

Avsaknaden av kvinnliga ledare i byggbranschen

– en undersökning i ledarskap & karriärhinder för kvinnor i en mansdominerad bransch

Examensarbete – Civilekonom
Företagsekonomi

Adam Hägg
Jacob Meczynski

2021: VT2021CE32



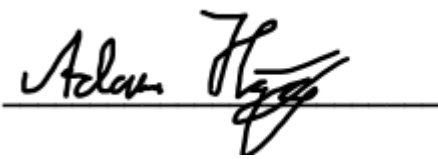
HÖGSKOLAN I BORÅS

Förord

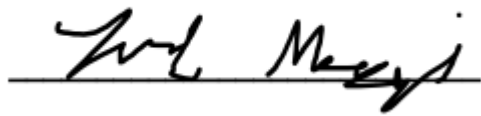
Vi vill rikta ett tack till våra opponenter som bidragit med värdefulla idéer och tankar som har hjälpt oss att gå vidare med vår studie. Ett lika stort tack till alla duktiga föreläsare. Vi vill rikta ett extra tack till Bassim Makhloufi som väckt vår nyfikenhet och kreativitet inom ledarskap och organisation under åren på Högskolan i Borås.

Till sist vill vi även tacka våra nära och kära, sambo, familj och vänner som givit oss stöd och peppat oss under uppsatsskrivandet och under hela utbildningen. Det är tack vare alla er som vi kan presentera denna studie i ledarskap.

Vi önskar en trevlig läsning till alla läsare.



Adam Hägg



Jacob Meczynski

Högskolan i Borås, april 2022.

Svensk titel: Avsaknaden av kvinnliga ledare i byggbranschen - en undersökning i ledarskap & karriärhinder för kvinnor i en mansdominerad bransch.

Engelsk titel: The lack of female leaders in the construction industry - a survey in leadership & career barriers for women in a male-dominated industry.

Utgivningsår: 2022

Författare: Adam Hägg & Jacob Meczynski

Handledare: Julia Carlsson

Abstract

This study examines why it is more difficult for women to pursue careers in a male-dominated industry. The study aims to investigate why female leaders are a minority in the construction industry. Our focus group for this study is aimed at those who wish to form a deeper understanding of the subject studied. The reader is given a deeper insight into whether there is a discrepancy in leadership between men and women in the construction industry and why it is more difficult for women to make a career in this male-dominated industry.

To gain breadth, transparency and clarity in our frame of reference, we have chosen to carry out our study through a systematic literature review where our empirical data has been carefully examined, compared and analyzed. The choice of a literature study means that we can study experiences, understandings and experiences from people in studies that can contribute to answering our purpose and question. The study is based on an abductive approach.

Based on the results of our study, we can state that it is more difficult for women to make a career in a male-dominated workplace such as the construction industry. One reason why it is tougher for women to reach leadership positions is because women are a minority group and need to adapt to dominant norms and culture. We find that the leadership conducted in the construction industry is characterized by being agentic, powerful and dominant, which coincides with what characterizes a masculine leadership. The absence of female leaders is also explained by structural barriers where women are recruited to a greater extent through formal processes compared to men. Women are also assumed to need to work harder to be recognized as competent leaders in the construction industry.

The contribution of the study is to draw attention to the fact that women are a minority in the construction industry and to show that they find it more difficult to succeed in male-dominated industries. We want to draw attention to the fact that female competence is needed in the construction industry, both as a leader and as an employee.

Keywords: leadership, the construction industry, minority

Sammanfattning

Denna studie undersöker varför det är svårare för kvinnor att göra karriär inom en mansdominerad bransch. Studien syftar till att undersöka varför kvinnliga ledare är en minoritet inom byggbranschen. Vår fokusgrupp till denna studie riktar sig till de som önskar bilda sig en djupare förståelse gällande det studerade ämnet. Läsaren ges en djupare inblick huruvida det finns en diskrepans i ledarskap mellan män och kvinnor inom byggbranschen samt varför det är svårare för kvinnor att göra karriär inom denna mansdominerade bransch.

För att få en bredd, transparens och tydlighet i vår referensram har vi valt att genomföra vår studie genom en systematisk litteraturundersökning där vår empiri noggrant har granskats, jämförts och analyserats. Valet av en litteraturstudie innebär att vi kan studera upplevelser, förståelser och erfarenheter från människor i studier som kan bidra till att svara på vårt syfte och frågeställningar. Studien utgår från en abduktiv ansats.

Utifrån vår studies resultat kan vi konstatera att det är svårare för kvinnor att göra karriär inom en mansdominerad arbetsplats som byggbranschen. En orsak till att det är tuffare för kvinnor att nå ledarpositioner är på grund av att kvinnor är en minoritetsgrupp i byggbranschen och behöver anpassa sig mot dominerande normer och kultur. Vi finner att det ledarskap som bedrivs i byggbranschen karakteriseras av att vara agentisk, kraftfull och dominant vilket sammanfaller med vad som karakteriserar ett maskulint ledarskap. Frånvaron av kvinnliga ledare förklaras även på grund av strukturella hinder där kvinnor i högre grad rekryteras genom formella processer i jämförelse med män. Kvinnor antas även behöva arbeta hårdare för att erkännas kompetenta som ledare inom byggbranschen.

Bidraget med studien är att uppmärksamma att kvinnor är en minoritet inom byggbranschen och att visa att de har det svårare att lyckas i mansdominerade branscher. Vi vill uppmärksamma att kvinnlig kompetens behövs inom byggbranschen, både som ledare och medarbetare.

Nyckelord: ledarskap, byggbranschen, minoritet

Innehållsförteckning

1. Inledning	7
1.1 Problemdiskussion.....	8
1.2 Syfte.....	9
1.3 Frågeställningar.....	9
1.4 Avgränsningar.....	10
1.5 Begrepp.....	10
1.5.1 Ledarskap.....	10
1.5.2 Minoritet.....	11
1.5.3 Byggbranschen.....	11
1.6 Disposition.....	11
2. Teoretisk referensram	12
2.1 Kvinnligt och manligt ledarskap.....	12
2.1.1 Anpassat ledarskap.....	14
2.2 Kvinnor som minoritet i en mansdominerad bransch.....	15
2.3 Hinder för kvinnor.....	16
2.3.1 Glastaket.....	18
2.4 Tillämpning av referensram.....	19
3. Metod	20
3.1 Litteraturstudie.....	20
3.2 Urval & datainsamling.....	21
3.2.1 Abduktiv ansats.....	22
3.3 Sekundäranalys.....	23
3.4 Reliabilitet och validitet.....	23
3.5 Etiska överväganden.....	24
3.6 Metodreflektion.....	24
4. Resultat	26
4.1 Presentation av artiklar.....	26
4.2 Ledarskap i byggbranschen.....	31
4.2.1 Anpassat ledarskap.....	32
4.3 Kvinnor som minoritet i byggbranschen.....	34
4.4 Hinder för kvinnor.....	36
4.4.1 Glastaket.....	38
5. Analys	40
5.1 Ledarskap i byggbranschen.....	40
5.1.1 Anpassat ledarskap.....	42
5.2 Kvinnor som minoritet i byggbranschen.....	42
5.3 Hinder för kvinnor.....	43
5.3.1 Glastaket.....	44

6. Diskussion och slutsats	45
6.1 <i>Diskussion</i>	45
6.1.1 Ledarskap inom byggbranschen.....	45
6.1.2 Kvinnor som minoriteter inom byggbranschen	45
6.1.3 Hinder för kvinnor	46
6.2 <i>Slutsats</i>	47
6.3 <i>Förslag till fortsatt forskning</i>	48
7. Källförteckning	50
8. Bilagor	57
8.1 <i>Bilaga 1: Stolpar</i>	57
8.2 <i>Bilaga 2: Sökningar</i>	63

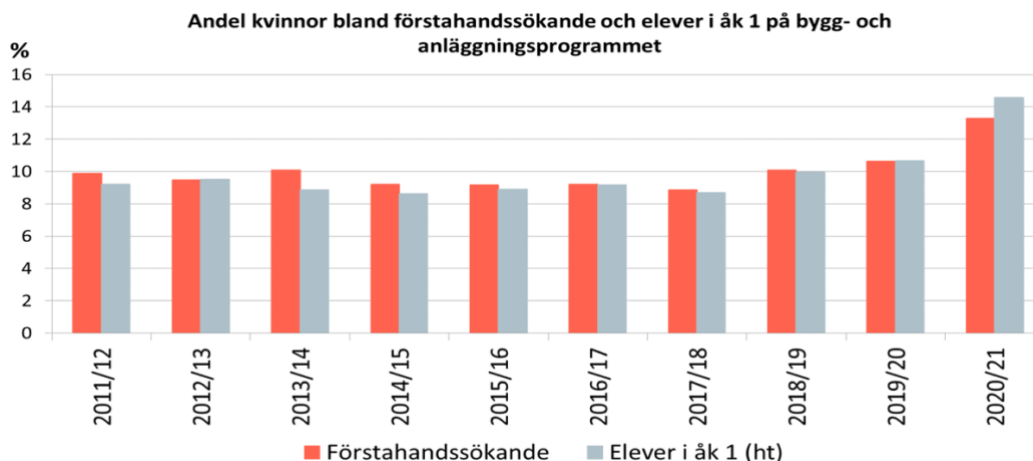
1. Inledning

Arbetsmarknaden är uppdelad till stor del på mans- och kvinnodominerade områden. Att kvinnor väljer andra branscher än män är således inget nytt och likadant är det för män. Kvinnor har traditionellt identifierats med roller inom offentlig sektor såsom vård och omsorg samt skola. För att öka närvaron av kvinnliga ledare i traditionellt mansdominerade branscher som byggbranschen behöver det lockas fler kvinnliga studenter till yrkesprogram (Svenskt Näringsliv, 2014).

Att det råder en könssegregering har sin grund i att olika typer av arbeten och roller har ansetts vara mer lämpliga för det ena könet än det andra (Due Billing, 2006). På senare tid har debatterna kring jämställdhet blivit alltmer aktuella och idag är det enligt statistik från Statistiska Centralbyrån cirka 60 procent män och 40 procent kvinnor som är chefer baserat på ett genomsnitt över alla branscher (SCB, 2020). Enligt Olin (2009) är det inte en tillfällighet att det blir allt fler kvinnor som innehar chefsroller utan det är ett resultat av konsekvent arbete och ihärdighet.

Byggbranschen är en av de branscher som länge dominerats av män och manliga ledare (Gillman, 2008; Sveriges Byggindustrier, 2017). Gardiner & Timmermann (1999) konstaterar att det finns flera skillnader mellan manligt och kvinnligt ledarskap där männen är mer resultatnriktade medan kvinnorna är mer relationsinriktade. Däremot är det flera kvinnliga egenskaper som anses vara effektiva i ett ledarskap, såsom förmågan att kunna utveckla och skapa relationer till sina medarbetare (Gardiner & Timmermann, 1999). En arbetsplats som präglas av jämställdhet ses som mer attraktiv och skapar ett bättre arbetsklimat vilket kommer locka mer kompetenta medarbetare. Organisationer med en mer jämställd och heterogen ledningsgrupp är dessutom mer lönsamma än organisationer med en homogen ledningsgrupp (Civilekonomerna, 2021; TNG, 2021). Choi & Rainey (2010) har identifierat att organisationer med homogen ledningsgrupp utan kvinnlig närvaro resulterar i minskad innovation och försämrade effektivitet.

För att öka antalet kvinnor i byggbranschen har regeringen fastställt att 25 procent av alla nyanställningar inom byggbranschen ska vara kvinnor vid senast år 2030 (Fägerlind, 2019). Målet inkluderar både chefer och operativ personal. Det pågår just nu ett trendsifte där Byggföretagen (2020) rapporterar om en ökning av kvinnliga sökande till byggprogrammet med 32% år 2020 jämfört med året innan.



Tabell 1 (Byggföretagen, 2020)

Strand Nyhlin (2017) skriver att bland annat byggbolaget Serneke redovisar en ökning av kvinnor inom organisationen på 61 procent under åren 2015–2016. Även om det procentuellt anses vara en stor ökning är det dock en lång väg kvar till helt jämställt. Elin Kebert (2020), expert på kompetensförsörjning hos Byggföretagen, menar att denna ökning av kvinnor är viktig för att skapa fler kvinnliga förebilder, få större möjligheter till ett yrkesprogram och för att bredda yrkesroller inom branschen (Byggföretagen, 2020). För att fortsätta denna positiva trend har branschen fokuserat på utveckling av ledarskap samt att förbättra organisationskulturen (Strand Nyhlin, 2017).

Företag har idag bättre kompetens och ökad kunskap om hur de ska lyckas rekrytera och locka medarbetare med rätt kompetens. För att kunna vara verksam inom en hårt konkurrerande marknad är det viktigt med en dynamisk och jämställd verksamhet som kan verka inom en komplex bransch som byggbranschen. Omställningen mot ökad mångfald innebär att bryta mönster med gamla vanor och värderingar. En sådan omställning pågår men tar tid. Faktum kvarstår att byggbranschen ännu inte är anpassad för en jämlik familjesituation. Att inte kunna erbjuda deltid under föräldraledighet eller uppmuntra båda parter i ett förhållande till karriärutveckling innebär ett vägval där det ofta faller tillbaka på traditionella roller vilket resulterar i att mannen gör karriär och kvinnan ansvarar för familj (Svenskt Näringsliv, 2014).

1.1 Problemdiskussion

Rosenholm (2015) lyfter problematiken kring avsaknaden av kvinnliga ledare inom mansdominerade branscher och varför det är svårare för kvinnor att göra karriär i dessa branscher. Det låga antalet kvinnor resulterar i få förebilder för framtidens kvinnliga ledare inom mansdominerade branscher (Rosenholm, 2015). Avsaknaden av kvinnliga förebilder i mansdominerade branscher är ett allvarligt problem då det skapar barriärer för nya kvinnor att ta sig in i branschen (Kaiser & Spalding, 2015). De kvinnor som är framgångsrika i en mansdominerad bransch tenderar att isolera sig mot andra kvinnor och aktivt välja att inte förespråka kvinnor vid befordran (Kaiser & Spalding, 2015). Detta skapar en barriär som upprätthåller ojämlikheten mellan män och kvinnor i mansdominerade branscher (Kaiser & Spalding, 2015). Problemet med en bransch präglad av hinder för kvinnliga ledare har uppmärksammats av Ola Månsson (2016), VD för Sveriges Byggindustri, som menar att det behövs ett mångfaldsperspektiv för att inkludera fler kvinnor inom byggbranschen och andra mansdominerade branscher.

Ökningen av antalet kvinnliga chefer inom byggbranschen går för långsamt (Bengtsson, 2021). År 2019 var det elva procent kvinnor i branschen jämfört med åtta procent år 2010 (Byggföretagen, 2020). Även om det är en ökning med nästan tre procentenheter är ökningen för liten sett till den tid det tagit. Avsaknaden av kvinnor märks även av i ledningsgrupper inom branschen där Byggcheferna (2020) rapporterar att majoriteten av dessa chefer är män. Av olika yrkesgrupper inom byggbranschen är det endast sex procent som anses vara jämställda där det inom chefsroller var mest ojämnt, endast en av tio chefer är kvinna (Bengtsson, 2015).

Enligt Fägerlind (2019) genomsyras byggbranschen av machokultur, omoderna normer och värderingar. Detta riskerar skapa strukturella hinder som motverkar både prestation och trivsel för kvinnor vilket gör det svårare för kvinnor att nå högre positioner. Månsson (2016) konstaterar att organisationer i större utsträckning behöver fokusera på att utveckla och förändra ledarskap, beteenden, attityder och strukturer som idag präglar branschen. En

jämställd och mer inkluderande bransch skulle resultera i ökad innovation, effektivitet och även minska antalet sjukskrivningar samt personalomsättning (Fägerlind, 2019; Stensönes & Johansson, 2019).

Tidigare skolminister Jan Björklund har lyft den omvända problematiken kring det låga antalet män inom förskolan där det enligt Skolverket (2010) framkom att endast 5 procent av alla förskollärare var män. Avsaknaden av manliga lärare innebär således även en avsaknad av manliga förebilder för pojkar i förskolan (Hedlin & Åberg, 2013). Enligt Hedlin & Åberg (2013) innebär det ett lärande som tydligt karakteriseras av feminina normer och värderingar. Krav på att utmana dominerande normer ska utföras enligt framtagna jämställdhetspolicy som berör lärare och elever. Det är för att motverka ojämställdhet, traditionella könsmonster och traditionella könsroller. Jämställdhetsplanen ska möjliggöra att flickor och pojkar i förskolan ges samma förutsättningar att utvecklas och utforska utan att begränsas av könsstereotyper. Problemet kring dominerande normer lyfts även av Billing (2011) som skriver att mansdominerade branscher innebär en tydlig prägning av maskulin kultur och normer vilket hämmar kvinnors karriärutveckling. Problematiken växer sig större på ledningsnivå där en senior roll är än mer synonymt med maskulinitet (Billing, 2011). För de kvinnor som bryter mot normen i en mansdominerad organisation resulterar det ofta i konfrontation från manliga kollegor eftersom deras ledarskap inte överensstämmer mot vad som anses vara normativt (Billing, 2011).

Liknande omvänd problematik tar Nordberg (2002) upp och det framkommer att manliga förskolelärare tvingas anpassa sig efter stereotyper och fördomar som associeras med yrket för att få legitimitet i sin roll. Nordberg (2002) förklarar att maskulinitet får en liten plats i en kvinnodominerad bransch. Bekymret kring dominerande normer och kultur är detsamma för kvinnor i en mansdominerad bransch och Nordberg (2002) menar att kvinnor tvingas välja mellan att se sig själva som en "*maskot*" för att de försöker framhäva sin femininitet bland män, alternativt anpassa sig efter en maskulin jargon, för att få legitimitet och således identifiera sig med normen.

