel för vad man tycker är okej. Man tål lite grövre skämt, man accepterar att de kanske inte respekterar en i början, att männen ropar på förbipasserande kvinnor och tjejer.

På de tre olika företagen och på de olika arbetsplatserna märkte vi även att många inte riktigt vill rekognosera att problemet finns och man försöker alltid rikta bort fokus från den egna arbetsplatsen och istället rikta den mot andra arbetsplatser. Man kan erkänna att det finns ett problem och till och med erkänna att man upplevt dem på andra arbetsplatser men man erkänner inte att det kan finnas hos dem själva. Om alla arbetsplatser och företag tänker på detta viset så kommer man aldrig kunna lösa problemen. Det fungerar inte att ha den ”vi och dem” mentalitet som man har. Samtidigt måste de förstå att man inte är ute efter att peka ut arbetare eller arbetsplatser utan att försöka ändra en mentalitet som visar sig allt för ofta i hela branschen.

Men som vi tidigare sagt och vad vi kunde urskönja ur intervjuerna var att kvinnor som väl kommit in i branschen får ett givande jobb där man har stort ansvar och har stora utvecklingsmöjligheter. Samtidigt får man jobba i en miljö där ständiga förändringar sker och förhoppningsvis får man en bra kontakt med sina anställda och där man säger vad man tycker.

Men i dagsläget är det svårt att kunna förmedla denna bransch som en tänkbar arbetsplats hos unga tjejer och kvinnor. Det är en bransch med låg marknadsföring och där den största reklampelaren visar på en negativ atmosfär. Alla byggarbetsplatser som finns bland allmänheten är ansiktet utåt för företagen och visar anställda upp en dålig attityd mot allmänheten avspeglar det sig på företaget. Får man som ung kvinna med stora framtidsplaner möta denna atmosfär som privatperson blir man lätt skrämdd och skriver eventuellt av det som arbetsplats.

Branschen har även svårt för att locka in tjejer i ”produktionen” och ut på byggena trots att man har möjlighet att ordna med hjälpmedel.

Samtidigt kanske det fortfarande finns en viss avighet gentemot att faktiskt anställa kvinnor till byggena, man vet att de inte är lika starka som män men det är ändå kanske vad som behövs. Männerna kan ibland triggas av sina kollegor till att ta i lite extra och hetsas till att lyfta så mycket som möjligt och därmed riskerar de att slita ut sig. Fler

kvinnor ute i produktionen sänker kanske denna hets och man hittar en nivå där man kan jobba utan att slita ut sig i förtid. Samtidigt så går man ifrån den hårda och råa atmosfär som man ofta talar om och det blir inte den hetsen kring kvinnor utifrån. Nu blir en kvinna ute på byggen en så tydlig avskiljning från vardagen och resulterar då eventuellt i kommentarer och visslingar och så vidare. Har man däremot kvinnor med ute i produktionen hela tiden så mattas detta av och man ändrar även på jargongen som finns i lunchrummet och bland de anställda.

Byggbranschen är en väldigt isolerad värld och blir därmed kanske skrämmande för omvärlden. Arbetsplatserna är ju avspärrade av säkerhetsskäl och det är ingen bransch som man som privatperson får en inblick i. Folk och särskilt unga tjejer får fel bild av branschen och tänker inte på vilka möjligheter som denna stora bransch faktiskt har.

Våra enkäter till tjejer i tre klasser i nian bekräftade bara våra tankar kring vilken uppfattning man har om byggen. Enkäterna visade att man som ung tjej inte alls fått någon information kring byggprogram och så vidare och därmed inte förstår vilka utvecklingsmöjligheter som finns. Man tror att det endast resulterar i tungt, smutsigt arbete med långa dagar utan att förstå att det kan vara så mycket mer än det. Samtidigt tvivlar man på sin egen förmåga till att klara av att arbeta i den branschen. En viktig del i tjejernas beslut är ofta möjligheten att vidareutbilda sig och att få behörighet. Man visste inte ens vilken behörighet byggprogrammet kan ge eller att man faktiskt kan vidareutbilda sig.