Olofsson (2000) anser att det inom mansdominerade branscher ofta är synonymt med fördomar mot kvinnor. Maskulina normer och homogen kultur karakteriserar mansdominerade branscher och hämmar utvecklingen hos de kvinnliga ledare som är verksamma inom den (Olofsson, 2000). Det bekräftas av Rosenholm (2015) som påpekar att mansdominerade branscher är fördomsfulla mot kvinnor. Mansdominerade branscher behöver reformera sina arbetssätt för att skapa möjligheter för kvinnor att vara ledare (Olofsson, 2000).

1.2 Syfte

Syftet med studien är att undersöka varför det är svårare för kvinnor att göra karriär inom en mansdominerad bransch. Studien syftar även till att undersöka varför kvinnliga ledare är en minoritet inom byggbranschen.

1.3 Frågeställningar

För att kunna besvara studiens syfte har följande frågeställningar formulerats:

- Vad är det för skillnad på ett manligt och kvinnligt ledarskap inom byggbranschen?

- Varför är kvinnliga ledare en minoritet inom byggbranschen?
- Vilka hinder finns det för kvinnor att nå ledarpositioner inom byggbranschen?

1.4 Avgränsningar

Studiens syfte är avgränsat till byggbranschen. Vi har valt att avgränsa oss till endast en bransch eftersom det innebär högre relevans vid granskning och jämförelse av studier. Vi har inte valt att avgränsa oss geografiskt eller till en viss storlek av organisation vid granskning av artiklar. En avgränsning geografiskt skulle innebära reducerat urval och försämrade spridning av det empiriska materialet. Med avgränsning till byggbranschen kommer studien fokusera på vad det är för hinder som gör det svårare för kvinnor att göra karriär inom denna bransch.

1.5 Begrepp

I vår studie har vi återkommande begrepp som studien grundar sig på. Dessa begrepp är *ledarskap*, *minoritet* och *byggbranschen* (som är det område vi har valt att undersöka).

1.5.1 Ledarskap

I denna studie har vi valt att definiera *ledarskap* likt Svenningsson & Alvesson (2010) som skriver att ledare är en roll vars uppgift innebär att tillgodose behov och efterfrågan i en social kontext. Ledarskap innebär att interagera med medarbetare och som ledare uppmuntrar du även dina medarbetare till en hög grad av involvering när det kommer till beslutsprocesser. *Ledarskap* är inte att likställas med prestige eller endast beslutsfattande, sådant kan likväl definieras som rutinmässiga administrativa uppgifter. Ledarskap är i stället att jämföra med avgörande erfarenhet snarare än rutinmässigt beslutsfattande (Svenningsson & Alvesson, 2010).

Stephens (2013) skriver vad det innebär att vara en ledare och vad som karaktäriserar en bra sådan. *Ledarskap* innebär enligt Stephens (2013) att leda med vision och att hela tiden förstå vart du är på väg och vad som behöver uträttas. Ett bra *ledarskap* innebär att du håller god kommunikation och organisering där medarbetarna sluter upp och är en del av organisationens prestationer (Stephens, 2013). *Ledarskap* står även för innovation. En som bedriver ett *ledarskap* arbetar proaktivt och utvecklar sig själv samt andra inom organisationen det innebär även att en ledare ska ha ett fokus på människor och främja frihet under ansvar (Utbildning, 2019).

För att bedriva ett lyckat *ledarskap* anser Stephens (2013) att en ledare behöver uppmuntra sina medarbetare till att utveckla och förbättra sin befintliga kompetens. En ledare bör vara den som tar initiativ till att skapa, leda och utveckla grupper i en organisation. Ledaren i en organisation lyfter upp sina medarbetare och kritiserar aldrig dessa framför andra. Stephens (2013) menar att en ledare bör förstå sambandet mellan kundnöjdhet och välmående hos de anställda. En ledare ska även förstå att organisationen inte är starkare än dess svagaste länk.

Ledarskap kan i sin enkelhet beskrivas som ett frivilligt initiativtagande av en roll inom en organisation där medlemmar väljer att inta ett följarskap. En ledare tillämpar reflexivt tänkande där självklara antaganden ifrågasätts och problematiseras (Alvesson, Blom & Svenningsson, 2017).

1.5.2 Minoritet

Vi använder begreppet minoritet i vår studie där vi definierar en minoritet som några som är underrepresenterade inom exempelvis en speciell bransch. Det är en social grupp vars medlemmar är mindre gentemot dess konkurrerande grupp (Kanter, 1977). I vårt fall handlar det om kvinnor som arbetar i byggbranschen. Kanter (1977) skriver att det kan vara extra svårt att tillhöra en minoritetsgrupp på en arbetsplats. Detta kan enligt Kanter (1977) leda till att personen som är i minoritet får utstå mer press eller ha mindre inflytande på arbetet.

1.5.3 Byggbranschen

Bygg- och anläggningsbranschen är en större bransch som har sitt säte inom samhällsbyggnadssektorn. Inom denna bransch finns både statliga och privata företag med verksamheter inom exempelvis planering av näringsliv, infrastruktur och boende.

1.6 Disposition

Vi har i vår undersökning valt att utgå från sex olika kapitel där detta *första kapitel* ger en inledande tanke och problemöversikt till läsaren om vårt valda ämne. I det *andra kapitlet* presenterar vi de teorier som senare kommer att ligga i grund för vår analys. Denna del behandlar ämnen som vi tycker är relevanta att ha som bakgrund när vi senare analyserar och drar slutsatser till vårt syfte och frågeställningar.

Kapitel tre är vår metod där vi går igenom de metoder och tillvägagångssätt som vi har använt oss utav när vi gjort vår undersökning.

I *Kapitel fyra* presenterar vi de resultat vi har identifierat när vi har utfört vår litteraturundersökning. Här presenterar vi fynd från tjugo vetenskapliga artiklar och vad de har fått för resultat. Det *femte kapitlet* är vår analys där vi jämför teori med resultat.

Slutligen finner ni vårt *sjätte kapitel* som är en avslutande diskussion.

2. Teoretisk referensram

Vår teoretiska referensram består av artiklar som behandlar aktuella ämnen och ger vår studie en teoretisk förankring att ställa mot studiens frågeställningar “*vad är det för skillnad på ett manligt och kvinnligt ledarskap inom byggbranschen?*”, “*varför är kvinnliga ledare en minoritet inom byggbranschen?*” och “*vilka hinder finns det för kvinnor att nå ledarpositioner inom byggbranschen?*”.

Till vår teoretiska referensram inkluderas studier som behandlar ledarskap hos män och kvinnor, minoriteter inom mansdominerade områden samt vad för olika typer av hinder och barriärer som hämmar eventuell karriärutveckling för kvinnliga ledare. Vår teoretiska referensram kommer fokusera på mansdominerade områden under teoriprocesen och inte bara byggbranschen i sig.

2.1 Kvinnligt och manligt ledarskap

I en amerikansk studie undersöks skillnader i ledarskap mellan män och kvinnor (Hoyt, 2010). I studien framkommer det att skillnader i ledarskap kan förklaras med att män och kvinnor associeras med olika egenskaper. Egenskaper hos män anses vara förknippade med ett effektivt ledarskap. Hoyt (2010) skriver även att manliga ledare oftast visar större självförtroende och ses som mer självständiga ledare. Detta i jämförelse med kvinnor som i stället associeras med ett ledarskap präglad av mer integritet (Hoyt, 2010). Argument om att värderingar som anses vara kvinnliga skulle ge kvinnor ett mindre behov av att leda stöds inte av Hoyt (2010) som i stället menar att kvinnor och män i jämförbara positioner är lika engagerade i sitt ledarskap.

Jonsen, Maznevski & Schneider (2010) studerar skillnader i ledarskap mellan olika kön. De förklarar i en metaanalys, bestående av 45 olika studier, att det upptäcktes skillnader i ledarskap mellan män och kvinnor. Enligt Jonsen, Maznevski & Schneider (2010) fanns stöd till skillnader där kvinnor ansågs vara transformativa, demokratiska, närvarande och inkluderande i deras ledarskap. Männen ansågs vara mer instrumentella, agentiska och transaktionella i deras sätt att leda, något som är vanligt förekommande bland chefsroller på senior nivå (Jonsen, Maznevski & Schneider, 2010). Även Alvesson, Blom & Sveningsson (2017) nämner att män förknippas med ett transaktionellt ledarskap där ledaren skapar motivation och framgång till en förväntad prestationsnivå. Ett transaktionellt ledarskap anses vara mer statiskt och karakteriseras av mer rutinmässigt beslutsfattande (Alvesson, Blom & Sveningsson, 2017). Trots redovisade skillnader upptäckte Jonsen, Maznevski & Schneider (2010) att män och kvinnor uppvisar mer likheter än olikheter. Att ledarskap visar på mer likheter än olikheter mellan män och kvinnor förklaras med att ledare redan tidigt i sina karriärer tillämpar ett imitativt ledarskap från förebilder. Detta för att finna en samhörighet och utvecklas i rollen som ledare (Alvesson, Blom & Sveningsson, 2017). Gardiner & Tiggemann (1999) fann att kvinnor och män i ledarroller uppvisade stora likheter i ledarstil och karaktär i mansdominerade branscher medan det i kvinnodominerade branscher rapporterades vara större skillnad på manliga och kvinnliga ledare.

Mölders (2018) har studerat stereotyper inom ledarskap och lyfter fram hur agentiska egenskaper ses som fundamentala för att nå framgång inom mansdominerade branscher. Agentiska egenskaper ökar chansen till befordran för män medan kvinnor missgynnas eftersom de inte karakteriseras av agentiska egenskaper. De kvinnliga ledare som innehar en senior chefsroll är inte synonyma med stereotypa feminina egenskaper (Mölders, 2018).

Kvinnor som ses som effektiva ledare tenderar att bryta mot stereotyper som är associerat med att vara en kvinnlig chef. Effektiva ledare uppvisar egenskaper som associeras med maskulina ledaregenskaper (Eagly, 2002).

Hoyt (2010) påpekar också att det existerar skillnader mellan män och kvinnor som är till fördel för männen. Män anses vara mer benägna att lyfta och uppmuntra sitt ledarskap till skillnad från kvinnor. Hoyt (2010) anser att män har en fördel vid befordran eller vid förhandling om en chefsposition. Detta beror på att en sådan process ses som ostrukturerad och starkt influerad av könsstereotyper, det ger männen större sannolikhet att erhålla befordran eller en senior chefs tjänst (Hoyt, 2010). Kvinnor tillåts att få uppvisa svaghet medan det hos män ses som oacceptabelt enligt maskulina normer. Stereotypa fördomar likt dessa är konstanta och konsekventa oavsett tid, rum eller kultur. Det framkommer av Hoyt (2010) att maskulina- och kvinnliga egenskaper är något som skapas av samhällets normer och en organisationskultur. Även Eagly (2002) skriver att det finns bevis på att könsroller omfattar bestämmelser om olika beteenden för vad som är manligt och vad som är kvinnligt. På grund av detta menar Eagly (2002) att huruvida det är en man eller kvinna i ledarrollen ges det en förutfattad roll baserat på vilket kön denne har, helt oberoende ledarens egenskaper.

Maskulina egenskaper menar Hoyt (2010) förespråkas och ses som idealt inom seniora chefsroller eftersom det passar in i de flesta organisationers kultur och normer. Eagly och Karau (2002) anser också att män har ett mer stereotypiskt sätt att leda än kvinnor, vilket går i linje med vad som anses vara normativt. Feminina egenskaper är inte synonymt med framgång eftersom det inte är associerat med vad som anses normativt och stereotypiskt. Att maskulina egenskaper ses som idealt är ett resultat av den starkt präglade maskulina kultur som tydligare råder i en organisation. Seniora chefsroller associeras med en ledare som är maskulin i sin personlighet (Drydakis, 2018). Drydakis (2018) menar att män och kvinnor i sina stereotypa egenskaper har en viss tendens att agera motpol, där kvinnor tycks sakna de kvaliteter som mest förekommer hos män och vice versa.

Forskning har konsekvent visat att män i allmänhet ses som mer agentiska och enligt stereotypa antaganden mer kompetenta än kvinnor, medan kvinnor ses som mer uttrycksfulla och sammanhållna än män (Szczeny, 2003). Mölders (2018) har studerat ledarskap bland män och kvinnor och lyfter fram hur agentiska egenskaper ses som fundamentala för att nå framgång inom mansdominerade branscher. I dessa typer av branscher ökar agentiska egenskaper chansen till befordran för män medan kvinnor missgynnas eftersom de inte karakteriseras av dessa egenskaper. De kvinnliga ledare som innehar en senior chefsroll i en mansdominerad bransch är inte synonyma med stereotypt feminina egenskaper (Mölders, 2018). Förmågan att bedriva ett agentiskt ledarskap porträtteras genom en maskulin ledarstil vilket är synonymt med transaktionella belöningar som bonus på en arbetsplats för att motivera organisationens medlemmar. I en metaanalys uppmärksammas betydelsen av den manliga rollen som en faktor till framgång på en arbetsplats (Drydakis, 2018). Twenge (2001) studerar förändring hos män och kvinnor i ledarskap över tid och konstaterar att män är mer självsäkra och aggressiva i deras ledarstil, detta är en orsak på grund av att männen historiskt sett har varit mer benägna att åsidosätta familj för karriär och inta en ledande roll.

Drydakis (2018) undersöker både maskulina- och feminina egenskaper hos chefer i Storbritannien. Hos män är det mer accepterat att vara dominant medan det hos kvinnor ses som mindre acceptabelt av den sociala omgivningen på grund av stereotypa förväntningar. Beroende på om en person besitter maskulina eller feminina personlighetsdrag så formar det framtida chanser till karriärutveckling där maskulina personlighetsdrag är en bidragande

faktor till framgång (Drydakis, 2018). Czarniawska (2015) har visat att samhället har olika uppfattningar på manliga och kvinnliga ledare där manliga ledare generellt sett är mer accepterade av organisationer eftersom de anses vara mer kompatibla i rollen som ledare. För kvinnliga ledare finns det ett motstånd grundat på stereotypa antaganden att de inte är lika kapabla ledare som män. Konsekvenserna vid misslyckat ledarskap menar Czarniawska (2015) blir hårdare mot kvinnliga ledare.

Hentschel (2018) hävdar att manliga ledare uppfattas av medarbetare som mer effektiva chefer om de använder en transformativ ledarstil som inte är synonym med maskulinitet. Denna ledarstil har många positiva egenskaper eftersom den inkluderar ökad tillfredsställelse hos medarbetarna och inkluderar mer mjuka och konstruktiva värden som är av central betydelse för en individs utveckling (Hentschel, 2018). En agentisk ledarstil menar Hentschel (2018) har traditionellt tillskrivits män och är mer anpassat för seniora roller där en agentisk ledarstil efterfrågas eftersom det ofta präglas av en maskulin kultur hos ledningsgrupp.

Feminina drag karaktäriseras i stället av egenskaper som empati, känslighet, lojalitet och omtänksamhet (Hoyt, 2010). Kvinnor som lyckas i sin karriär utmärker sig med egenskaper som hög självständighet och en stark drivkraft om att nå framgång framför familjeliv, något som enligt Drydakis (2018) associeras med en maskulin karaktär. Kvinnor som ses anses vara effektiva ledare tenderar att bryta mot stereotyper som är associerat med att vara en kvinnlig chef. Effektiva ledare uppvisar egenskaper som associeras med maskulina ledaregenskaper (Eagly, 2002). Kvinnor med en stark strävan efter prestation och karriär tenderar att associera sig själva med attribut som karakteriseras av ett effektivt ledarskap (Drydakis, 2018).

Ett kvinnligt ledarskap är ofta associerad med ett transformativt ledarskap, den transformativa ledarstilen innebär fokus på mjuka värden som personlig utveckling och att värna om god organisationskultur (Alvesson, Blom & Svenningsson, 2017). Med ett transformativt ledarskap skriver Alvesson, Blom & Svenningsson (2017) att de anställda involveras och engageras på ett djupare plan bortom transaktionella belöningar som anses vara kortsiktiga lösningar för att skapa lönsamhet och effektivitet i en organisation. Ledarskap med transformativ karaktär ses som mer tillämpbar inom moderna organisationer eftersom det enligt Hentschel (2018) är effektivt, innovativt och anpassningsbart vid förändringar.

I en undersökning gjord av Twenge (2001) framkommer det att kvinnor i mindre utsträckning än män utvecklar karaktärsdrag som självsäkerhet och aggressivitet, något som är vanligt bland seniora chefsroller och ledningsgrupper. Kvinnor har historiskt sett inte har associerats med dessa egenskaper, i stället utvecklar de mer vårdande egenskaper som kan associeras med ett moderskap (Twenge, 2001).

2.1.1 Anpassat ledarskap

För att nå framgång som ledare ses självförtroende som fundamentalt eftersom det minimerar eventuella känslor som grundas på osäkerhet hos en ledare. Framgång som ledare skapar även en rollmodell och förebild där nya och ännu inte seniora chefer uppmantras att kopiera beteenden och egenskaper som anses vara betydelsefulla för att uppnå framgång och befordran (Tu, M.-H. et al, 2018).

I en studie av McDowell (2001) som behandlar maskulinitet inom organisationer, synliggörs det att kvinnliga ledare på mansdominerade arbetsplatser tvingas anpassa sitt ledarskap efter en maskulin kontext. McDowell (2001) menar att det blir enklare för kvinnor om de väljer att

anpassa sig efter en maskulin kontext eftersom det ofta är den rådande normen inom en organisation samt präglad i dess kultur. Inom mansdominerade branscher är kvinnor en minoritet och har därför automatiskt fler ögon på sig som innebär granskning och ifrågasättande. Genom en tillämpning av en maskulin ledarstil blir det för en kvinnlig ledare enklare att anpassa sig till en organisation med tydlig maskulin kultur och norm (McDowell, 2001).

Drydakis (2018) skriver i sin studie om feminina egenskaper hos kvinnor och att dessa kan inkludera egenskaper som resulterar i försämrade möjligheter till karriärutveckling i rollen som ledare. Studien utgick från en hypotes med antagandet om att maskulina karaktärsdrag skulle öka chanserna till jobb. Med maskulina karaktärsdrag upplevde kvinnor 28 procent större chans till intervju för en specifik tjänst. Det framkom även att kvinnor avvek från sina feminina karaktärsdrag mot en mer maskulin karaktär för att ligga mer i linje med vad som efterfrågas på arbetsplatsen på grund av rådande normer och kultur (Drydakis, 2018).