Samtidigt visade även enkäterna att tjejernas syn på byggarbetare allt för ofta var negativ, att de var smutsiga, högljudda och de var alltid män och ibland var svaret att byggarbetare inte var kvinnor. En del av de unga tjejerna var inte alls intresserade av byggbranschen medan andra faktiskt tyckte att det kunde vara intressant och en potentiell arbetsplats men man hade inte hört något om det inför gymnasie- och yrkesval.

Här har man alltså en ganska stor potentiell grupp som man kanske skulle kunna få intresserade av branschen, det gäller bara att vara ute i rätt tid.

När vi varit ute och talat med byggarbetare samt skickat ut enkäter har vi insett att de trivs med sin miljö vilket inte är förvånande. De kan vara sig själva men kan samtidigt ibland känna att atmosfären är lite väl hård och rå. Man talar och skämtar på ett sätt som man inte gör hemma och detta styrks av de andra grabbarna. Den jargong som finns har alltid funnits där och ser likadan ut på alla byggen. Den hårda jargongen kan även ibland göra att man som man måste visa sig starkare än vad man är vilket kan innebära att man lyfter mer än vad man orkar eller inte använder sig av de hjälpmedel eller säkerhetsanordningar som finns.

Många beskrev även atmosfären som hård och rå men hjärtlig.

Vi ville även se hur man som arbetare ville att sin chef eller ledare skulle vara och om det hade någon betydelse över om det var en man eller kvinna. Svaret vi fick visade att det oftast inte spelade stor roll vilket kön man hade men alternativet manlig kom ändå alltid före kvinnlig. Vissa tyckte även att det var mycket bättre med en manlig chef och där den kvinnliga chefen hamnade längst ner på listan. Men vi förstod även att har man väl lärt känna personen så spelar könet mindre roll, det viktigaste är ändå den kunskap som personen besitter.

Vi märkte även att unga killar var mer mottagliga till att ha kvinnor som kollegor medan den äldre generationen var mer avigt inställd. Redan när vi talade med dem märkte vi att de äldre gubbarna var mindre villiga att tala om detta och vissa sa även rakt ut att de inte ville ha kvinnor bland dem. De yngre tyckte däremot att det skulle vara roligt med

omväxling och att det skulle vara skönt med en mixad arbetsgrupp, kanske påverkas de mer av den jargong som finns då de inte jobbat lika länge i branschen.

Vi fick också veta att på många utav byggena där de ofta har morgonmöte eller veckomöten, där de äldre gubbarna sitter och lyssnar på den kvinnliga arbetsledaren för att sedan gå ut med grabbarna för att håna ”som om hon skulle veta det”. Detta är kanske tack och lov inte många utav de kvinnliga arbetsledarna vet om, men att det sker bakom ryggen är kanske inte heller så roligt.

Det generationsskifte som kommer snart kan med stor sannolikhet ändra de inställningar som nu finns till stor del ute på byggena. Man har antagligen förstått att det inte går att utesluta en så stor grupp från en hel bransch och ändå få det att gå ihop.

Byggbranschen är en väldigt heterogen grupp här är det inte bara kvinnor som är en minoritets grupp utan här är även invandrare en sådan grupp som inte representeras. Tittar man på den typiske bygg arbetaren är det en vit man i 25-45 årsåldern.

Varför är det så? Om man tittar på flera undersökningar som har gjorts idag så är det just mixade arbetsgrupper som lyckas bäst. Både när det gäller arbetsklimat och sjukfrånvaro. Är detta något som byggföretagen missat? Eller är det så att dessa grupper inte söker sig alls till branschen för att attityden är som den är?

9 Förslag på förändring?

Byggbranschen är som vi tidigare skrivit en väldigt speciell arbetsplats där den samtidigt som den är väldigt anonym har så många åsikter om sig. Många förknippar byggen och byggarbetare med en oftast väldigt negativ bild och det finns en lika skev som sann bild av dem.

9.1 Bilden som visas utåt

Byggarbetare har alltid förknippats med hårda, högljudda, sexistiska gubbar och byggen som stora, farliga och smutsiga arbetsplatser. Bilden av arbetsplatserna kan inte direkt ändras, de är smutsiga och även ibland farliga men många har säkert en överdriven bild över hur det kan vara just därför att det är så anonymt. Att det är anonymt kan man bara se på skyddsstängslarna, hela byggarbetsplatsen är oftast avskärmad ifrån allmänheten och då är det kanske inte så konstigt att människor runt omkring undrar vad som försiggår där inne och får då förutfattade meningar. Det enda information man får om byggbranschen är från olika byggen och annonser. När då byggena endast visas i form av stora busvisslande karlar och annonserna visar endast manliga arbetare sänder det ut ganska starka signaler om att kvinnor inte är välkomna här.

En annan sak som också visas mycket är att det är en farlig arbetsplats, det farliga visas gång på gång genom de olyckor som det skrivs om i tidningar och som man hör om på nyheterna. Men många av de olyckorna skulle kunna förhindras om arbetarna använde sig av de skydd som finns och inte sätter sig själva i situationer med hög risknivå. Kvinnor kan kanske se den höga risknivån som ett hinder samtidigt som man alltid förknippar byggen med tunga lyft eller hårt arbete.

Men med rätt hjälpmedel kan dessa tunga lyft underlättas och man får istället inse att branscher med hög kvinnlig andel anställda faktiskt också har tunga lyft, se till exempel på vården.

Det finns faktiskt en stor potentiell arbetsplats som många missar på grund av felaktiga uppfattningar hos samhället.

Byggarbetare är å andra sidan väldigt arbetsamma och man är oftast väldigt noga med att man gör sitt bästa då man som individ påverkar gruppen eller teamets resultat avsevärt om man slappar efter. Man lyfter säkert mer än vad man egentligen orkar och får då lätt förslitningsskador och så vidare, men trots detta visade vår undersökning hos nionde klassare att många förknippar byggarbetare med slöa, fikande gubbar med ölmage. Det finns dock en del som förknippar byggarbetare med unga, starka killar. Det var dock ingen av de tre nionde klasser som förknippade byggarbetare med kvinnor utan man kan nästan sätta ett "likamedstecken" mellan byggarbetare och män.

Som vi har tagit upp tidigare så är det en bra väg som företagen har tagit då de förstått att det är viktigt att anställa kvinnor som arbetsledare och så vidare. Men vi tycker att det är lika viktigt om inte ännu viktigare att se till att det finns fler kvinnor bland arbetarna. Att det jobbar en arbetsledare på ett bygge som är kvinna syns inte utåt, hon förekommer inte så ofta på själva bygget och det gör inget intryck på omvärlden.

Får man in några kvinnor ute på produktionen som kan jobba tillsammans med männen ger det en positiv bild utåt, rykten och den positiva bilden lockar i sin tur kanske fler kvinnor som tänker att "kan hon så kan jag". Man visar på att det inte är några konstigheter för en kvinna att jobba på byggen och det är som vilket jobb som helst, och därtill ett välbetalt jobb.

Man måste som företag förstå att deras byggen är en enorm reklampelare som syns dagarna i ända och att arbetarna faktiskt speglar företagets kultur. Oavsett företagets egna försök att skapa en god bild och marknadsföra sig som företag så kommer arbetarnas handlingar väga över alla av företagets försök till god publicitet.

Som företag måste man ta sitt ansvar och faktiskt kräva en viss etik och moral bland de anställda. Man har tagit ansvaret för att få bort stötande kalendrar från arbetsplatsen och borde då också se till att saker som verkligen är stötande för kvinnor som exempelvis busvisslingar och rop på förbipasserande borde stoppas. Företagen har det inte lätt i nuläget att ändra på sin image då media i alla tider har målat ut branschen som just sexistisk och de tillfällen då några anställda betar sig på ett visst sätt mot förbipasserande förankras denna bild i folks undermedvetna.

Man måste som företag kunna sätta en gräns för hur de anställda skall bete sig utåt, att de sitter sinsemellan på lunchrasten och talar på ett visst sätt påverkar dem själva eller företagets interna kultur men anställdas beteende mot utomstående ger väldigt fel signaler och resulterar i samhällets negativa tankar kring byggen.