Twenge (1997) rapporterar att det skett en minskning i stereotypa skillnader mellan maskulina och feminina drag bland ledare under perioden 1973–1993. Kvinnor tyckte alltmer att de hade tagit till sig maskulina egenskaper som självsäkerhet och kraftfullhet. Män visade inte några förändringar med avseendet på att ha anammat mer feminina egenskaper som förståelse och omtänksamhet. Varför kvinnor påvisade en förändring av att ha anpassat sig efter maskulina karaktärsdrag förklaras med att det hade skett en stor ökning av antalet kvinnor som börjat arbeta utanför hemmet, det innebär påverkan och anpassning efter normer och kultur som främjar framgång (Twenge, 1997). Enligt Twenge (1997) utvecklar kvinnor i större drag manliga karaktärsdrag eftersom det ses som fundamentala egenskaper för att lyckas nå framgång inom yrkesvärlden, särskilt inom mansdominerade områden.

För att kunna bedriva ett effektivt ledarskap poängterar Svenningsson & Alvesson (2010) att ett situationsbaserat ledarskap, där en ledare kan anpassa sig, är något som anses vara fundamentalt. Det hjälper en ledare att vara förberedd på olika situationer och främjar en god relation med både chefer och medarbetare (Svenningsson & Alvesson, 2010).

2.2 Kvinnor som minoritet i en mansdominerad bransch

Kullberg (2021) skriver att kvinnor är en minoritet när det kommer till ledarpositioner. För att en kvinna ska lyckas har organisationsstrukturen en betydelse där kvinnorna behöver få utrymme att bedriva ledarskap, något som inte alltid ges. Kanter (1997) anser att minoritetsproblemet inte endast beror på skillnader mellan en man och en kvinna, det beror mer på den roll som en person innehar. Enligt Kanter (1997) existerar inte kvinnliga minoritetsgrupper på grund av biologiska orsaker utan att det behövs fler kvinnor i ledningsgrupper för att kunna ge utrymme åt fler kvinnor på högre positioner. Detta för att män oftast rekryterar andra män i roller där det bedrivs ett ledarskap.

Kanter (1977) skriver att kvinnor som är i minoritet inom mansdominerade branscher blir mer exponerade på grund av att de är kvinnor. Detta resulterar i att fler kvinnor väljer att undvika arbeten där kvinnor är i minoritet. Som en effekt av detta menar Kanter (1977) att kvinnor blir mer utsatta för felsteg eftersom de är mer synliga i mansdominerade branscher. Det förefaller därför mer vanligt att kvinnor har en kortare anställningstid inom mansdominerade områden. På grund av bristande erfarenhet inom mansdominerade områden så är det ofta vanligt att kvinnor saknar spetskompetens för branscher där kvinnor är i minoritet. Kanter (1977) skriver att kvinnans arbete blir mer uppmärksammat och framstår ofta som sämre mot manliga

kollegor. För att kunna bli accepterad behövs således en slags balansgång mellan att inte göra ett bättre eller sämre arbete än männen. Detta för att kvinnan ska kunna flyta med i mängden och inte sticka ut med sitt arbete (Kanter 1977). Choi (2019) anser dock att kvinnor inom seniora roller i mansdominerade branscher är mer benägna att ta plats och synas i sin roll som ledare, de är även beredda att uppvisa en viss ignorans och tolerans för att följa de normer och den kultur som organisationen fastställt.

Kvinnor är i större utsträckning än män i minoritetsposition inom yrkeslivet och det medför mer ofta att de introduceras inom organisatoriska hierarkier, där stereotyper mot kvinnor är vanligt förekommande och riskerar tvinga in kvinnor i en stereotyp ledarskapskultur (Eagly, 2002). Kvinnor som verkar i en mansdominerad bransch tenderar att pressas av män att ändra sin ledarstil till en mer maskulin ledarstil (Gardiner & Tiggemann, 1999). Detta resulterar bland annat i påverkan på den mentala hälsan för kvinnliga chefer vilket resulterar i att färre kvinnor blir kvar eller söker sig till branschen. Gardiner & Tiggemann (1999) beskriver att stress och mental hälsa hade en större negativ påverkan hos kvinnliga chefer i mansdominerade branscher i jämförelse med män i samma bransch. Det resulterar i barriärer mot seniora chefsroller för kvinnor i mansdominerade branscher (Gardiner & Tiggemann, 1999).

Som minoritet i mansdominerade branscher riskerar kvinnor i större utsträckning utsättas för olika typer av trakasserier på arbetsplatsen. Orsaker bakom detta hävdar Rubin (2019) beror på att kvinnor går emot vad som är stereotypt. De anses därför ha en lägre social status inom en mansdominerad bransch och erhålls inte samma sociala stöd och integrering i jämförelse med manliga kollegor (Rubin, 2019). Trakasserier i form av sexistisk karaktär och diskriminering mot kvinnor som minoriteter rapporteras vara mer förekommande i organisationer med maskulinitet som dominerande norm och kultur. Andelen som rapporterar trakasserier anses vara låg eftersom kvinnor i en minoritetsposition är i ett utsatt läge och vågar således inte utmana dominerande norm och kultur eftersom de riskerar karriär och anställning, trots att många organisationer har implementerat policyprogram för att motverka denna typ av diskriminering (Raj, A. et al. 2020). För kvinnor som arbetar i en kvinnodominerad bransch där de finner sig i en majoritet var risken mer än hälften så stor, 23 procent jämfört med 57 procent i en mansdominerad bransch för att bli utsatta för sexistiska trakasserier och diskriminering.

2.3 Hinder för kvinnor

Ledarskap har länge ansetts vara en manlig befogenhet inom såväl företagandet som inom politik, något som har inneburit att kvinnor blivit åsidosatta och inte fått sina åsikter hörda (Eagly och Karau, 2002). Enligt Hoyt (2010) är kvinnor traditionellt mer benägna att behöva ansvara för hushållssysslor. Det resulterar att kvinnor ges mindre tid till jobb i jämförelse med män. Denna ojämlikhet resulterar i mindre arbetserfarenhet, mindre kontinuitet på arbetsplats och således även minskad chans till befördran jämfört med män vid potentiella chefsroller (Hoyt, 2010). I studien som utförts framkommer det att skillnaderna blir än mer tydliga på arbetsplatser där företagskulturen präglas av en maskulin kultur, där en chef förväntas arbeta långa pass och vara flexibel mot sin arbetsgivare. Något som är synonymt med en maskulin arbetskultur (Hoyt, 2010). Det underförstådda antagandet om att kvinnor förväntas ta ansvar för hushållssysslor medför att kvinnor upplever hinder i form av uppleva sig motarbetade och att behöva prestera mer än män för att nå befördran. Problematiken med att kvinnor förväntas ta ansvar för hushållssysslor resulterar även i att de fråntas ansvar och befogenhet i likvärdiga

roller där män får mer befogenhet. Det innebär att de hamnar i en ogynnsam position med vilket försämrar deras chanser till framtida befordran i sin roll som chef (Hoyt, 2010).

Kvinnor som strävar efter en ledarposition tvingas strida mot stereotypa åsikter om att de är olämpliga i rollen som en ledare. Denna åsikt förstärks i och med att den hierarkiska nivån ökar vilket resulterar i att kvinnliga chefer har än svårare att ta plats i en roll som senior chef. Jonsen, Maznevski & Schneider (2010) skriver om en metafor som kallas för "labyrinten" vilket speglar den komplexitet med hinder och motstånd som kvinnliga chefer upplever i sin karriär. Kvinnor uppfattas fortfarande mer som hemmafruar och ansvarig för hushållssysslor medan män uppfattas som tjänstemän. På grund av detta tilldelas de stereotypa egenskaper som motsvarar den förväntade rollen och skapar således en barriär för kvinnor som prioriterar karriär framför familj (Jonsen, Maznevski & Schneider, 2010).

Jonsen, Maznevski & Schneider (2010) förklarar att skälet till stereotypa åsikter om kvinnor och ledarskap bygger på en kognitiv förenkling vilket resulterar i att det inte krävs någon djupare insikt eller förståelse om människan som ledare, i stället antar omgivningen att en kvinnlig ledare beter sig enligt vad som anses normativ och stereotyp. Stereotypa tankar förstärks av sociala mekanismer, något som resulterar i att olika förväntningar ställs beroende på om det är en manlig eller kvinnlig chef (Jonsen, Maznevski & Schneider, 2010). Jonsen, Maznevski & Schneider (2010) skriver också att kvinnor uppfattar stereotypa tankar som ett utmärkande hinder i deras karriär och att detta är något som kvinnliga akademiker under en längre tid har påpekat. Det förekommer även fördomar mot kvinnliga ledare, exempelvis att de har sämre ledarskapsförmåga än män eller att kvinnliga ledare har färre egenskaper som anses vara kompatibla med bra ledarskap än manliga motsvarigheter (Eagly, 2002). Kvinnliga ledare bedöms mer ofta än andra negativt av både män och kvinnor (Jonsen, Maznevski & Schneider, 2010). Kvinnorna tycks hamna i en paradoxal sits eftersom om de enligt stereotyper förväntas bedriva ledarskap med feminin karaktär anses inkompetenta som ledare. Om de antar en mer maskulin karaktär med agentisk och auktoritär ledarstil, bedöms de ofta vara för tuffa och icke kompatibla för chefsroller i sin ledarstil (Jonsen, Maznevski & Schneider, 2010). Jonsen, Maznevski & Schneider (2010) menar att kvinnliga ledare oroar sig för utvärdering av sitt ledarskap i stället för utfört arbete. Detta resulterar i att de i mindre utsträckning vågar ta sig an utmanande eller seniora roller i en organisation som är fundamentala för en utvecklande karriär i rollen som chef (Jonsen, Maznevski & Schneider, 2010).

Stereotypa åsikter har en negativ påverkan och riskerar indoktrinerar hos kvinnor. Det riskerar skapa tankar om att de skulle vara mindre lämpliga att bedriva ledarskap och inte lyckas i en senior chefsroll. Följderna av detta resulterar i att kvinnor i mindre utsträckning identifierar sig som kompetenta ledare vilket lämnar mer utrymme till manliga chefer. Jonsen, Maznevski & Schneider (2010) skriver om en självuppfyllande profetia vilket innebär att om det finns en negativ eller positiv stereotyp åsikt mot en viss grupp, kommer dess medlemmar att agera och bete sig på ett sätt som bekräftar denna åsikt. Detta är något som underminerar kvinnors självförtroende och försämrar deras ledarskap (Jonsen, Maznevski & Schneider, 2010). I rollen som kvinnlig ledare med maskulina karaktärsdrag riskerar de att hamna i en motsägelsefull situation. Detta sker eftersom de med stereotyp maskulina drag kan ge upphov till motstånd mot övriga kvinnor eftersom de i sin ledarstil stödjer traditionella och stereotypa roller. På grund av detta är det vanligt att kvinnliga ledare riskerar framkalla negativa reaktioner från andra kvinnor i sättet de axlar rollen som ledare med maskulin karaktär. Som en följd riskerar kvinnliga ledare att möta hot från två håll, att antingen fullfölja den stereotypa rollen som kvinna och således vara inkluderande, relationsfrämjande och

sympatisk. Samtidigt som en ledarroll skulle framtvunga en mer agentisk sida med individualistisk karaktär som riskerar bidra till att upprätthålla en negativ bild gentemot kvinnor (Eagly, 2002).

Kvinnor har på grund av stereotypa åsikter inte ansetts vara lämpliga som ledare för seniora roller eftersom de enligt samhällets uppfattning inte ska bete sig på ett agentiskt sätt. De ska bedriva ett ledarskap som innebär mer inkluderande och omvårdande, något som inte är synonymt med en senior chefsroll. De kvinnor som trots allt har haft en senior chefsroll med agentisk ledarstil har på grund av detta utvärderats mer negativt i jämförelse med manliga motsvarigheter (Hentschel, 2018).

2.3.1 Glastaket

Glastak innebär att genus, etnicitet eller andra typer av egenskaper kopplas samman som en nackdel i karriärskap för kvinnor. Denna typ av barriär och hinder blir mer påtaglig ju högre befattningar och seniora roller en kvinna har. Glastaket är specifikt mot kön och ras i jämförelse med andra ojämlikheter. De attribut som påverkas av glastaket blir oftast mer påtagliga senare i karriären eftersom barriären får mer effekt vid seniora roller. Det finns bevis att ett glastak existerar mot kvinnor och ses som ett tydligt hinder för kvinnor i deras karriär, dock är det mindre tydliga mönster om existerande glastak i områden som etnisk tillhörighet och minoriteter (Cotter, 2001; Boschini, 2004).

Metaforen om glastak ger ett färgstarkt ljus på en redan uppmärksammasad ojämlikhet som involverar genus och etnicitet. Glastaket ses som en osynlig barriär där kvinnor och andra minoriteter missgynnas. Att lyckas krossa glastaket har hittills inte lyckats då Cotter (2001) anser att det ses som oförstörbart med dagens normer, värderingar och rådande kultur inom många av dagens organisationer som präglas av en tydlig maskulin karaktär. Ett argument för att ett hinder ska kunna kopplas samman med barriären glastak är att det inte definieras av andra relevanta egenskaper eller krav som efterfrågas av den aktuella tjänsten. Glastaket ses som en instans och fungerar som en sista prövning vid ansökan om en specifik roll. Den är bortom rationella beslut och tar inte hänsyn till tidigare erfarenhet eller utbildning som kan ha påverkan på ett beslut. Tecken som pekar på att det finns ett glastak inom en bransch eller industri kan till exempel vara att andelen kvinnliga verkställande direktörer är lägre än andelen kvinnliga mellanchefer. Andra markörer som pekar på ett existerande glastak är att chanserna till befordran och anställning blir sämre på mer seniora chefsnivåer för kvinnor (Cotter, 2001).

Choi (2019) menar att socialt kapital i kombination med ett socialt nätverk ses som fundamentala delar för att främja karriärmöjligheter och tränga sig igenom ett glastak. Vid brist på socialt kapital och nätverk kommer glastaket bli mer påtagligt och begränsa kvinnors utveckling i deras karriärer. Socialt kapital ses som en fundamental del för en god karriärutveckling. Socialt kapital och makt ökar chanserna till befordran för en senior roll. Det ökar också chanserna att ses som en inflytelserik ledare inom organisationen. Kvinnor som har tillgång till socialt kapital tenderar att få sämre avkastning på detta i jämförelse med män eftersom kvinnor inte i samma utsträckning ges legitimitet och trovärdighet inom en organisation vid mer seniora roller (Choi, 2019). Vidare anser Choi (2019) att när kvinnor i högre grad involverar sig i sociala nätverk ökar chansen till karriär eftersom sociala nätverk ses som främjande för kvinnor då det är en av få vägar att tränga sig igenom ett glastak. Maskulin organisationskultur och normer innebär att kvinnor i stor utsträckning fräntas makt, resurser och möjligheter för karriär i en maskulint präglad organisation. Choi (2019) anser

även att manliga ledare föredrar att anställa män. Denna typ av barriär som existerar inom arbete och nätverkande kallas för homosocial reproduktion (Choi, 2019).

Under perioder där arbetsgivare upplever det tufft och kan tvingas till desperata åtgärder anser Glass & Cook (2016) att kvinnor i dessa lägen har enklare för att erhålla befordran och anställning. En anledning till att det sker vid just svåra tider förklaras med att kvinnor är mer riskbenägna eftersom de riskerar att gå miste om liknande möjligheter i framtiden. Stereotypa kvinnliga egenskaper som känslighet, samarbetsvillighet och relationsbyggande efterfrågas mer under krisperioder (Glass & Cook, 2016).

Glass & Cook (2016) skriver också att kategorisering av kön resulterar i att beslutsfattare porträtterar kvinnor som mindre kapabla till att bedriva ett ledarskap. Inom seniora roller är det vanligt att kvinnliga ledare möter ett tydligt motstånd mot deras ledarskap. På grund av detta försvagas kvinnliga ledare och deras ledarskap blir mindre effektivt. Ett resultat av detta är att kvinnor, i större utsträckning än män inom seniora ledarpositioner, saknar befogenhet över organisatoriska- och finansiella resurser som anses vara fundamentala för framgång (Glass & Cook, 2016). Bertrand (2018) skriver att antagandet om att kvinnor ska ansvara för familjeliv framför sin karriär utgör en signifikativ orsak till att det existerar ett glastak som hindrar de från att prioritera karriär. På grund av detta riskerar kvinnorna att skapa en underprestation och ställer i sin tur högre krav på flexibilitet hos potentiella arbetsgivare. Glass & Cook (2016) identifierar maskulint motstånd som ett hinder för kvinnor, där kvinnor tenderar att bli motarbetade av manliga kollegor i den arbetsplats de är verksamma inom.

2.4 Tillämpning av referensram

Studiens teoretiska referensram har tagit upp teoretiska utgångspunkter som kommer användas för att analysera och tolka material från vårt resultat. Materialet i vår teoretiska referensram kommer hjälpa oss att besvara studiens tre frågeställningar. Vad den teoretiska referensramen består av är material som ger ett bredare perspektiv till studiens frågeställningar. Den teoretiska referensramen och vårt resultat har lika struktur i kategorier, detta för att få en logisk trappa och som ger er som läsare enklare möjlighet att följa en röd tråd. De teorier som presenteras i vår teoretiska referensram kommer appliceras mot de fynd som presenteras i studiens resultat. Eftersom både den teoretiska referensramen och resultatet är konstruerade med lika rubriker blir det logiskt att ställa fynd i vårt resultat mot vad den teoretiska referensramen säger under vardera rubrik. För att på så sätt kunna besvara våra frågeställningar under kapitlet analys.

3. Metod

Syftet med studien är att undersöka varför det är svårare för kvinnor att göra karriär inom en mansdominerad bransch. Studien syftar även till att undersöka varför kvinnliga ledare är en minoritet inom byggbranschen.