Men får man in fler kvinnor ute på byggplatserna som snickare, målare och så vidare. Då har man mycket vunnet då man som en mer blandad grupp anpassar sig mera i fråga om språket, attityder och beteendet och detta uppfattas i sin tur av utomstående.

Genom att se över hur man marknadsför sig kan det även hjälpa till att förbättra bilden över företaget. Även när det inte gäller direktreklam utan informationsbroschyrer, rekrytering och hemsidorna med mera så kan man se till att visa upp den arbetsmiljö man vill ha och inte nödvändigtvis den man har.

Skriver man en annons där man söker personal och särskilt kvinnor eller skriver på hemsidan att man tycker det är viktigt med fler kvinnor i branschen ser det ganska illa ut med en bild med endast manliga arbetare.

Många av de större företagen har på sina hemsidor bilder på män som jobbar ute på byggen och män som håller i ritningar och så vidare medan de kvinnor som syns på bilderna står i receptionen eller sitter på kontoret. Det kanske är dags för en modernare syn på kvinnans roll i branschen och inte bara "förpassa" dem till kontoren?

För att ändra bilden av företagen utåt måste man göra en drastisk förändring inom företagen först.

9.2 Attityden inom företaget

Vi har under resans gång stött på många problem och många frågor har väckts till liv. En utav frågorna vi ställt oss är hur man inom bygg företagen kan ändra atmosfären och attityden som finns där idag. Både den som finns inom företaget och den som visas utåt.

Vi har funderat mycket på om kvinnor skulle kunna ha en positiv effekt i ett så mansdominerat företag. Skulle det räcka att anställa fler kvinnor och problemen är lösta? Knappast är det så enkelt men vi tror ändå att det är där någonstans man måste börja. Vi menar då inte att kvinnor bara ska in på ledande positioner utan tror mer på att det behövs mer kvinnor på "golvet" som arbetar tillsammans med männen. Vi tror på så sätt att klimatet och attityderna inom företaget kommer ändras och på så sett kommer detta resultera i att hela industrins image kommer att ändras.

Vi tror dock inte på att man ska lagstadga eller att man ska införa olika bonussystem eftersom förutsättningarna vid en arbetsintervju inte då blir densamma för män och kvinnor.

Man måste som företag ändå kunna se till kompetensen, och det finns många bra kvalitéer som en kvinnlig hantverkare skulle bidra med.

Vi vet att kvinnor inte har samma fysiska förutsättningar som männen men även detta skulle vara positivt då kanske fler hjälpmedel skulle komma upp på marknaden, och skulle då männen börja använda dessa skulle deras slitningsskador minska också.

Vi har hela tiden fått höra att mixade arbetsgrupper fungerar bäst och att mobbningsrisken minskar betydligt. Även att kvinnliga ledare höjer lönsamheten. Men varför har då inte byggbranschen insett vikten av ett mångsidigt arbetslag?

Men här måste man ändå börja om från början och då tror vi att man måste rannsaka sig själv som företag och ställa sig frågan, "hur ser vi på vårt företag"? Hur ser ledningen som sitter idag egentligen på att anställa kvinnor och i så fall syns det på ledningen. Finns det kvinnor representerade där?

Som vi tagit upp i vår undersökning, är den största delen av företagens styrelser män. Man måste kanske börja här för att sedan bygga vidare neråt. För att kunna förändra företagets (ur ett helhets perspektiv) syn på kvinnor måste man först göra förändringar på en högre nivå. För att senare förändra på underliggande nivåer i företaget.

Har man sedan en ledning med en mångsidig kapacitet kan man hitta lösningar och leva upp till mätbara mål. Ledningen måste kanske formulera mätbara mål för hur de vill att fördelningen ska se ut för en viss tid framåt.

Har man väl bestämt sig för att man vill anställa fler kvinnor måste man finna en strategi som man kan följa för att kunna locka fler kvinnor till branschen.

När man har gjort detta kan man börja fundera på hur man ska kunna locka fler kvinnor till branschen, för vi tror att om det kommer in fler kvinnor som hantverkare skulle det få en positiv effekt för hela företaget. Som det ser ut idag finns knappt några kvinnliga hantverkare och de som finns är lätttränkade. Men vid intervjuer med manliga arbetare fick vi höra att kvinnliga hantverkare ofta gör ett mycket bättre arbete eftersom kvinnor som oftast är mer noggranna än män, de vill inte lämna ett uppdrag innan det är "perfekt". Samtidigt har kvinnor oftast väldigt lätt för att se det estetiska och man ser på design med andra ögon. Detta borde man som företags styrelse vara mycket intresserade

av eftersom bra och noggranna arbeten ofta resulterar i nöjda kunder vilket resulterar i fler kunder vilket i sin tur leder till större vinster.

Men av någon anledning är det få kvinnor som söker sig till hantverkare yrket även om det på senare år har skett en markant förändring är det fortfarande mycket kvar att göra. Vi ställer oss då frågan om det är byggarbetsplatserna som skrämmer bort kvinnor med just de förutfattade meningar som finns. Hur kan man då ändra den bilden?

Som det ser ut idag finns det ingen direkt reklam eller information som riktar sig till de unga tjejer som ska göra sina val inför gymnasiet. Det vi fick ut av våra undersökningar var att en stor majoritet tjejer i åldern femton inte hade en aning om vad de skulle göra i framtiden, de valde program som samhäll eller natur eftersom det är "bra" program som de kan grunda framtida studier på. Detta är en mycket potentiell grupp som skulle kunna vara intresserade. Men vad de inte visste är att även yrkes förberedande program som byggprogrammet innefattar en kompetens som gör att man kan läsa vidare senare. Just de behörighetskrav som man kan få är oftast väldigt viktigt för tjejer och även vetskapen om att det kan resultera i bra arbeten samt att man får lätt att hitta arbeten när man slutar. Man kanske kan utnyttja det faktum att man vill ha in mer tjejer i branschen och att man då som tjej som läser programmet blir eftertraktad som anställd.

Här har vi då som förslag att företagen ska satsa på att redan i högstadiet ge tjejer information om vilka fördelar det har att arbeta inom byggbranschen. Att man har en bra möjlighet att vidareutvecklas och att löneutvecklingen är bra. Detta är två faktorer som är ganska stora när man gör sitt yrkesval. Man kan också låta fler tjejer få praktik på byggen, inte bara låta killarna i högstadiet få testa. Detta för att göra så intresset ökar och man kan själv känna på hur branschen ser ut och själv skapa sig en egen uppfattning.

Man måste inom branschen få upp ögonen för vilka fördelar det faktiskt ger om man anställer fler kvinnor, och när man har gjort detta skaffa sig en handlingsplan hur det ska gå till att locka den grupp till företagen. Som det ser ut idag kanske branschen skrämmer bort kvinnorna, man måste kanske tänka om för att bli en attraktiv arbetsgivare som attraherar även denna grupp.

Att dessa attityder som vi talat om finns i branschen är egentligen inte så konstigt. Oavsett vart man jobbar blir det väldigt lätt sådana här attityder om man är en väldigt ensidig arbetsgrupp. Består då arbetsgruppen av endast män så kommer deras inställningar och beteende fortsätta att vara så som de ser ut idag oavsett ledningens försök till att ändra dem genom att ta bort stötande kalendrar och så vidare. Kalendrarna är det minsta problemet om de män som jobbar där fortsätter att bete sig på ett visst sätt mot kvinnor. Kanske är deras beteende ett väldigt bra verktyg för att faktiskt bevara deras arbetsplats som de alltid haft den. De har alltid varit endast män och antagligen är det väldigt bekvämt för dem.

Företagen måste ta sitt ansvar för att se till att deras arbetsmiljö inte på något sätt är uteslutande mot kvinnor eller rentutav är skrämmande för kvinnor.

Får de istället vänja sig vid att arbeta med kvinnor så måste de anpassa sig och förstå att det de säger och gör påverkar deras omgivning.

Lite mer konkreta förslag,

Våra förslag är alltså att först se hur man inom företagen ser på att anställa kvinnor, hur ser det ut i styrelsen och ledningen och bör man göra en omstrukturering där först?

En styrelse med bara män sänder ut ganska tydliga signaler. En homogen styrelse med endast män får genast en mer ensidig tankesvär än en blandad grupp med kvinnor och män.