Metoden som tillämpats i studien är en systematisk litteraturundersökning med tjugo artiklar som noga granskats och valts ut. Vi har valt att använda oss av en systematisk litteraturundersökning eftersom denna typ av metod ger oss möjlighet att utgå från ett brett perspektiv som vi med en intervjustudie inte hade kunnat. På grund av detta valde vi att jämföra och analysera den information som redan existerar med hjälp av befintlig teori och empiri. Med hjälp av insamlade data som består av publikationer och artiklar, har vi granskat, analyserat och utvärderat empirin i förhållande till vår teoretiska referensram. Denna litteraturundersökning har inte för avsikt att ta ställning till en enskild individs perspektiv. I stället vill vi undersöka studiens syfte ur ett bredare perspektiv med hjälp av insamlade artiklar.

3.1 Litteraturstudie

Metoden till denna undersökning är en systematisk litteraturstudie. Vi har valt denna typ av metod för att den bidrar till att erhålla nya perspektiv som kan hjälpa till att bidra till ny forskning (Jesson, Matheson & Lacey, 2011). Syftet med studien är att undersöka varför det är svårare för kvinnor att göra karriär inom en mansdominerad bransch. Detta vill vi svara på genom att undersöka: *vad det är för skillnad på ett manligt och kvinnligt ledarskap inom byggbranschen, varför kvinnliga ledare är en minoritet inom byggbranschen samt vilka hinder det finns för kvinnor att nå ledarpositioner inom byggbranschen*. Materialet som vi samlat in till studien har genomgått en granskning för att klassificeras som peer reviewed. Det innebär en hög kvalitet på den data som vi analyserar och behandlar i studien.

En litteraturstudie skiljer sig från vanliga kvantitativa- och kvalitativa studier eftersom en litteraturstudie inte använder sig av eget empiriskt material i form av kvantitativa data eller kvalitativa intervjuer. Insamlat material används i form av forskningsartiklar och rapporter som empiriskt underlag. En litteraturstudie är en metod där författarna väljer att sammanställa redan existerad forskning inom ett specifikt område. Litteraturstudie som metod skapar en bredare bild av det specifika området som forskarna väljer att studera och det är just det som vi är ute efter, ett bredare perspektiv som bidrar till ökad transparens. Utförandet av en litteraturstudie handlar om att vi avgränsar det område som vi vill rikta in oss i, detta område ska sedan studeras noga för att sedan hjälpa oss att skapa våra frågeställningar (Friberg, 2017).

En litteraturstudie är beroende av våra frågeställningar och vårt syfte eftersom det är utifrån dessa som litteratur samlas in för bearbetning (Friberg, 2017). Friberg (2017) skriver att litteraturbaserade studier följer likt empiriska studier en strukturerad arbetsgång. Friberg (2017) väljer även att beskriva tankeprocessen i en litteraturstudie som spirallrörelser där de olika faserna i undersökningen hela tiden överlappar varandra. En litteraturstudie öppnar även upp dörrar till vidare forskning då forskare ofta finner nya teorier och tankar under processen som kan ligga till grund för nya studier. Vi vill med hjälp av denna litteraturstudie bidra till forskningsområdet med ett brett och transparent perspektiv och uppmärksamma de problem som finns för kvinnliga ledare. För att förstå det problemområde som vi har valt började vi med att avgränsa forskningsproblemet. Detta gjorde vi genom att läsa litteratur och ta reda på

vad som publicerats inom vårt valda område. Vår studie studerar ett ämne som är svårt att kvantifiera eller mäta. Vi anser att det finns tillräckligt med material för att kunna genomföra en litteraturstudie och därmed jämföra resultat från olika vetenskapliga artiklar och undersökningar.

3.2 Urval & datainsamling

Studien initierades genom att söka efter artiklar som vi ansåg var relevanta för vår undersökning. Varför vi började söka efter artiklar beror på att vi initialt i studiens skede inte hade material att utgå från, med hjälp av en första sökning kunde vi systematiskt börja analysera och strukturera artiklar efter relevans. Dessa artiklar analyserades i en stolptabell (se bilaga 1) för att vi enklare skulle hitta de artiklar som berörde det ämne som vi undersöker. Stolparna hjälpte oss att finna relevanta artiklar för vår undersökning. Detta för att kunna erhålla god kvalitet på artiklar som inkluderas i studien samt även exkludera de artiklar som inte kunde besvara våra frågeställningar eller vårt syfte. Varför vi valde oss av att använda just en stolptabell (bilaga 1) beror på att de gav oss en bra och enkel överblick för att kunna identifiera relevanta studier till vår empiri.

Data har samlats in genom olika sökningar (se bilaga 2) i databasen Primo, men vi har även tagit information från tidningsskrifter och andra artiklar till vår referensram. Initialt valde vi att inkludera tio artiklar till vår empiriska del, vilket vi tyckte blev för smalt urval. För att få ett bredare urval och mer data till vår empiri valde vi att utöka antalet artiklar till totalt tjugo. Artiklar som berör kvinnor och ledarskap inom byggbranschen valdes ut för att inkluderas i vår empiri. Av denna anledning valde vi också att använda oss av den abduktiva ansatsen eftersom vi erhöll nya idéer och uppfattningar kring ämnet som innebar att vi fick revidera och söka efter fler artiklar.

På grund av rådande pandemi där distansarbete rekommenderades har vi skött kommunikation och arbete genom videolänk. Enskilt arbete har bedrivits i en viss begränsad del där vi båda sökt efter relevanta artiklar som kan besvara våra frågeställningar och vårt syfte. Aktuella artiklar har vi sedan analyserat tillsammans för att skapa djupare förståelse och insikt i studiens betydelse och resultat. Det har gett oss möjlighet att reflektera och diskutera huruvida vi mottagit och tolkat artikeln likvärdigt. Eftersom vi tillsammans har analyserat och systematiskt granskat det insamlade materialet skapar det trovärdighet till studien och minimerar eventuella feltolkningar. Majoriteten av insamlat material till vår studie är på engelska, därför har vi översatt artiklar för att minimera feltolkning vid granskning och analys. Behandlade data resulterade i mer konkret kontext och det blev även enklare för oss som granskare av artiklarna att finna relevans och data. Genom att översätta artiklarna ansåg vi att de blev mer lätthanterliga och vi fick en tydligare bild av det materialet som vi har använt oss utav. Vi ämnar ha en god differentiering i vårt urval för att få en bra spridning och ett rättvist resultat i det ämnet vi undersöker. Vi anser att det krävdes en gedigen datainsamling för att vi skulle få tillräckligt med data för att kunna besvara våra frågeställningar och vårt syfte.

För att få fram relevanta artiklar och tidigare undersökningar valde vi till en början att leta efter artiklar där *leadership* samt den booleska termen “*and*”, där *men* och *women* kompletterat sökningen (se bilaga 2). Denna sökning ansåg vi blev för stor och vi valde därför att fördjupa oss inom en speciell bransch. På efterföljande sökningar adderades även begreppen “*gender, construction industry* och *male dominated*”. Varför vi valde att addera just dessa begrepp till vår sökning beror på att de första sökningarna var så pass stora att vi

hade svårt att finna relevans. För att förfina sökresultatet så valdes dessa begrepp att läggas till eftersom det hjälpte oss att finna artiklar med relevans till studiens syfte och frågeställningar. Artiklarna som vi har valt är *peer reviewed* och från åren 2001 till 2021. Vi väljer att använda oss av senare utgivna undersökningar då genusfrågan är mer uppmärksammas i modern tid samt ger oss ett mer rättvist resultat eftersom uppfattning och konsensus om kärnvärden som jämställdhet och strukturella hinder inte drastiskt har förändrats. Forskning innan 2001 har dock framkommit men endast under vår referensram för att bidra till ett teoretiska och historiska perspektivet. Sökningen har senare även förfinats med hjälp av det utvalda ämnesordet *management* då vi främst är ute efter artiklar som behandlar ett ledarperspektiv. Artiklarna vi har funnit är i språken engelska och svenska.

Tabellen (se bilaga 2) presenterar de sökningar som vi har utfört för att få fram relevant empiriska data till vår studie. Vi gjorde flera sökningar (se bilaga 2) där vi med hjälp av olika sökord samt inklusions- och exklusionskriterier fått ett begränsat och relevant sökresultat. Detta bidrog till en ökad relevans i det material som vi samlade in. Vi valde att inte inkludera ett särskilt land eller världsdel eftersom jämställdhet och strukturella hinder anses vara ett globalt fenomen (Froehlich, 2020).

Inom vårt urval har vi gjort ett strategiskt urval (Bryman & Bell, 2017). Detta eftersom vi själva har valt ut de artiklar som vi anser vara av betydelse för vår studie. Vi har alltså själva valt det materialet som använts till undersökningen. Vi valde att endast fokusera på kvinnor inom byggbranschen och har således valt de artiklar och studier som berör hur kvinnor upplever sin roll inom byggbranschen. Varför studien utgår från kvinnliga chefers perspektiv beror på vi tror att deras roll som minoritet i byggbranschen troligen har en mer utsatt roll i jämförelse med manliga kollegor, något som vi ville undersöka.

I vårt urval av empiriskt material har vi behövt begränsa oss till en viss tidsperiod eftersom vad som anses vara konsensus i ledarskap och ledarskapsstil hos män och kvinnor inte är konstant utan ständigt under förändring. En tolkning av äldre empiriskt material riskerar således att göras ur en kontext som skiljer sig från dagens sociala normer. Då forskningen om ledarskap, genus och jämställdhet inte är konstant i en historisk kontext har vi därför valt att redovisa empiriskt material från senaste tjugo åren.

3.2.1 Abduktiv ansats

Det finns två olika typer av ansatser som kan antas i en undersökning, en deduktiv ansats och en induktiv ansats (Bryman & Bell, 2015). En induktiv ansats handlar om att en forskare försöker hitta egna teorier och skapa något eget från det som redan existerar, detta utifrån det materialet som forskaren har tagit fram som vid empiriska undersökningar. I en deduktiv ansats utgår undersökningen från det teoretiska, detta för att sedan användas och jämföras med det empiriska materialet som har identifierats (Bryman & Bell, 2017).

Patel & Davidson (2011) tar upp den abduktiva ansatsen som en kombination mellan deduktion och induktion där det börjas med att identifiera ett problem. Denna ansats utgår från den empiriska fakta som identifieras men förnekar inte heller det deduktiva tankesättet med logiskt tänkande. Varför vi valde den abduktiva ansatsen är på grund av att man inom abduktionen växlar mellan empirin och teorin för att på detta sätt låta olika uppfattningar successivt växa fram genom processen. Detta hjälper oss att identifiera nya mönster och teorier då dessa upptäcks enklare vid denna typ av ansats (Åkerlund, 2017). Denna process innebär att det under arbetets gång ges möjlighet till revidering och forskaren kan skapa nya

sammansättningar och förklaringar. Forskare kan dock stöta på andra empiriska fenomen som inte går att beskriva med hjälp av teorin.

Vi har i denna undersökning inte skapat några egna teorier som bidrar till forskningen, utan jämfört och analyserat det materialet som hittills tagits fram.

3.3 Sekundäranalys

Vår studie baseras i grunden på en sekundäranalys. Detta handlar om att vi använder oss av data som tidigare forskare har samlat in (Bryman & Bell, 2017). Vi valde denna analysmetod eftersom vi anser att det är det tillvägagångssättet som bäst kan bidra till att svara på vårt syfte och våra frågeställningar. Vi vet också att det material som vi använder är av en hög kvalitet då det är framtaget av professionella forskare eller större institutioner vilket innebär att de redan genomfört urvalsprocessen i sitt arbete. En annan möjlighet som vi fick genom att använda oss av en sekundäranalys är möjligheten att jämföra data från olika länder (Bryman & Bell, 2017). Däremot är inte tvärkulturella analyser av betydelse för vår studie, även ifall vissa analyser har gjorts mellan olika kulturer. Med hjälp en sekundäranalys ser vi på materialet igen och kan därför komma fram till nya tolkningar av materialet, vilket vi i denna studie gör.

Datinsamling till vår empiri har skett genom databasen Primo. Det är i denna databas som vi utfört våra sökningar för att få fram relevant empiri att inhämta till vår studie (Se bilaga 2). Efter att vi har samlat in vår empiri har vi granskat materialet efter relevans. Utifrån den abduktiva ansats som vi utgått från har nya frågeställningar och teorier bearbetats allt eftersom vi fortskridit vårt arbete. Detta har skett eftersom vi har valt att anpassa oss efter den litteratur som vi har valt att arbeta med. Bearbetning av det empiriska materialet har inneburit att teman till studien vuxit fram som har relevans till de sökord vi har tillämpat (Se bilaga 2). Dessa teman är *ledarskap i byggbranschen*, *kvinnor som minoritet i byggbranschen* och *hinder för kvinnor*. De artiklar som vi har inkluderat till vår litteraturstudie har sammanställts till gemensamma kategorier i vår teoretiska referensram, empiri och analys. Detta ger studien tydlighet och ett gemensamt mönster.

3.4 Reliabilitet och validitet

Det är väsentligt att validitet och att mätningarnas relevans stämmer överens, alltså att det som mäts i en undersökning är vad som faktiskt ska mätas. Lika grundläggande är parametern reliabilitet, att det som mäts också mäts på ett tillförlitligt sätt samt att det vid upprepade mät försök inte ger inkonsekventa resultat (Bryman & Bell, 2017).

Termen reliabilitet är ett mått på tillförlitlighet (Bryman & Bell, 2017; Jacobsen, 2002). I ett scenario där framtida studenter eller forskare önskar göra om vår studie innebär en hög reliabilitet att det resulterar i samma resultat och inte påverkas av andra slumpmässiga variabler. Här handlar det om att vi mäter det insamlade materialet på ett tillförlitligt sätt. Vi anser att studiens reliabilitet är god eftersom litteraturundersökning som metod ger tillgång till tidigare forskning som använts, och kan analyseras och återges. De tidigare studier vi har använt oss utav i resultat och analysen är även "peer-reviewed", vilket innebär att artiklarna är skrivna av erfarna forskare och kontrollerade och granskade av andra experter inom området. Detta anser vi stärker reliabiliteten i vår studie då vi inte använt oss av opålitliga källor. De tidigare undersökningarna som vi har valt är även nyare studier. Eftersom jämställdhet är ett ämne som på senare fått mer fokus är det därför inte lämpligt att inkludera

äldre studier på grund av att konsensus gällande vad som är jämställt och inte har förändrats under tidens gång. Detta är även något som höjer reliabiliteten då sociala normer såg annorlunda ut angående vad som anses vara normgivande inom jämställdheten förr.

Validitet handlar om att vi mäter det material som vi är avsedda till att mäta, att vi inte blandar in fel material i våra mätningar (Bryman & Bell, 2017; Jacobsen, 2002). Har det uppnåtts en hög grad av validitet i studien resulterar detta i att frågeställningarna har besvarats på ett trovärdigt sätt. Eftersom vi har gjort en litteraturundersökning kan validiteten i vår studie påverkas då vi mestadels har använt oss av tidigare studier och artiklar som är på engelska. Detta kan bidra till att feltolkningar har gjorts då detta inte är vårt modersmål.

3.5 Etiska överväganden

Etiska överväganden är nödvändigt att observera när intervjuer, observationer och enkäter har gjorts. Bryman & Bell (2017) beskriver att diskussioner om etik innebär hur vi ska behandla involverade personer som inkluderats i studien. Det innebär även olika sorters aktiviteter där vi tar ställning i hur vi ska eller inte ska engagera oss inom de berörda personer som studeras i en forskningsstudie (Patel & Davidsson 2011).

Det kan vara att ta hänsyn om hur deltagarna värnas och hur deras anonymitet har behandlats. I vårt empiriska material har vi samlat in information och resultat från andra artiklar och undersökningar. Dessa studier har publicerats och kan därför läsas av vem som helst. De olika studierna och artiklarna är avsedda för olika intressegrupper och de är författarnas egna undersökningar. Det innebär att inga källor som vi har använt oss utav behöver anonymiseras.

Eftersom vi har gjort en litteraturundersökning är etiska överväganden inte lika grundläggande för oss att behandla eftersom detta redan har utförts av författarna i den data som vi undersöker. Litteraturundersökning har således möjliggjort för oss att bearbeta datamaterial utifrån vårt syfte och frågeställningar utan att vi begränsas av anonymitet. Vi har kunnat bibehålla öppenhet och transparens under hela studiens gång. Däremot har vi i denna studie varit noga med att endast använda oss av publicerade artiklar och kan därför inte göra någon skada för deltagarnas del, vi får ingen brist på samtycke och vi kan inte göra något intrång i deltagarnas privatliv (Bryman & Bell, 2017; Patel & Davidsson, 2011).

3.6 Metodreflektion

Vår studie är en litteraturstudie, det innebär att vi samlar in datamaterial i form av artiklar och litteratur primärt. De artiklar vi samlar in som vårt datamaterial innehåller både kvantitativa och kvalitativa data vilket innebär två olika forskningsparadigm som vi behöver ta hänsyn till. I vårt urval av artiklar är det flertalet av datamaterialet som i sin tur hänvisar till andra källor och studier i sin forskning, det kan till exempel vara en metaanalys (Bryman & Bell, 2017). Vi valde bort kvantitativ metod eftersom det inte förefaller med studiens syfte och frågeställningar om att mäta något kvantitativt.

En nackdel med en litteraturstudie kan innebära sämre kännedom i insamlat material eftersom vi själva inte har skapat det. Det tar således längre tid att lära känna insamlat material och den data som ingår i studien. En annan begränsning med denna typ av studie är datamängdens komplexitet, med detta menas att den data som vi samlar in kan vara omfattande eftersom det är många respondenter och variabler att ta hänsyn till. Vårt insamlade material består i

majoritet av kvalitativa data vilket innebär att artiklar som vi granskar består av olika typer av intervjuer och undersökningar. En kvalitativ metod förefaller vara subjektiv (Bryman & Bell, 2017). Det innebär en risk att författarna till de utvalda artiklarna har intervjuat respondenter på ett tillvägagångssätt som hjälper författarna att få sina frågor besvarade. Således kan trovärdighet och transparens minska eftersom det inte konstaterat är objektivt. En litteraturstudie i detta fall hjälper oss att bibehålla transparens och trovärdighet eftersom vi med ett brett urval enklare kan tyda mönster och trender på vissa påståenden som är relaterade till studiens syfte och frågeställningar.