Man bör också se hur man marknadsför sig, är det annonser som lockar till sig kvinnor eller tvärtom? Bilder som bara visar män ger också ut signaler att man inte vill ha kvinnor där. Man kan inte som företag säga att man vill ha in fler kvinnor men samtidigt inte försöka attrahera dem in till branschen.

Har man praktik inom företaget för skolor och ungdomar så kan man få in fler tjejer redan där.

Mer information till högstadieskolor där man har en stor grupp tjejer som inte vet vilka möjligheter man kan få genom att gå ett hantverkarprogram.

Vår linje är alltså att genom att anställa fler kvinnor som hantverkare, kommer det på sikt ge resultat för att komma åt och få bort det negativa arbetsklimatet och den negativa atmosfär som byggbranschen är förknippad med.

10 Slutdiskussion

Vi har alltså tagit upp hur atmosfären och attityderna i byggbranschen kan göra det besvärligt för en kvinna att arbeta där eller att komma in i branschen överhuvudtaget. Samtidigt som man lyckas skapa en negativ bild utåt mot samhället som därmed gör att det blir svårt att få in kvinnor i företagen.

Kvinnliga anställda som redan kommit in i företaget verkar ha hamnat i en situation där de inte vågar erkänna de problem som finns och som fanns när de började där. Man försöker hela tiden flytta över problemen till andra byggen och till andra företag då man berättar om situationer som andra upplevt där de känt sig påhoppade eller utsatta.

Företagen har till viss del förstått att man har ett problem men så fort det närmar sig konkreta problem hos företaget så backar man undan och är inte riktigt villiga att medge dem.

Oavsett hur mycket de kvinnliga arbetsledarna som lyckats komma in i företaget försöker övertala oss och dem själva om att inget är fel så överväger det bemötandet vi personligen fått av byggarbetarna alla deras ord.

Att möta arbetarna ute på byggen gav många gånger vårt arbete ny fart och gav oss mer kött på bena om att vi var på rätt spår. För inte hade män eller killar bemöts med de antydningar som vi fick då vi skulle på intervjuer och inte heller hade de fått sådana repliker.

Enligt vissa av de kvinnliga arbetsledarna skulle man bara se det här som komplimanger men i våra ögon och öron så var det här mer ett väldigt bra försök till att hålla oss borta, att visa oss att vi inte hörde hemma där och att det var deras "territorium" som vi befann oss på.

Är detta signaler som man vill sända ut till allmänheten och är man verkligen så naiv att man inte tror att dessa signaler snappas upp av potentiella anställda?

För ju mer vi vänder och vrider på det desto mer har vi förstått att byggbranschen egentligen är väldigt skickliga på att behålla den ursprungliga och fullt dugliga arbetsmiljö som man alltid haft.

Genom att man agerar på det vis som man gör håller man där igenom de grupper människor som man inte vill ha in i branschen. Man vet alltså vad man har, vad man haft och därmed kommer att få. Man vet hur man vill att sina anställda skall vara, vilka man kan tänkas sig anställa och hur de kommer att arbeta. Samtidigt så vet de anställda att vart de än kommer att jobba och vart än bygget ligger så kommer arbetsmiljön se likadan ut, man kommer att snabbt komma in i gemenskapen och man vet hur de andra kollegorna kommer att bete sig.

Genom att behålla jargongen som den är och att ha en attityd utåt så vet man att man kommer att locka till sig eventuella arbetskollegor med samma inställning och man vet även att man lyckas hålla borta personer som skulle kunna förändra deras värld. Personer som inte har samma attityd och jargong och som till och med skulle tycka illa om den, exempelvis kvinnor skulle kunna spräcka deras bubbla som de har åstadkommit.

Så vi tycker egentligen att de är grymt duktiga på det de gör, att de lyckas att hålla en företags kultur som inte släpper in vissa grupper så länge är egentligen mycket skickligt.