Bryman & Bell (2017) tar även upp begränsningen av kvaliteten på datamängden som samlas in via en sekundäranalys. Däremot skriver Patel & Davidsson (2011) att denna oftast är av god kvalitet om den har hämtats från erkända källor, vilket vi har gjort när vi hämtat majoriteten av materialet från databasen Primo. Dock kan kvaliteten och reliabiliteten ifrågasättas när materialet är hämtat från andra osäkra källor, vilket vi har försökt att minimera i studien.

4. Resultat

Studiens resultat presenteras med hjälp av 20 granskade vetenskapliga artiklar som bidrar till att ge svar åt studiens syfte och frågeställningar. De artiklar som ligger till grund för studiens resultat redovisas under "*Presentation av artiklar*". Här presenteras de utvalda artiklarna, deras ursprung och metod. Detta för att ni som läsare ska kunna följa en röd tråd och finna relevans i det som redovisas i vårt resultat. Därefter presenteras resultatdelen i löpande text.

4.1 Presentation av artiklar

Artikel 1:

Den första artikeln som vi valde att ta med i vår granskning kommer från Storbritannien och är skriven av Jacqueline H. Watts (2009). Artikeln är intressant eftersom Watts (2009) undersöker kvinnors utmaningar som mellanchef inom mansdominerade yrken. Metoden på denna undersökning görs med hjälp av semistrukturerade intervjuer där 31 personer deltog i undersökningen. Dessa personer varierade i kön och hade en ålder mellan 23 och 56 år och var anställda i både byggnads- och konstruktionsorganisationer. Resultatet av denna studie visar att trycket på kvinnliga chefer inom dessa yrken är komplexa då det finns en tydlig stereotypisk bild mellan män och kvinnor i dessa tjänster. Watts (2009) skriver att män är mest förekommande inom ledningsroller i byggbranschen. Inträdet för kvinnor i en chefsroll beskrivs som problematisk och kantat av hinder på grund av den maskulina kultur som råder inom byggbranschen. Watts (2009) konstaterar att kvinnliga chefer är särskilt utsatta inom byggbranschen och det kan därför vara extra sårbara vid misslyckade målsättningar men även mot de fördomar mot kvinnor som cirkulerar i mansdominerade organisationer.

Artikel 2:

Den andra artikeln härstammar från Sverige där Alexander Styhre (2010) undersöker könsbestämda ideologier som finns inom byggbranschen. Det är en bransch som är starkt underrepresenterade av kvinnor, speciellt som platschefer. Styhre (2010) har gjort en fallstudie med kvalitativa intervjuer som metod. Totalt intervjuades 28 personer där 19 var platschefer, en var VD, två var medarbetare, två var avdelningschefer och fyra var arbetsledare. Respondenterna representerade ett stort byggnadsföretag och två medelstora byggföretag. Styhres (2010) studie resulterade i att platschefer inom byggbranschen drivs av ett stort engagemang där tonvikten ligger mer på problemlösning. Egenskaperna som krävs för att vara platschef inom byggbranschen orsakas av ekonomiska och tekniska förhållanden och härleds främst från maskulina ideologier, något som Styhre (2010) menar kan förklara den låga andel kvinnliga chefer inom branschen.

Artikel 3:

Artikel 3 kommer från USA där Lekchiri & Kamm (2020) undersöker utmaningar som kvinnor stöter på som ledare inom den amerikanska byggbranschen. Syftet med denna studie är att få en bättre förståelse på de utmaningar och hinder som kvinnor har inom denna bransch. Lekchiri & Kamm (2020) använde sig av ett kvalitativt tillvägagångssätt för att studera upplevelserna hos deltagarna. Enkäter skickades ut till 14 kvinnor med ledande befattningar inom byggindustrin. Därefter användes en semantisk metod genom ett kodningssystem för att identifiera upplevelser. Studien resulterar i att kvinnor inom byggbranschen i USA saknar stöd för att lyckas i sitt arbete. Kvinnor som innehar seniora chefsroller inom dessa branscher tvingas själva finna ett lämpligt sätt att leda och tvingas därför att anpassa sitt ledarskap, detta främst efter en maskulin diskurs. Finns det rätta stödet kan kvinnor lyckas att bekämpa den könsfördelning som finns inom branschen. Lekchiri &

Kamm (2020) menar att det krävs en tydlig vision och en god motivation för att lyckas som kvinna inom branschen, detta trots de hinder som finns.

Artikel 4:

Den fjärde studien som vi har valt att inkludera i vårt resultat är skriven av Andrew Agapiou (2002) och är från Skottland. Denna studie är av relevans då den undersöker och presenterar kvinnors roller inom byggbranschen och hur könsrollerna utmanas. Agapiou (2002) har genom semistrukturerade intervjuer samlat in data till studien. Totalt intervjuades 21 personer där 10 var kvinnor och 11 var män. Agapiou (2002) undersökte olika fallstudier för att få fram sitt resultat. Baserat på kvalitativ forskning kunde Agapiou (2002) dra slutsatsen att kvinnor anpassar sig efter sin position inom branschen för att positionera sig i arbetsmiljön. Agapiou (2002) menar även att det finns ett kulturellt skifte där kvinnor verkar bli mer accepterade av männen inom byggbranschen än tidigare. De kvinnor som intervjuades hade inga direkt negativa erfarenheter från sina manliga kollegor.

Artikel 5:

Arditi (2013) undersöker kvinnliga chefer inom byggbranschen i Sverige. I denna studie undersöks ledningens kompetens för att få en förståelse om könsfördelningen inom branschen har att göra med skillnaden i ledningskompetens mellan män och kvinnor. Arditi (2013) har använt sig av frågeformuläret för ledningsutveckling (MDQ) som skickades ut till 143 olika chefer inom byggbranschen. Frågeformuläret består av 160 frågor som respondenterna ska fylla i med hjälp av ett kryss. Arditi (2013) kontaktade även en förening för att få hjälp med datainsamlingen där 112 av de 143 cheferna lämnade sitt svar, av dessa var 68 män och 44 kvinnor. Arditi (2013) drar slutsatsen att i 17 av 20 fall har män och kvinnor lika kompetens. Kvinnor och män tycks därför ha lika stor ledningskompetens och studien avvisar därför tron att kvinnor är mindre kompetenta som ledare än män inom den svenska byggindustrin.

Artikel 6:

Nirodha (2014) undersöker karriärutveckling för yrkeskvinnor inom den brittiska byggbranschen, samt vad det är för faktorer som styr kvinnors framgång. Nirodah (2014) har initialt gjort en litteraturgenomgång. Därefter granskades flera fallstudier bland yrkeskvinnor inom den brittiska byggbranschen. Metoddesignen är blandad där kvalitativ data samlades in i den första studien och kvantitativ data samlades in i den andra studien. Tillsammans med en relevant litteratur användes resultat från den kvalitativa studien vilket i sin tur gav frågor till den kvantitativa delen av studien. Nirodha (2014) tycker att mjuka värden som personlighet spelar stor roll huruvida en kvinna når framgång i sin karriär eller inte. Detta i kombination med mer konkreta färdigheter som är relaterat till just byggbranschen. Avgörande egenskaper för att skapa framgång beskriver Nirodah (2014) vara anpassningsförmåga, självförtroende, kommunikation, nätverk, integritet och ledarskap. I sin forskning identifierar Nirodah (2014) en osynlig barriär som hindrar yrkeskvinnor inom byggbranschen från att nå de allra mest seniora chefsrollerna.

Artikel 7:

Ahlqvist, Hertzman & Månsson (2019) undersöker machokultur på bygg- och anläggningsprogram i Sverige och studien är av kvalitativ metod. Intervjuerna är utförda med hjälp av lärare inom bygg- och anläggningsprogram. Totalt fem intervjuer på totalt fyra olika gymnasieskolor genomfördes. I dessa intervjuer inkluderas det även observationer av respondenterna (lärarna) och hur de interagerar med deras elever. För att säkerställa att respondenterna kunde tala fritt utan något hinder fick varje respondent tala under ett pseudonym i stället för sitt riktiga namn. Ahlqvist, Hertzman & Månsson (2019) menar att

både lärare och elever påpekar att det existerar en maskulin kultur och jargong. Kvinnliga elever rapporterar att de upplever denna machokultur som tuff. Ahlqvist, Hertzman & Månsson (2019) menar även att mer än hälften av de som arbetar inom byggbranschen stämmer in med att bransch och arbetsplats upplevs som tuffare i sin kultur jämfört med utbildningsprogrammen på gymnasieskolor.

Artikel 8:

Olofsdotter & Rasmusson (2016) undersöker könsbestämda konsekvenser av det tekniska arbetet inom byggbranschen. De har använt sig av både kvalitativa och kvantitativa metoder i form av frågeformulär och egna intervjuer. Genom frågeformulären fick de in 1071 svar och de gjorde 22 egna intervjuer med både manliga och kvinnliga projekt- och bygglidare. En anledning till att vi valde att inkludera studien av Olofsdotter och Rasmusson (2016) beror på att de kommer fram till att det existerar flera hinder för kvinnor inom byggbranschen. Kvinnorna känner inte alltid att de passar in och ojämlikheterna blir som tydligast när rekryteringen undersöks. Män fortsätter att anställas inom branschen och går före kvinnor trots att de har samma utbildningsbakgrund.

Artikel 9:

Jimoh (2017) har gjort en studie hos kvinnliga chefer inom den nigerianska byggbranschen. Studiens metod är kvalitativ där Jimoh (2017) har tillämpat ett frågeformulär bland kvinnliga chefer inom byggbranschen. Studien är lokalt förankrad då den endast har tillämpats inom området runt Nigerias huvudstad Abuja. Totalt deltog 93 kvinnliga chefer från 52 olika företag. Jimoh (2017) anser att kvinnliga chefer märker av en barriär och flertalet olika utmaningar ju högre upp i deras karriär de kommer. Det framkommer även att yngre kvinnliga chefer saknar seniora kvinnliga förebilder i byggbranschen, något som bidrar till en försämring av utvecklings- och traineeprogram hos yngre kvinnliga chefer. Den stora ojämlikheten mellan män och kvinnor innebär att kvinnliga chefer kantas av ett försämrat självförtroende i rollen som chef.

Artikel 10:

Studien från Martinez-Leon (2020) är av intresse eftersom denna enkätstudie undersöker hur ledarstil skiljer sig mellan kön där metoden är av kvalitativ typ. Studien har genomförts hos 114 olika företag med totalt 11 frågor. I studien framkommer det att kvinnliga ledare inom byggbranschen i Spanien tycks utveckla mindre transaktionella karaktärsdrag i jämförelse med män. Kvinnliga ledare utvecklar ett mer transformativt ledarskap vilket skiljer sig från en transaktionell ledarstil. Martinez-Leon (2020) skriver att den transformativa ledarstilen kännetecknas av ett mer engagerat ledarskap gentemot följarna, där de motiverar följarna bortom personliga intressen och fokuserar på organisatoriska mål.

Artikel 11:

En svensk studie (Olofsdotter & Randevåg, 2016) undersöker hur maskulinitet präglar och reproduceras inom organisationen STA i byggbranschen. Organisationen är en statlig myndighet som ansvarar för infrastrukturprojekt i form av järnväg- och vägbyggen i Sverige. Studiens metod är kvalitativ och har genomförts med hjälp av en fallstudie. Ansvarig projektledare i respektive organisation intervjuades genom semistrukturerade och informella intervjuer. Totalt sju intervjuer utfördes med sju olika projektledare. Det framkommer genom intervjuerna att arbetet som projektledare inom byggbranschen präglas av tuffa förhandlingar med en manlig diskurs. Den rådande kulturen påverkar det dagliga arbetet och tvingar kvinnliga projektledare att forma sitt ledarskap och arbetssätt till en maskulin kultur.

Artikel 12:

Caplan och Gilham (2005) är av relevans för oss då de undersöker minoriteter inom byggbranschen i Storbritannien och varför de har kommit in i branschen. De undersöker även vad det är som har gjort att dessa minoriteter har lyckats. Caplan & Gilham (2005) har gjort kvalitativa- och kvantitativa studier, dessa genom litteraturgranskningar, intervjuer och enkäter. Studien resulterar i att det som idag gör att fler minoriteter kommer in i mansdominerade branscher verkar vara den utbildning som många arbeten idag kräver. Denna studie tar även upp diskriminering på arbetsplatsen och beskriver att det leder till känslor av undertryckande (Caplan & Gilham, 2005).

Artikel 13:

En studie från Storbritannien undersöker olika ledaregenskaper och hur dessa påverkar medarbetarna (Lindebaum & Fielden, 2011). Forskarna undersöker under vilka omständigheter antagandet av negativa känslor kan ge ett önskvärt resultat på arbetet. Metoden som använts till denna studie är semistrukturerade intervjuer där 19 projektledare intervjuades inom den brittiska byggbranschen. Lindebaum & Fielden (2011) konstaterar att känslor även kan tolkas enligt stereotypa antaganden som kopplas samman med egenskaper hos manliga ledare som överdriven kontroll, självständig och ett hårt yttre. Lindebaum & Fielden (2011) anser att ilska i ett ledarskap tenderar att generera ett positivt resultat inom en organisation där ilska överensstämmer med en organisations normer.

Artikel 14:

Studien från Ndweni & Ozumba (2021) är från Sydafrika och undersöker olika faktorer som påverkar kvinnors karriärutveckling inom byggbranschen (Ndweni & Ozumba, 2021). De har använt sig av en litteraturundersökning där de har gjort sökningar inom databasen "Wits Library", där begrepp som "Women in Construction OR Construction industry and women" framkommer i undersökningen. Ndweni & Ozumba (2021) anser att den kvinnliga närvaron och engagemanget i byggbranschen har ökat men att en glastakseffekt fortfarande existerar där kvinnor upplever svårigheter att nå mer seniora tjänster. Ndweni & Ozumba (2021) menar att de flesta yrken inom byggbranschen kan utövas av kvinnor, trots det är män överrepresenterade inom industrin. Ndweni & Ozumba (2021) anser att kvinnor står inför utmaningar när det gäller att skapa en karriär inom byggbranschen eftersom branschen fortfarande präglas av diskriminering. Andra anledningar nämner Ndweni & Ozumba (2021) kan vara avsaknaden av kvinnliga förebilder samt att de inte erbjuds stöd som anses vara betryggande nog.

Artikel 15:

I en kvalitativ studie från Storbritannien undersöker Ness (2011) varför det är en frånvaro av kvinnor inom den brittiska byggindustrin. Ness (2011) betonar nyckeln av hans egna erfarenheter som murare och vet därför hur byggbranschen fungerar. Metoden som Ness (2011) har använt sig av är en intervjustudie där 50 personer intervjuades, 39 var män och 11 var kvinnor. Studien bekräftar att när en kvinna inträder den manliga byggbranschen får hon ofta aggressiva och negativa svar mot sig. Männerna vill alltså visa sin maktposition och på detta sätt säga till kvinnan att hon är på fel plats och att hon inte hör hemma i denna miljö (Ness, 2011). Forskaren bekräftar att kvinnor kan göra de flesta jobben inom byggbranschen men att branschen fortfarande är stereotypiskt manligt arbete.

Artikel 16:

Baker & French (2018) undersöker strukturella karriärhinder i projektbaserade organisationer inom byggbranschen. Studien är gjord i Australien och dess metod är kvalitativ. Baker &

French (2018) har utfört 16 djupintervjuer med kvinnliga projektledare inom byggbranschen. Med hjälp av de utförda intervjuerna framkommer det att tre av fyra kvinnliga projektledare känner press av att tillämpa maskulina arbetsmetoder för att anpassa sig mot den maskulina diskurs som präglar organisationen. Med en maskulin arbetsmetod förklaras det att de kvinnliga projektledarna ska vara anpassningsbara och totalt hängivna mot ens arbetsgivare, oavsett tid på dygnet. Något som upplevdes omöjligt i kombination med det förutfattade antaget om att de samtidigt ska ansvara för barnuppfostran och hushållssysslor.

Artikel 17:

I en brittisk studie undersöker Wright (2016) hur kvinnor inom brittiska bygg- och transportindustrin objektifieras. Denna studie är viktig då den överväger om kvinnor kan få stöd från både kvinnliga och manliga kollegor för att enklare lyckas i en mansdominerad bransch. Metoden som använts är analyser av kvalitativa data som samlats in samt 38 semistrukturerade intervjuer med kvinnor som arbetar inom konstruktion- och transportindustrin. Av dessa respondenter var 22 personer från byggbranschen. Wright (2016) drar slutsatsen att män inom byggindustrin i stor utsträckning dömer kvinnor utifrån sexualitet, huruvida de lever i partnerskap eller om de är ensamma. I studien framkommer det även att kvinnliga ledare inom byggbranschen ofta kritiserar av kvinnliga kollegor vilket innebär minskat förtroende mellan dessa. Således beskriver studien att det är enklare för kvinnor att arbeta med män än vad det är att arbeta med andra kvinnor inom dessa branscher.

Artikel 18:

Galea, Powell, Loosemore & Chappell (2020) undersöker i sin studie ojämlikheter mellan män och kvinnor inom byggbranschen. Studien är utförd i Australien och består av kvalitativa fallstudier från två globala byggföretag. Studien består både av observationer, skuggning och intervjuer. Totalt involveras 44 manliga och kvinnliga anställda, utifrån dessa respondenter har 61 intervjuer utförts. Alla de intervjuade har någon typ av chefsroll inom organisationerna. Galea et al. (2020) fann att kvinnor i mindre utsträckning fick tillgång till samma nätverk och tillgångar inom branschen i jämförelse med män. På grund av detta hinder var sannolikheten att kvinnor skulle rekryteras till seniora roller eller till en VD position väldigt liten.

Artikel 19:

Lingard & Lin (2004) undersöker vad det är för samband mellan familj, karriär och arbetsmiljö inom byggbranschen. Ett frågeformulär delades ut till 300 kvinnor i byggnadsyrken och 109 besvarades. Lingard & Lin (2004) skriver att byggföretag som vill hjälpa de kvinnor som finns inom organisationen behöver se till att det finns resurser till detta. Det kan vara genom att se till att belöningar fördelas på rätt sätt och att det används rättvisa processer genom hela organisationen.