Man har alltså lyckats med att behålla företaget som det alltid har varit trots förändringar i samhället och samhällets övriga utveckling inom jämställdhetsområdet utan att få skit för det. Man håller sig undan samhällets vakande ögon för jämställdhet och man slipper olika repressalier då man utåt sett säger att man vill ha in mer kvinnor i branschen och tycker då att det räcker. Det är bara det att man i branschen faktiskt gör allt för att hålla kvinnorna borta. Omedvetet eller medvetet det vet vi inte men hos många av de anställda så tror vi att det finns en direkt motvilja till att ha kvinnor som arbetskollegor.

Deras beteende och deras jargong är så djupt inrotad att den till och med lyckas förändra de personer som trots allt vågar sig in. De anställda lyckas faktiskt väldigt bra med att skapa och forma arbetsledare som de själva vill ha dem. De kvinnor som vi talat med som är starka nog att våga sig in i denna väldigt mansdominerade värld har på något sätt anpassat sig så att de inte skall stöta sig med den starka massan som faktiskt de anställda är. Man vill inte kräva att företaget skall anpassa sig efter dig som kvinna och inte heller att de anställda skall behöva tänka på hur de beter sig. Istället så tycker man att det är lättare att som enskild kvinna anpassa sig efter de anställda. Man försöker bekräfta att man kan sin sak mot de anställda så att man får deras respekt istället för att de anställda skall bekräfta att de kan sin sak och förtjänar att vara anställda. Man låter sig kanske avbrytas i sitt försök att förklara en arbetsuppgift då en anställd måste se på förbipasserande tjejer. Man höjer rösten i lunchrummet för att lyckas höras och skrattar åt skämt som riktar sig mot sin egen grupp, kvinnor.

De anställdas attityder gör att man som kvinna blir rädd att kräva något av de anställda och gör att det istället är de anställda som skall kräva något av dig som chef. Alltså har de anställda lyckats väldigt bra, hur många är det som lyckas skapa en arbetsledare som fungerar som man själv vill? De anställda på byggen får en arbetsledare som är rädd för att få dig mot sig, inte vill att du skall känna dig trampad på genom att du måste ändra ditt beteende som egentligen är felaktigt och som allt som oftast försöker vara din vän istället för din chef. Det låter i våra öron som varje anställds dröm, här slipper man vara rädd för chefen eller ens respektera denne.

Så efter att ha analyserat byggarbetsplatsen ur ett kvinnligt perspektiv, har vi alltså dragit slutsatsen att de anställda på byggena är grymt skickliga på att hålla undan grupper som de inte vill ha med ute på fältet.

Vi har som sagt försökt att komma med lite konkreta förslag till de olika företag som vi arbetat med, om hur de kan börja förändra den hårt inbitna företagskultur som råder.

Mer än så kan vi inte göra och nu är det alltså upp till företagen själva om de verkligen vill göra en förändring.

Självklart kommer man då inte kunna ändra det som arbetarna lyckats åstadkomma under en dag då de säkerligen kommer motarbeta försöken rejält men man måste våga ta tag i det här nu innan man hamnar ännu längre efter utvecklingen i Sveriges andra branscher.

Vid vårt arbete med den här uppsatsen har vi ibland blivit skrämde över hur stort det här området faktiskt är och det är här den abduktiva metoden har hjälpt oss ofantligt. Hade vi inte valt denna metod och istället försökt hålla en väldigt objektiv syn över området hade vi varit tvungna att lyssna till alla inblandade, utomstående och även vad tidigare åsikter säger. Istället har vi nu kunnat utgå ifrån oss själva och istället vad vi har insett under resans gång. Vi har genom att ha öppna ögon för detta område kunnat lyssna på alla

inblandade men samtidigt kunnat skapa oss en egen uppfattning. I den abduktiva metoden finns egentligen inget rätt eller fel utan endast vad vår lösning har utvecklats till. Så denna uppsats får ses som vår lösning på detta problem och sedan får var och gemene man själva skapa sig en uppfattning kring "problemet" som. Just ordet problem visar ju sig i den här uppsatsen vara högst individuellt. För som vi precis skrivit så är ju atmosfären tydligen inget problem för vissa anställda då de väntat det till något väldigt positivt för sig själva.