Artikel 20:

Norberg & Johansson (2021) undersöker hur kvinnor inom byggbranschen är representerade i Sverige och vad de tycker om sin arbetsplats. De har gjort en litteraturstudie där de har samlat in totalt 131 texter från webben genom sökmotorn WebCorpLive. Norberg & Johansson (2021) drar slutsatsen att kvinnor inom byggbranschen inte uppfattas som tillhörande. De tar upp kvinnliga förebilder som ett hinder för att kvinnor inte lyckas inom denna bransch. Kvinnorna inom denna bransch behöver enligt Norberg & Johansson (2021) tvingas arbeta dubbelt så hårt för att visa männen att de passar in.

4.2 Ledarskap i byggbranschen

Ness (2010) menar att kvinnliga chefer är lika kapabla som män att axla en chefsroll inom byggbranschen. Trots detta präglas byggbranschen av ledare som karakteriseras av en maskulin ledarstil. Denna ledarstil anses vara signifikant bland chefer inom branschen och ses som ett problem för inträde av kvinnliga kandidater (Ness, 2010). Även Styhre (2011) beskriver den typiska ledaren inom byggbranschen med en tydlig maskulin karaktär där en ledare inom byggbranschen definieras av maskulina stereotypa egenskaper. Eftersom byggbranschen präglas av väldigt dominerade maskulina kulturer och normer innebär det att få vågar ställa sig utanför denna norm. Istället reproduceras både kultur och norm av kvinnor för att passa in, Styhre (2011) skriver:

“Needless to say, equally men and Gendered ideologies. Women may take part in the reproduction of such masculine ideologies and may demonstrate similar tendencies for following the norms instituted by masculine ideologies.”

(Styhre 2011, s. 947–948)

En maskulin ledarstil är synonym med den transaktionella ledarstilen och det är den transaktionella ledarstilen som är mest förekommande bland de studier vi har granskat (Martinez-Leon, 2020; Styhre, 2011; Lindebaum & Fielden, 2011; Ness, 2011; Baker & French, 2018; Watts, 2009). Samtliga vetenskapliga artiklar tar upp egenskaper som hör till den transaktionella stilen där Styhre (2011) och Watts (2009) menar att en maskulin ledarstil kan förklara varför det är svårare för kvinnor att göra karriär inom byggbranschen. Transaktionella egenskaper som auktoritet, agentisk, kontroll, ilska och självförtroende är något som mer associeras med det manliga könet (Martinez-Leon, 2020; Styhre, 2011; Lindebaum & Fielden, 2011; Ness, 2011; Baker & French, 2018; Watts, 2009). Färre studier tar upp kvinnliga egenskaper som centrala när det kommer till chefspositioner inom byggbranschen. Kvinnor i byggbranschen behöver vara tuffare och mer noggranna för att bli erkända som duktiga ledare och klara sig i byggbranschen (Lekchiri & Kamm 2020; Nirodah, 2014; Ahlqvist, Hertzman & Månsson, 2019; Agapiou, 2002; Olofsdotter & Randevåg, 2016; Caplan & Gilham, 2005; Ndweni & Ozumba, 2021; Baker & French, 2018).

En av våra undersökta artiklar tar upp kvinnliga chefer i den nigerianska byggbranschen (Jimoh, 2017). Jimoh (2017) menar att kvinnliga chefer påvisar ett mer transformativt ledarskap som innefattar inkludering, omtanke och att vara kommunikativ. Kvinnliga chefer anses vara mindre egoistiska vid beslutsfattande som enligt Jimoh (2017) överensstämmer med att de inte associeras med agentiskt beteende.

Styhre (2011) menar att avsaknaden av kvinnliga ledare inom byggbranschen kan bero på att det vanligt förekommande ledarskapet är maskulint och karakteriseras av maskulina egenskaper som kvinnor oftast saknar i form av auktoritet, makt och kontroll. Detta är enligt Styhre (2011) en orsak till att det är svårare för kvinnor att nå ledarskapspositioner. Andra manliga egenskaper som identifieras av Styhre (2011) är stort självförtroende, en hög ledningsförmåga och att vara helt dedikerad till sitt arbete, vilket är gynnsamt för män eftersom de inte antas axla ansvar i form av hushållssysslor och barnuppfostran. Att i sitt ledarskap leda med stort självförtroende och dedikering är inte något som utesluter kvinnliga chefer men som i hög grad associeras med en manlig ledare. Styhre (2011) menar även att platschefer och projektledare förespråkar maskulina ideologier genom att utöva ledarskap som innebär mycket arbete, vilket resulterar i betydande övertid. Följande citat är från Styhre

(2011) där en intervjuad projektledare påpekar den andel övertid som de rutinmässigt gör:

“We're supposed to work 40 hours a week; we don't get paid for any more. The projects I'm running I'm unable to manage within a 40-hour working week; I can't even manage them within a 60-hour working week. At times, I work 80 hours a week.”

(Styhre 2011, s. 950)

Ett antal studier tar även upp makt som en manlig egenskap och som är vanligt bland ledare med en agentisk ledarstil inom byggindustrin (Ness, 2011; Martin & Bernard, 2013; Styhre, 2011). Martin & Bernard (2013) skriver att män med sin agentiska ledarstil driver en önskan om makt och status medan kvinnan är mer mån om att göra ett bra jobb och att kunna bidra till organisationens framgångar. Nirodha (2014), som undersöker karriärmöjligheter inom den brittiska byggindustrin, skriver att avsaknaden av kvinnor inom byggbranschen kan bero på att de kvinnor som lyckas inom byggbranschen beskrivs som mer karakteristiska med maskulina egenskaper. En orsak till att män är överrepresenterade inom chefspositioner i byggbranschen menar Lindebaum & Fielden (2011) beror på stereotypa antaganden om att en ledare ska karakteriseras av överdriven kontroll, självständighet och ett hårt yttre vilket är synonymt med en manlig chef. Det bekräftas även att kvinnor med en stark personlighet i större utsträckning tenderar att lyckas. Kvinnor med stark personlighet och karakteristiska maskulina egenskaper menar Nirodha (2014) står ut från mängden i jämförelse med kvinnor som inte är verksamma inom byggbranschen. Detta innebär att om kvinnor ska lyckas nå ledarpositioner i byggbranschen så riskerar de som inte är lika karakteristiska att exkluderas (Nirodha, 2014).

Olofsdotter och Randevåg (2016) anser att den karakteristiska maskulinitet som präglar organisationer inom byggbranschen skapar en maskulin kultur. Den förekommer i processer, rutiner och vardagliga händelser som genomsyras av maskulinitet. Denna maskulinitet stänger ute det icke maskulina eftersom den genomsyrar hela organisationen, från medarbetare upp till ledningsgrupp (Olofsdotter och Randevåg, 2016).

4.2.1 Anpassat ledarskap

Många av våra undersökta artiklar lyfter att kvinnliga ledare inom byggbranschen ofta behöver anpassa sitt ledarskap efter en maskulin ledarstil för att bli accepterade som ledare. Det är starkt influerat av den maskulina kultur och norm som ofta råder i organisationer inom byggbranschen (Styhre, 2011; Olofsdotter & Randevåg, 2016; Watts, 2009; Lekchiri & Kamm, 2020; Agapiou, 2002; Nirodha, 2014; Ndweni & Ozumba, 2021; Galea et al. 2020; Norberg & Johansson, 2021).

En anpassning av en maskulin ledarstil menar Styhre (2011) inte innebär att en kvinnlig ledare betar sig annorlunda. Själva anpassningen av en maskulin ledarstil, hos kvinnliga ledare i byggbranschen, innebär ett steg där de implementerar organisationens normer, förväntningar och dess värderingar i hur ett ledarskap bör vara. Således innebär en sådan tillämpning mer en anpassning mot en organisation för att bli accepterad som chef (Styhre, 2011). Byggbranschen är starkt präglad av en maskulin kultur vilket har en stor påverkan på kvinnor, Watts (2009) skriver:

“The particular power relations that operate in the setting of the construction site continue to provide the arena for macho gender display that has significant impacts on women.”

(Watts 2009, s. 523)

Vanliga ledarpositioner inom byggbranschen är platschefer och projektledare vilket är chefsroller som enligt Styhre (2011) har många influenser från maskulina ideologier som tar sin form genom exempelvis total hängivenhet till arbetsgivaren samt kontroll och rutiner. Det resulterar i mycket övertid som enligt Styhre (2011) kan leda till en homogen chefsgrupp. Det är mycket vanligt förekommande att organisationer inom byggbranschen karakteriseras av en särpräglad manlig jargong från medarbetare ända upp till ledningsgrupp. Det medför att kvinnliga ledare inte får en så stark påverkan (Styhre, 2011). Norberg & Johansson (2021) påpekar däremot att maskulinitet inom ledarskap inte generellt innebär att kvinnliga ledare betar sig annorlunda, utan att de i stället ändrar sitt sätt att leda utifrån ett maskulint ledarskap. Kvinnorna implementerar stereotypa förväntningar och värderingar i vad som anses vara institutionaliserat och normgivande i en organisation gällande ledarskap (Styhre, 2011).

För kvinnor inom en organisation där det existerar en maskulin kultur innebär det en mer eller mindre påtvingad anpassning efter en maskulin diskurs och kontext. Olofsdotter & Randevåg (2016) skriver följande:

“...individuals - both men and women - must adjust to these masculine discourses and act in accordance with a particular context.”

(Olofsdotter & Randevåg 2016, s. 148)

Kvinnliga chefer i byggbranschen påverkas starkt av denna maskulina diskurs. Watts (2009) menar att kvinnliga chefer försvagas i deras transformativa egenskaper när en organisation domineras av män. Utfallet innebär att kvinnliga ledare ändrar beteende till ett mer maskulint uttryck (Watts, 2009). Kvinnorna inom byggbranschen behöver ta till sig det manliga eller aktivt välja att ignorera den maskulina kultur som råder. Även Norberg & Johansson (2021) nämner att kvinnor behöver anpassa sitt beteende för att bli accepterade inom byggbranschen. Det blir tydligt när Norberg & Johansson (2021) skriver:

“...females who want to work in the industry should ‘be able to either laugh at or ignore some of the jokes that men may tell at work...’

(Norberg & Johansson 2021, s. 5)

Watts (2009) påpekar att kvinnor inom byggbranschen enklare klarar av sitt arbete om de väljer att anpassa sig efter situationen. Genom att anpassa sig blir det således lättare för kvinnorna att klättra i hierarkin. Det framkommer att kvinnor i branschen som aktivt valt att definiera sig efter en organisations maskulina normer minimerar risken för eventuellt utanförskap i rollen som kvinna på en mansdominerad arbetsplats (Watts, 2009). Olofsdotter & Randevåg (2016) belyser signifikansen av att delta i informella sociala samtal för att skapa en tillhörighet och samhörighet med medarbetare i byggbranschen, de skriver:

“There are limits to how far this woman is willing to go in her adjustment to male norms, but she is making an attempt to participate in informal relationships by discussing sports at the coffee table, although she has no interest in them. As a woman, she is an outsider in relation to the informal power networks that are

apparent in the management of the infrastructure project.’’

(Olofsdotter & Randevåg 2016, s. 147)

Olofsdotter & Randevåg (2016) anser att det i projektledning existerar tydliga maskulina uppförandekoder som sammanfaller med den maskulina kultur som råder på arbetsplatsen. Skulle en kvinnlig chef misslyckas med att uppfylla till dessa uppförandekoder menar Olofsdotter & Randevåg (2016) att den kvinnliga chefen riskerar att bli exkluderad och marginaliserad. Anpassningen hos kvinnliga chefer är mer komplicerad eftersom en kvinnlig chef riskerar att ses som ett hot. En misslyckad anpassning skulle däremot innebära att en tillämpning av norm och kultur inte sker. Det skulle kunna leda till utanförskap och försämrade chanser till karriär inom organisationen, vilket gör det svårare för kvinnor att nå ledarskapspositioner (Olofsdotter & Randevåg, 2016).

Ahlqvist, Hertzman & Månsson (2019) tar upp att de kvinnor som väljer att påbörja en karriär inom byggbranschen är medvetna om vad som krävs. Kvinnorna inom branschen är generellt tuffare än kvinnor i andra branscher. Detta blir tydligt när Ahlqvist, Hertzman & Månsson (2019) skriver:

“...man vänjer sig och får samma skinn på näsan.”

(Ahlqvist, Hertzman & Månsson 2019, s. 39)

Med detta menar Ahlqvist, Hertzman & Månsson (2019) att kvinnorna behöver ändra sitt beteende och skaffa en annan attityd. Detta för att bli accepterade som ledare inom en mansdominerad bransch.

Baker & French (2018) talar om att projektledare inom byggbranschen behöver vara anpassningsbara, flexibla och visa hängivenhet till sin arbetsgivare, genom att ständigt vara kontaktbara och prioritera karriär framför familj. Andra egenskaper för framgång i byggbranschen menar Lindebaum & Fielden (2011) är självständighet, aggressivitet och en tuff attityd. Lindebaum & Fielden (2011) anser att det inte är synonymt med vad som karakteriserar en feminin ledarstil vilket kan förklara varför branschen domineras av män och därav avsaknaden av kvinnlig ledare.

4.3 Kvinnor som minoritet i byggbranschen

Kvinnor är en minoritet inom byggbranschen och de upplever svårigheter att etablera sig inom verksamheten och slå igenom den machokultur som präglar branschen idag. Norberg & Johansson (2021) skriver:

“It has been shown that stereotypical notions of what constitutes the feminine contribute to perceptions of women as not really belonging in the industry.”

(Norberg & Johansson 2021, s. 19)

Watts (2009) antyder att det är en nära på omöjlig uppgift för kvinnor att uppnå en senior chefsroll inom byggbranschen. Kvinnor som seniora chefer beskrivs endast stå för en procent av alla seniora chefsroller inom byggbranschen. En förklarande orsak till detta anser Watts (2009) vara fortsatt motstånd i form av trakasserier, långa arbetstider och en icke flexibel

arbetsstruktur. Enligt Watts (2009) möter kvinnor inom byggbranschen på ett kulturellt motstånd på grund av att de är kvinnor i seniora chefspositioner i en mansdominerad kultur. För kvinnor i seniora chefspositioner innebär det färre talan och påverkan, Watts (2009) skriver:

“Challenging unsatisfactory styles as a way of promoting a case for more women in positions of power was universally rejected, not least because women, still a small minority in construction, do not identify as having common interests. The few to whom this did occur were clear that any such ‘separatist’ initiative would worsen women’s already low status in the industry and aggravate their existing negative visibility. This appeared to stem from a negative and radical image of feminism, as expressed by one respondent holding a very high profile industry role: To be thought of as a feminist in the construction industry would mean that you wouldn’t be able to have any influence at all.”

(Watts, 2009, s. 523)

Detta bekräftas även av Jimoh (2017) som skriver att kvinnliga chefer stöter på fler utmaningar ju högre upp i deras karriär de befinner sig. Kvinnliga ledare får mindre stöd av medarbetare ju mer makt de har. Samma gäller om kvinnan går emot eller inte anpassar sig till de maskulina normer som existerar inom branschen (Jimoh, 2017).

I rollen som minoritet i byggbranschen anser Watts (2009) att kvinnliga chefer ofta exkluderas i informella sociala aktiviteter som sker mellan formella aktiviteter. Småprat inför möte och i samtal som inte rör arbetsrelaterade ämnen. Kvinnliga chefer exkluderas ofta eftersom samtalsämnen tenderar att kretsa kring typiskt maskulina intressen som i många fall stänger ute en kvinnlig chef från en maskulin diskurs. För kvinnliga ledare innebär rollen som minoritet också en synlighet som bidrar med både positiva och negativa effekter hos kvinnor. Detta perspektiv innebär extra uppmärksamhet vid framgång medan det i motgångar och misslyckanden medför problem (Watts, 2009).

Rollen som minoritet i branschen resulterar i ett bristande förtroende och försämrade förutsättningar för kvinnor. En orsak till detta menar Lekchiri & Kamm (2020) beror på förtutfattade meningar om att de saknar rätt egenskaper för att lyckas i sin ledarroll. Varför kvinnliga chefer fortsätter ha en tydlig minoritetsroll menar Lekchiri & Kamm, 2020 beror på att den arbetsmiljö som präglar byggbranschen anses vara icke gynnsam i jämförelse med andra branscher med högre grad av jämställdhet.

En bidragande orsak till att kvinnor är minoritet i byggbranschen menar Olofsdotter & Randevåg (2016) beror på att det finns en brist på förståelse mot sådant som traditionellt kopplas till rollen som kvinna, bland annat familjeansvar och barnomsorg. Den kultur som präglar en projektbaserad arbetsplats karakteriseras ofta av att vara anpassningsbar, självständig och fullständigt dedikerad till arbetet. Något som resulterar i försämrade möjligheter hos kvinnor med familj (Olofsdotter & Randevåg, 2016). Kulturen inom byggbranschen med projektbaserade arbetsplatser präglas i hög grad av maskulina normer där agentiskt beteende anses vara recept på framgång. För de kvinnor som är verksamma inom branschen innebär detta ett val mellan att reproducera befintlig kultur och normer eller försöka ändra detta mot mer en mer jämlik arbetsmiljö. På grund av den minoritetsställning som kvinnliga ledare befinner sig i resulterar det ofta i att de inte har inflytande och påverkan nog att reformera en organisations normer (Olofsson & Randevåg, 2016).

4.4 Hinder för kvinnor

Flertalet av våra granskade studier menar att den manliga kulturen är ett stort hinder för kvinnor att nå ledarpositioner inom byggbranschen (Ahlqvist, Hertzman & Månsson, 2019; Watts, 2009; Styhre, 2010; Lekchiri & Kamm, 2020; Agapiou, 2002; Bengtsson, 2015; Jimoh, 2017; Martinez-Leon, 2020; Olofsdotter & Randevåg, 2016; Caplan & Gilham, 2005; Ndweni & Ozumba, 2021; Ness, 2011; Baker & French, 2018; Galea et al. 2020; Ndweni & Ozumba, 2020; Norberg & Johansson, 2021). Denna machokultur skriver Ahlqvist, Hertzman & Månsson (2019) existerar redan under skolan och yrkesprogrammen. De menar också att de flesta ungdomar håller med om att det existerar en manlig jargong inom branschen, en jargong som är betydligt hårdare jämfört med andra branscher (Ahlqvist, Hertzman & Månsson, 2019). Framför allt kvinnliga studenter upplever denna jargong som väldigt tuff och gör det svårare redan i ung ålder att etablera sig inom branschen (Ahlqvist, Hertzman & Månsson, 2019).

Att lyckas som kvinna inom byggbranschen tycks inte vara det enklaste. Flera av våra källor tar upp hinder för kvinnor att lyckas inom byggbranschen (Ness, 2011; Lekchiri & Kamm, 2020; Agapiou, 2002; Baker & French, 2018; Galea et al. 2020; Martin & Bernard, 2013; Watts, 2009; Nirodah, 2014; Ndweni & Ozumba, 2021; Caplan & Gilham, 2005; Olofsdotter & Rasmusson, 2016; Lingard & Lin, 2004). Ett av dessa hinder är bristen av kvinnliga förebilder som tas upp av flera studier (Lekchiri & Kamm, 2020; Norberg & Johansson, 2021; Ndweni & Ozumba, 2021). Lekchiri & Kamm (2020) skriver följande;

“Findings of this study also indicated the lack of role models as a serious challenge faced by the participants. A strong call for women mentors and coaches to help those entering the industry...”

(Lekchiri & Kamm 2020, s. 588)

Denna brist av förebilder anser Lekchiri & Kamm (2020) beror på bristen av kvinnor i ledande befattningar. Lekchiri & Kamm (2020) skriver att just mentorskapet och coachning är ett hinder för att hantera kvinnors karriärmöjligheter inom byggbranschen. Utöver avsaknaden av kvinnliga förebilder anser Ndweni & Ozumba (2021) att de stöd som idag tillämpas inte anses vara betryggande nog för kvinnor. Bristen på erfarna kvinnliga chefer anser även Nirodah (2014) vara ett problem då detta även innebär försämrade möjligheter till utvecklingsprogram för yngre kvinnliga ledare. När en kvinna är den enda kvinnan på en arbetsplats riskerar hon att få en utsatt position och status, Watts (2009) menar att;

“An extreme form of ‘otherness’ is where women have the ‘only woman’ status and become tokens, accruing on the one hand, the advantage of being different and visible but, on the other hand, having to face the loneliness of outsider estrangement from male peers.”

(Watts 2009, s. 515)

Andra hinder att som tas upp för kvinnliga ledare att nå ledarpositioner är att de stöter på diskrimineringar i form av sexistiska eller aggressiva kommentarer och svar på arbetsplatsen (Lekchiri & Kamm, 2020; Ness, 2011; Agapiou, 2002; Ahlqvist, Hertzman & Månsson, 2019; Caplan & Gilham, 2005; Styhre, 2011). Detta tar Ness (2011) upp och anser att det är en stor faktor till varför det är svårare för kvinnor att göra karriär inom byggbranschen. Agapiou (2002) skriver att kvinnans roll är konstant ifrågasatt bland männen och att kvinnorna bedriver en kamp mot sig själva för att hitta sin roll inom branschen. Kvinnor inom byggbranschen

upplever hinder i hur maskulin kultur och ideologier är normgivande och således stänger ute det feminina. Styhre (2011) skriver:

“In summary, the construction industry is relatively sexually, ethnically and socio-economically homogeneous. However, what is referred to as masculine ideologies in this setting is a matter not so much of ‘body count’ (i.e. the ratio men/women) or skin color but of how certain masculine or patriarchal ideologies (expressed in terms of norms and practices) are enacted and how other feminine ideologies are excluded or marginalized.”

(Styhre 2011, s. 947)

Martin & Barnard (2013) anser att kvinnor möter flera olika typer av motstånd i byggbranschen där det existerar både formella och dolda organisatoriska metoder som upprätthåller diskriminering. Dessa metoder anses vara bristande anpassning av kvinnors fysiska-, identitets- och arbetsbehov. De organisatoriska metoder som beskrivs var stereotypa könsroller och förväntningar som rör kvinnor men även brist på förnyelse och ombildning på grund av manliga fördomar gentemot kvinnor togs upp. Martin & Barnard (2013) konstaterar att kvinnor verkar ha absorberat dessa negativa fördomar om deras kompetens vilket innebär att de fick ett försämrat självförtroende och sämre produktivitet på arbetsplatsen. I en enkätstudie som behandlar den spanska byggbranschen framkommer det att underordnade till kvinnliga chefer förväntar sig en sämre prestation än om en chef hade varit man istället för kvinna (Martinez-Leon, 2020). Anställda i byggbranschen har hög respekt och acceptans till ledarstil med auktoritära influenser.

I större etablerade organisationer beskrevs det att policy för diskriminering och inkludering hade tagits fram av ledningsgrupp Galea et al. (2020). Det framkom dock att organisationer har svårt att leva upp till dessa värderingar och i stället försätter en maskulin och icke inkluderande kultur att reproduceras. Galea et al. (2020) skriver i sin studie:

“...women were commonly called ‘sweetheart’, ‘babe’ and ‘girl’ by managers, peers and subcontractors. Or their presence was ignored completely, as they were referred to as ‘guys’, ‘lads’ and ‘mate’ in group emails and discussions. Women also reported to the research team cases of sexual harassment and sexual discrimination and sexist practices by managers and other workers.”

(Galea et al. 2020, s. 1224)

Att lyckas upprätthålla ett gott självförtroende och produktivitet sågs som en komplex utmaning eftersom manliga medlemmar i organisationen fortsatte urholka kvinnors självbild (Galea et al. 2020). Även Jimoh (2017) beskriver att kvinnliga ledare inom byggbranschen har ett sämre självförtroende. Det beror på att de ständigt jämförs med sina manliga medarbetare och har ett extra öga på sig att skapa en bra prestation. Agapiou (2002) tar också upp hur kvinnors roll konstant ifrågasätts av manliga kollegor i branschen och att detta sätter press på kvinnorna.

Galea et al. (2020) och Olofsdotter & Rasmusson (2016) skriver att kvinnor blir orättvist behandlade redan i rekryteringsprocessen och att detta är ett hinder för kvinnor att nå ledarpositioner inom byggbranschen och därav göra karriär inom den. Galea et al. (2020) fann att rekryteringen av chefer och seniora roller oftast bestod av två delar, nämligen en informell del och en formell del. Det berodde på huruvida det var en man eller kvinna som rekryterades.

För män var det mer förekommande att de rekryterades med hjälp av informella processer (Galea et al. 2020). Rekrytering kunde ske genom olika tillvägagångssätt, bland annat genom vänner till familj eller andra kontakter. Kvinnor rekryterades i större utsträckning genom formella processer såsom jobbbannonser, ansökningar och genom formella arbetsintervjuer (Galea et al. 2020). Nirodha (2014) menar att kvinnor i högre utsträckning rekryteras när en organisation upplever tuffare tider. Det resulterar i ökad press eftersom en kvinnlig ledare i större utsträckning tar sig an en chefsroll där en organisation prognostiserar ett försämrat resultat med en underliggande press om att saker och ting behöver förändras till det bättre (Nirodha, 2014).

Lekchiri & Kamm (2020) nämner familjelivet som ett hinder för kvinnor att göra karriär inom byggbranschen. Lekchiri & Kamm (2020) menar att kvinnor upplever en obalans mellan arbetsliv och privatliv där privatlivet identifierades som en barriär för kvinnor inom byggindustrin. Särskilt om kvinnorna har en familj att ta hand om eftersom de upplevde en svår balansgång mellan arbetsgivarens krav och familjens krav (Lekchiri & Kamm, 2020). Olofsdotter & Randevåg (2016) skriver:

“Other features of the careerist masculine discourse are a willingness to work long hours, set aside family responsibilities and work away from home. This was described as demanding and problematic for workers with family responsibilities.”

(Olofsdotter & Randevåg 2016, s. 144)

Baker & French (2018) tar också upp en problematik mellan barnomsorg och att kunna ha ett stort engagemang i en projektstyrd organisation. Detta resulterar enligt Baker & French (2018) att kvinnor stämplas som latare än männen vilket innebär missade chanser till seniora chefsroller med komplexa projekt. Projekt som innefattar ett stort nätverkande och chans till att skapa sig ett namn inom branschen. Martin & Bernard (2013) betonar även det traditionella hushållet som ett hinder, där mannen är det dominerande könet och kvinnor förväntas ta hand om familj och hushåll. Lingard & Lin (2004) tar också upp familj och hushåll som ett hinder där de nämner att kvinnliga ledare inom byggbranschen kan tvingas välja mellan karriär och familj.

4.4.1 Glastaket

Kvinnliga ledare inom byggbranschen upplever att det existerar en osynlig barriär som hindrar dem från att befordras till de allra mest seniora chefsrollerna. Det är något som får stöd i flera av våra granskade studier (Galea et al. 2020; Jimoh, 2017; Ndweni & Ozumba, 2021; Nirodha, 2014). Ndweni & Ozumba (2021) skriver att den kvinnliga närvaron och engagemanget i byggbranschen har ökat men att en glastakseffekt existerar där de upplever svårigheter att nå chefspositioner;

“With education and experience women still experience what is called Glass ceiling, which is an invisible barrier that prevent moving upwards to senior positions within their careers.”

(Ndweni & Ozumba 2021, s. 4).

Ndweni & Ozumba (2021) menar att de flesta arbetsuppgifterna inom byggbranschen kan utövas av kvinnor, trots det är män överrepresenterade. Vid ansökan till en senior roll var det dubbelt så stor chans att en man skulle erhålla tjänsten än om en kvinna ansökte (Ndweni &

Ozumba, 2021). Styhre (2010) tar också upp glastaket som ett dolt hinder för kvinnor och anser att det är ett hinder som är svårt att eliminera.

“The so-called ‘glass ceiling’, a transparent but nevertheless functional obstacle hindering career moves, is of substantial concern to gender theorists and policymakers and, even though a series of large-scale national and international programmes has been launched to deal with these issues, there appears to be limited progress to remove such gendered glass ceilings.”

(Styhre 2011, s. 945)

Kvinnor står inför utmaningar när det gäller att skapa en karriär inom byggbranschen eftersom branschen fortfarande präglas av diskriminering (Ndweni & Ozumba, 2021). Det råder ingen tvekan om ett existerande glastak, detta är något som märks av tydligt inom just byggbranschen där Ndweni & Ozumba (2021) anser att det är en stor del av kvinnliga chefer som slutar sina jobb på grund av utebliven utvecklingen och befordran.

Liknande fynd upptäckte Galea et al. (2020) där kvinnor som ansökte om seniora tjänster blev ifrågasatta och inte gavs chansen eller uppmuntran att våga satsa på en senior chefsroll inom byggbranschen. Även kvinnor i en redan senior roll upplevde att de blev exkluderade, isolerade och behövde arbeta betydligt tuffare för att bli erkända (Galea et al. 2020).

5. Analys

I avsnittet analys redovisas vårt resultat som vi samlat in genom en litteraturundersökning. Syftet med analysen är att identifiera samband och visa eventuella skillnader mellan våra fynd i empirin och den teoretiska referensramen.

Vi har valt samma typ av struktur och avsnitt som studiens teoretiska referensram och empiri. Det bidrar till en tydlig förankring samt att enkelt kunna ställa empiri mot studiens teoretiska referensram och koppla ihop dessa utifrån vårt syfte och frågeställningar.

5.1 Ledarskap i byggbranschen

Hoyt (2010) skriver att maskulina egenskaper är efterfrågade när det kommer till seniora chefspositioner. Detta är något som även verkar passa in i byggbranschen då vi tydligt kan se att det är en mansdominerad bransch. Lindebaum & Fielden (2011) konstaterar att det finns en stor majoritet manliga ledare inom byggbranschen. De menar också att maskulina egenskaper är det som är mest framgångsrikt på grund av den särpräglade maskulina diskurs som ofta råder inom byggbranschen. Ness (2010) anser också att byggbranschen präglas betydligt mer av maskulina ledaregenskaper än kvinnliga ledaregenskaper vilket Ness (2010) menar kan förklara avsaknaden av kvinnliga chefer.

Enligt Alvesson, Blom & Svenningsson (2017) förknippas män mer med en transaktionell ledarstil. Denna ledarskapsstil verkar vara den mest förekommande inom byggbranschen då flera studier tar upp ledaregenskaper som associeras med den transaktionella ledarstilen (Martinez-Leon, 2020; Styhre, 2011; Lindebaum & Fielden, 2011; Ness, 2011; Baker & French, 2018; Watts, 2009). Kvinnor associeras med ett transformativt ledarskap (Alvesson, Blom & Svenningsson, 2017) och det är något som vi finner i några av våra undersökta artiklar. Däremot verka det inte vara en ledarstil som passar in inom byggbranschen (Arditi, 2013; Jimoh, 2017; Martinez-Leon, 2020). Arditi (2013) menar att kvinnliga ledare i byggbranschen ger sig själva höga betyg inom kompetensområden som finkänslighet. En annan studie nämner att ledarskapet hos kvinnor i byggbranschen är mindre egoistiskt vid beslutsfattande, vilket stämmer överens med den transformativa och inkluderande stil som kvinnliga ledare tenderar att utveckla i högre grad än manliga ledare (Jimoh, 2017). Kvinnor beskrivs som mer kommunikativa vilket stödjer teorin om transformativt ledarskap (Jimoh, 2017).

Drydakis (2018) skriver att män och kvinnor har en viss tendens att agera motpol med varandra och att kvinnor verkar sakna flera egenskaper som förekommer hos män och vice versa. Resultaten visar att projektledare behöver anpassa sig efter olika situationer och vara nåbara för sina medarbetare (Baker & French, 2018). Det innebär att en ledare inom byggbranschen behöver tillämpa ett ledarskap som följer den dominerande normen som råder i en organisation, något som Baker & French (2018) konstaterar är av maskulin diskurs. Drydakis (2018) anser att självsäkerhet och aggressivitet är ledaregenskaper som är vanligt förekommande bland män. Resultaten tyder på att män är mer självsäkra i sitt ledarskap inom byggbranschen. Nirodah (2014) och Jimoh (2017) tar båda upp att män besitter ett starkare självförtroende som ledare och vågar därför agera mer på egen hand. Endast Lindebaum & Fielden (2014) nämner egenskapen ilska som en positiv egenskap och något som verkar ge positiva resultat inom just byggbranschen. Lindebaum & Fielden (2014) konstaterar även att manliga ledare oftare kopplas samman med att ha ett tuffare yttre och större kontrollbehov.

Hoyt (2010) menar att ett manligt ledarskap ofta karakteriseras av ett större självförtroende och självständighet. Att ett ledarskap kan kopplas till en maskulin karaktär bekräftas av Styhre (2011) som skriver om manligt ledarskap inom byggbranschen karakteriseras av stort självförtroende och full dedikering till sitt arbete. Twenge (2001) anser att kvinnor i mindre utsträckning än manliga ledare karakteriseras av självsäkerhet och aggressivitet. Kvinnliga ledare utvecklar mer vårdande och mjuka egenskaper (Twenge, 2001). Detta påstående stöds i resultaten (Arditi, 2013; Jimoh, 2017). Kvinnliga ledare inom byggbranschen anses vara mer kompetenta inom finkänslighet, mindre egoistiska och mer kommunikativa, något som enligt Jimoh (2017) överensstämmer eftersom kvinnliga ledare inte är associerade med en agentisk ledarstil.

Även Jonsen, Maznevski & Schneider (2010) skriver att kvinnliga ledare karakteriseras med egenskaper som transformativ, demokratisk, närvarande och inkluderande. Vi har funnit flertalet fynd som överensstämmer med egenskaper som är synonyma med ovan (Arditi, 2013; Jimoh, 2017; Martinez-Leon, 2020). Arditi (2013) undersöker kompetensområden i kvinnor- och mäns ledarskap inom byggbranschen och finner att kvinnliga ledare betygsätter sig högre inom området finkänslighet vilket är synonymt med en transformativ ledarstil. Just detta område och denna egenskap stämmer även överens med de stereotyper som antas om kvinnor. Jimoh (2017) menar att kvinnliga ledare i byggbranschen tenderar vara mindre egoistiska och mer kommunikativa i jämförelse med sina manliga kollegor. Martinez-Leon (2020) anser att kvinnliga ledare i byggbranschen utvecklar en ledarstil som är mindre transaktionell i jämförelse med manliga ledare från samma bransch. Enligt Martinez-Leon (2020) innebär kvinnliga ledares transformativa ledarstil ett hinder för att lyckas då anställda i byggbranschen har en hög respekt och acceptans till en auktoritär och agentisk ledarstil. Det är något som Martinez-Leon (2020) menar kan förklara varför kvinnor har det svårare att nå ledarskapspositioner inom byggbranschen.

Hentschel (2018) anser att män bedriver ett mer effektivt ledarskap. Att män ska vara mer effektiva i sitt arbete som ledare är inget som vi finner i vårt resultat. Däremot tar flera studier upp att manliga ledare har en högre acceptans från omgivningen mot att begå misstag i deras ledarskap, acceptansen förklaras av rådande maskulina kultur (Norberg & Johansson, 2021; Watts, 2009; Styhre, 2010; Lekchiri & Kamm, 2020; Agapiou, 2002; Ahlqvist, Hertzman & Månsson, 2019).

Alvesson, Blom & Svenningsson (2017) beskriver att män manifesterar sin roll genom en beslutsam ledarstil. Vi har funnit flera studier som bekräftar att män vill visa auktoritet i sin roll som ledare inom byggbranschen, särskilt mot feminina kollegor (Ness 2011, Martin & Bernard, 2013; Styhre, 2011). Detta anser Ness (2011) beror på att manliga ledare vill ha auktoritet på arbetsplatsen vilket anses hämma den kvinnliga framgången.