Vi hoppas att den här uppsatsen kan bidra till fortsatt arbete kring att försöka förbättra arbetskulturen och miljön i branschen och att den kan få företagen att få upp ögonen för hur det ser ut. Man måste kanske se längre än att säga att man vill ha in fler kvinnliga arbetsledare? Våra infallsvinklar kanske hjälper till att skapa en diskussion ute i branschen för att försöka komma åt problemen med attityderna ute på byggen.

11 Källförteckning

- Ahrén, Gunilla & Zaar, Christina (1997). Kvinnligt ledarskap, tio år med ruter dam. Stockholm: Ekerlids Förlag.
- Bohlin, Kerstin (2006). Kvinna-Chef-Ledare, handbok i professionellt kvinnligt ledarskap. Höganäs: Bokförlaget Kommunlitteratur AB.
- Cooper, Cary & Davidson, Marilyn (1982). High pressure, working lives of Women managers. Stockholm: P A Nordstedt & Söners förlag.
- Dahlblom-Hall, Barbro (1996). Lära kvinnor chefa män. Bokförlaget Natur och Kultur.
- Gray, John (2001). Mars and Venus in the workplace. Harper Collins Inc.

11.1 Referenser

Charlotte Ingvarsson, arbetsledare SKANSKA

Azra Kadribasic, arbetsledare SKANSKA

Amela Yukotic, arbetsledare SKANSKA

Sara Frölander, arbetsledare PEAB

Mariam Mansouri, arbetsledare Wäst-Bygg

Anita Nyman, arbetsledare Wäst-Bygg

Enkäter, anonyma tjejer i nionde klasser på Sätilla skolan

Enkäter, anonyma Byggarbetare, byggen i Göteborgsområdet

Högskolan i Borås är en modern högskola mitt i city. Vi bedriver utbildningar inom ekonomi och informatik, biblioteks- och informationsvetenskap, mode och textil, beteendevetenskap och lärarutbildning, teknik samt vårdvetenskap.

På **institutionen för data- och affärsvetenskap (IDA)** har vi tagit fasta på studenternas framtida behov. Därför har vi skapat utbildningar där anställningsbarhet är ett nyckelord. Ämnesintegration, helhet och sammanhang är andra viktiga begrepp. På institutionen råder en närhet, såväl mellan studenter och lärare som mellan företag och utbildning.

Våra **ekonomiutbildningar** ger studenterna möjlighet att lära sig mer om olika företag och förvaltningar och hur styrning och organisering av dessa verksamheter sker. De får även lära sig om samhällsutveckling och om organisationers anpassning till omvärlden. De får möjlighet att förbättra sin förmåga att analysera, utveckla och styra verksamheter, oavsett om de vill ägna sig åt revision, administration eller marknadsföring. Bland våra **IT-utbildningar** finns alltid något för dem som vill designa framtidens IT-baserade kommunikationslösningar, som vill analysera behov av och krav på organisationers information för att designa deras innehållsstrukturer, bedriva integrerad IT- och affärsutveckling, utveckla sin förmåga att analysera och designa verksamheter eller inrikta sig mot programmering och utveckling för god IT-användning i företag och organisationer.

Forskningsverksamheten vid institutionen är såväl professions- som design- och utvecklingsinriktad. Den övergripande forskningsprofilen för institutionen är handels- och tjänsteutveckling i vilken kunskaper och kompetenser inom såväl informatik som företagsekonomi utgör viktiga grundstenar. Forskningen är välrenommerad och fokuserar på inriktningarna affärsdesign och Co-design. Forskningen är också professionsorienterad, vilket bland annat tar sig uttryck i att forskningen i många fall bedrivs på aktionsforskningsbaserade grunder med företag och offentliga organisationer på lokal, nationell och internationell arena. Forskningens design och professionsinriktning manifesteras också i InnovationLab, som är institutionens och Högskolans enhet för forskningsstödande systemutveckling.



HÖGSKOLAN I BORÅS

VETENSKAP FÖR PROFESSION

BESÖKSADRESS: JÄRNVÄGSGATAN 5 · POSTADRESS: ALLÉGATAN 1, 501 90 BORÅS

TFN: 033-435 40 00 · E-POST: INST.IDA@HB.SE · WEBB: WWW.HB.SE/IDA