För att som kvinna lyckas i sin ledarskapskarriär krävs det drivkraft och självständighet samt att man kan behöva åsidosätta ett eventuellt familjeliv. Kvinnliga ledare som strävar efter en utvecklande karriär tenderar att associera sig med just dessa egenskaper (Drydakis, 2018). Detta bekräftas av Nirodah (2014) som anser att kvinnliga ledare som uppnått framgång associeras med en stark och envis karaktär. De beskrivs stå ut från mängden och arbetar proaktivt för att lyckas bland olika kulturer och människor.

5.1.1 Anpassat ledarskap

Tu, M.-H et al. (2018) anser att en anpassning av beteenden och olika egenskaper är grundläggande för att uppnå framgång för ledare. Även Sveningsson & Alvesson (2010) menar att det är fundamentalt för ledare att bedriva ett situationsbaserat ledarskap för att vara förberedd på olika situationer som en ledare ställs inför. Därför anser Sveningsson & Alvesson (2010) att nästan alla ledare behöver anpassa sitt ledarskap efter den bransch och kultur som råder inom organisationen. Att anpassa sitt ledarskap efter maskulina dominerande normer och särskilt mot en maskulin ledarstil är resultat som vi finner bland flertalet studier (Styhre, 2011; Olofsdotter & Randevåg, 2016; Watts, 2009; Lekchiri & Kamm, 2020; Agapiou, 2002; Nirodha, 2014; Ndweni & Ozumba, 2021; Galea et al. 2020; Ndweni & Ozumbai, 2021; Norberg & Johansson, 2021).

McDowell (2001) anser att kvinnliga ledare tvingas anpassa sitt ledarskap efter en manlig kontext. Watts (2009) menar också att en kvinna enklast når framgångar då hon tar sig an de manliga normer som existerar inom branschen. Även om de väljer att anpassa sina egenskaper efter det manliga beskriver Watts (2009) att de fortfarande stöter på hinder till sitt ledarskap, men att det gör det enklare för kvinnor att utföra sina arbeten. Norberg & Johansson (2021) skriver i sin undersökning att;

“The general advice, often given by other women, is, as communicated in, that women should remember that construction is after all a male industry. Women therefore need to adjust their way of being to fit in and be accepted.”

(Norberg & Johansson 2021, s. 11)

Således anser Norberg & Johansson (2021) att det behövs det en anpassning mot de maskulina normerna för att helt enkelt passa in i branschen. Detta stämmer överens med McDowells (2001) påstående om att ledare tvingas anpassa sitt ledarskap efter en manlig diskurs.

Drydakis (2018) menar att kvinnor som tillämpar manliga karaktärsdrag ökade sina chanser till jobb och intervju för en specifik tjänst med 28 procent. Kvinnor som antog en mer maskulin karaktär ansågs dessutom vara mer i linje med den profil som efterfrågas på en arbetsplats. En anpassning av maskulinitet stöds av Norberg & Johansson (2021) och Styhre (2011). Tillämpningen av en maskulin karaktär sker för att för att anpassa sig mot en organisations värderingar och vad som anses vara den dominerande normen. Maskulint ledarskap innebär inte att en kvinnlig ledare byter personlighet utan att deras ledarskap får en mer maskulin karaktär Norberg & Johansson (2021).

5.2 Kvinnor som minoritet i byggbranschen

Jonsen, Maznevski & Schneider (2010) skriver att det främst är kvinnor som strider mot tankar om de är lämpliga för rollen som ledare eller inte. Det förklaras av Jonsen, Maznevski & Schneider (2010) att det ofta befinner sig i en minoritetsposition och på grund av stötande kommentarer som det får stå ut med i rollen som ledare. Agapiou (2002) anser att kvinnor i byggbranschen ofta blir ifrågasatta och utsatta med sexistiska och aggressiva kommentarer i deras roll som ledare på grund av att de inte speglar den maskulina normen. Sexistiska kommentarer är även något som Ness (2012) påpekar existerar och som försvårar arbetet för den kvinnliga ledaren, det anses vara en anledning till att kvinnor är en minoritet inom byggbranschen.

Kanter (1977) anser att mansdominerade branscher skrämmer bort kvinnor på grund av den utsatthet som ofta råder för kvinnor i minoritet. Ett arbetsklimat med en ökad exponering och utsatthet som minoritetsgrupp innebär också att eventuella misstag får större uppmärksamhet (Kanter, 1977). Watts (2009) beskriver hur kvinnliga ledare innehar en ambivalent roll på grund av att de är i minoritet. Den ökade exponeringen innebär extra uppmärksamhet vid framgångar men även större risk att skuldbeläggas vid misslyckanden eftersom de inte passar in i den mansdominerade normen (Watts, 2009).

Som minoritet i en mansdominerad bransch hamnar kvinnor i en otacksam roll eftersom de allt ofta behöver anpassa sig efter rådande norm (McDowell, 2001). Olofsson & Randevåg (2016) skriver om hur arbetsmiljö och kultur inom byggbranschen skapar problematik för kvinnliga ledare eftersom de tvingas till att antingen reproducera befintliga maskulina normer eller arbeta mer mot en jämlik arbetsmiljö. En reformering mot ökad jämlikhet misslyckas allt oftare eftersom kvinnliga ledare inte har samma inflytande på grund av den minoritetsroll som de har i byggbranschen (Olofsson & Randevåg, 2016).

Kvinnor inom mansdominerade branscher har en ökad risk för stress och försämrad mental hälsa i jämförelse om de skulle varit verksamma i en kvinnodominerad bransch. En av orsakerna anser Gardiner & Tiggemann (1999) vara ökad press från manliga kollegor att ändra sin ledarstil till ett mer maskulint ledarskap. Lekchiri & Kamm (2020) skriver om hur kvinnliga ledare inom byggbranschen får ett försämrat självförtroende på grund av deras roll som minoritet. En av orsakerna till det anser Lekchiri & Kamm (2020) vara arbetsmiljön eftersom den inte är jämställd och icke gynnsam för kvinnliga ledare.

5.3 Hinder för kvinnor

Czarniawska (2015) skriver att kvinnliga ledare anser att det är mer komplicerat för dem att misslyckas med uppgifter än vad det är för män. Det beror på att det blir större konsekvenser just för att de är kvinnor (Czarniawska, 2015). Fynd som vi gjort bland våra granskade artiklar pekar på att kvinnor inom byggbranschen uppmärksammas mer än manliga chefer på grund av deras utsatta position. Något som resulterar i en underliggande press där de löper större risk att misslyckas med sina åtaganden (Watts, 2009; Lekchiri & Kamm, 2020; Ahlqvist, Hertzman & Månsson, 2019; Jimoh, 2017; Olofsdotter & Randevåg, 2016; Ndwani & Ozumba, 2020).

Hoyt (2010) skriver att det hushållsansvar som kvinnorna tilldelats, enligt stereotypa antaganden, är ett stort hinder för att lyckas med sitt arbete. Följden av detta innebär att kvinnor har svårare att jobba övertid och inte kan lägga lika mycket tid och energi på arbetet (Hoyt, 2010). Det är flertalet artiklar som nämner familjelivet som ett hinder för kvinnliga ledare (Lekchiri & Kamm, 2020; Baker & French, 2018; Martin & Bernard, 2013; Lingard & Lin, 2004). Byggbranschen är en projektstyrd bransch och Baker & French (2018) förklarar att det behövs ett stort engagemang och hängivenhet för att leda en sådan typ av organisation. Barnomsorg och hushållssysslor anser därför Baker & French (2018) hämma ledarskapet och karriärmöjligheter då kvinnor inte alltid kan investera den tid och engagemang som efterfrågas vid projektledning. Lekchiri & Kamm (2020) anser att det skapas en obalans mellan arbetet och det privata för kvinnor då det är svårt att lägga den tiden som behövs för både privatlivet och arbetslivet.

Choi (2019) skriver om den vanliga förekomsten gällande homogen rekrytering där män rekryterar män. Choi (2019) menar att det redan i rekryteringen kan uppstå hinder för kvinnor att få anställning inom många olika branscher på grund av en ofta förekommande homogen rekryteringsprocess som gynnar män. Flertalet studier tar upp rekrytering som ett hinder för kvinnor att ta sig in i byggbranschen (Galea et al. 2020; Nirodha, 2014; Olofsdotter & Rasmusson, 2016). Ingen av studierna pekar ut direkt att män föredrar att anställa män utan här riktar fokus på informella och formella processer vilket tenderar att gynna män på grund av kopplingen mellan ett homogent nätverk och informell rekrytering. Kvinnor behövde enligt Nirodha (2014) gå igenom fler formella processer i rekryteringen för att bli tillsatt tjänsten, medan männen hade en enklare väg till anställning.

Hentschel (2018) menar att kvinnor på grund av stereotyper inte setts som lämpliga kandidater för seniora chefsroller. En av orsakerna bakom detta anser Hentschel (2018) vara avsaknaden av en agentisk ledarstil som har en tydlig förankring till seniora chefsroller. På grund av detta menar Hentschel (2018) att kvinnor som aspirerar för seniora roller i större utsträckning anpassar sig mot en agentisk ledarstil, trots risken om en negativ utvärdering eftersom det strider mot stereotypen huruvida en kvinnliga ledare bör och ska vara. Detta bekräftas av Martin & Barnard (2013) som skriver om motstånd inom byggbranschen där de anser att kvinnor som möts av stereotyper har en tydlig negativ påverkan på deras självbild och ledarskap. Konsekvensen innebär att kvinnor absorberar omgivningens negativa fördomar vilket resulterar i försämrat självförtroende som ledare och även försämrad produktivitet i deras arbete (Martin & Barnard, 2013).

5.3.1 Glastaket

Cotter (2001) anser att det existerar en glastakseffekt mot etniska tillhörigheter och minoriteter. Ndweni & Ozumba (2021) menar att denna effekt existerar inom byggbranschen vilket leder till försämrade möjligheter för kvinnor att ta sig in i industrin men också för att nå seniora tjänster och därmed skapa sig en karriär. Ndweni & Ozumba (2021) lyfter hur utbildade och erfarna kvinnor upplever glastaket som ett konkret hinder för att aspirera på mer seniora roller.

Jimoh (2017) bekräftar det Ndweni & Ozumba (2021) talar om, nämligen att kvinnor märker av denna osynliga barriär ju högre upp i hierarkin de kommer. Glastaket blir mer påtagligt för mer seniora roller (Jimoh, 2017).

Choi (2019) menar att socialt kapital och nätverk är fundamentala delar för en kvinna att inneha. Dessa främjar karriärutveckling och ses som ett verktyg till att krossa ett glastak. Utan dessa tillgångar stannar karriärutveckling upp och glastaket blir påtagligt (Choi, 2019). Ndweni & Ozumba (2021) talar om kvinnors hinder vid rekrytering där glastak anses vara ett signifikativt hinder för att erhålla en senior tjänst. Kvinnor antogs ha hälften så stor chans till en senior tjänst jämfört med en manlig kollega med likvärdig kompetens (Ndweni & Ozumba, 2021).

6. Diskussion och slutsats

Med hjälp av studiens frågeställningar avser vi i detta avsnitt besvara studiens syfte, varför det är svårare för kvinnor att göra karriär inom en mansdominerad bransch samt svara på varför kvinnliga ledare är en minoritet inom byggbranschen.

6.1 Diskussion

6.1.1 Ledarskap inom byggbranschen

Den vanligaste typen av ledarskap inom byggbranschen verkar vara ett ledarskap med maskulin karaktär i form av en agentisk ledarstil präglad av auktoritet. Om det är det mest effektiva ledarskapet är svårt att säga men både Lindebaum & Fielden (2011) och Ness (2010) anser att det är framgångsrikt inom byggbranschen. Inte i någon av våra undersökta studier lyfts ett kvinnligt ledarskap fram som en fördel utan i stället som en nackdel för att göra karriär. Många av de artiklar vi har granskat tar upp att kvinnor behöver anpassa sig efter de maskulina normer som existerar inom byggbranschen för att lyckas med sitt ledarskap. Hoyt (2010) skriver att män och kvinnor är olika och att det på grund av detta blir skillnader i deras ledarskap.

Kvinnor inom byggbranschen verkar föredra att bedriva ett ledarskap som är av mer demokratisk och inkluderande karaktär, medan män i större utsträckning använder sig av ett auktoritärt ledarskap för att uppnå resultat. Vi tror att det delvis kan bero på förebilder hos män och kvinnor. I byggbranschen, med en majoritet av maskulina förebilder innebär det ofta ett agentiskt och auktoritärt ledarskap vilket influerar både män och kvinnor som är verksamma inom byggbranschen. Vi tror även att män är vana vid en hårdare och tuffare jargong än vad kvinnor är.

Att vara maskulin och auktoritär i sitt ledarskap inger legitimitet och acceptans. Maskulint ledarskap reproduceras av både manliga och kvinnliga ledare vilket vi tror hänger samman med den särpräglade kultur som råder inom byggbranschen. Vi tror att det behövs en reformering av branschens normer och kultur samt att jämställdhetspolicy behöver bli praxis och säkerställande av att den efterlevs. Detta för att lyckas skapa ett mer jämställt arbetsklimat för kvinnliga ledare att vara verksamma i och kunna göra karriär inom.

6.1.2 Kvinnor som minoriteter inom byggbranschen

Det framkommer i flera av artiklarna att som minoritet i byggbranschen upplever kvinnor svårigheter att etablera sig som ledare. Det är troligtvis en av orsakerna till att kvinnliga ledare är kraftigt underrepresenterade i byggbranschen. Vi tror inte att det går att urskilja en enskild orsak till att det är så utan att det är flera olika faktorer som ligger bakom, såsom ökad exponering på grund av rollen som minoritet samt en ohälsosam och icke jämställd arbetsmiljö (Watts, 2009; Lekchiri & Kamm, 2020). Valet att som kvinna vara verksam i byggbranschen ska inte innebära en kompromiss i jämlikhet, trivsel och rätt förutsättningar för att göra karriär. Byggbranschen karaktäriseras av maskulinitet som genomsyrar både normer och kultur vilket för kvinnor som minoritetsgrupp är destruktivt. Vi tror det påskyndar en anpassning eller väg ut ur branschen.

Genom vår undersökning får vi en bild likt Lekchiri & Kamm (2020) om hur kvinnliga ledare inom byggbranschen verkar ha ett sämre självförtroende på grund av de är en minoritet.

Flertalet av våra undersökta artiklar belyser dessutom att kvinnor blir mer exponerade på arbetsplatsen som ensam kvinna. Detta tror vi är ännu en anledning varför kvinnliga ledare är underrepresenterade inom byggbranschen. Att i en utsatt roll hela tiden behöva prestera för att inte få negativ exponering tror vi inte är hållbart i längden. Vi anser dock att det är viktigt att förmedla till kvinnor inom mansdominerade branscher, likt byggbranschen, att våga ta för sig. Om man som ledare inom byggbranschen inte tar för sig verkar det vara svårt att få medarbetarna engagerade. Därav kan vi hålla med om det som tas upp vårt resultat angående den auktoritet som krävs för att vara ledare inom byggbranschen.

6.1.3 Hinder för kvinnor

Att det existerar hinder för kvinnor att både kunna göra karriär och att kunna arbeta inom byggbranschen är något som kan utläsas från flera av de studier som vi har undersökt. Olofsdotter & Rasmusson (2016) och Nirodha (2014) anser att det finns hinder redan under rekryteringen då kvinnor får gå igenom fler formella processer. Vi anser att rekrytering bör ske baserat på kompetens och inte stereotyper. Det ska således inte spela någon roll om det är en kvinna eller man som rekryteras. Om man utgår från en kompetensbaserad rekrytering kan de stereotypiska fördomarna och särbehandling på grund av kön minimeras.

Vi anser, likt Ndweni & Ozumba (2021), att de flesta kvinnor klarar av de arbetsuppgifter som finns, inte minst på ledarskapsnivå. Vi tror att det behöver finnas ett konstruktivt forum att diskutera i på branschnivå för att locka fler kvinnor till byggbranschen. Fägerlind (2019) nämner att regeringen har fastställt att år 2030 ska 25 procent av alla nyanställningar inom byggbranschen vara kvinnor. Vi har svårt att se att detta mål är nåbart med dagens tillväxttakt. Ett sätt att locka fler kvinnor till byggbranschen tror vi kan vara genom att marknadsföra mångfald och jämlikhet för att redan i tidigt skede uppmuntra unga tjejer att söka till yrkesprogram. På lång sikt tror vi att det skulle öka andelen kvinnor i branschen och även minska de existerande hindren för kvinnor att göra karriär.

Ett annat vanligt förekommande hinder som tas upp i flertalet av de studier som vi valt att undersöka är saknaden av kvinnliga förebilder. Vi tror att en mer jämställd bransch kommer resultera i att fler kvinnor på sikt väljer att stanna inom den. Vi tror även att det kommer innebära en ökning av kvinnliga förebilder som vi menar är en nyckelfaktor till att inspirera fler kvinnor att vara verksamma inom byggbranschen. Idag är kvinnliga ledare i byggbranschen ofta ensamma och utan förebilder vilket vi anser är ett hinder för att nå framgång i deras karriär. På sikt tror vi att jämställdhet kommer resultera i en ökning av kvinnliga ledare och ett steg bort från homogen rekrytering, något som vi tror är ett annat hinder som bidrar till att kvinnliga ledare är en minoritet inom byggbranschen.

Byggbranschen är ofta synonym med ett projektstyrt ledarskap vilket enligt några av våra undersökta artiklar resulterar i en del övertid. Styhre (2011) menar att den som leder ett projekt ofta måste arbeta långt över 40 timmar i veckan och vara helt hängiven till arbetet. Vi tror att denna typ av arbetskultur är ohållbar och ses som en faktor till varför kvinnor är en minoritet inom byggbranschen. För kvinnor som antar en projektstyrd ledarroll tror vi därför att det innebär en prioritering mellan arbete och familjeliv. Traditionellt antas kvinnor ta ett större ansvar för familj och hushållssysslor vilket vi tror minskar deras potentiella chans att vara verksamma i byggbranschen.

En allvarlig faktor som bidrar till exkludering av kvinnliga ledare är det som Norberg & Johansson (2021) lyfter om machokultur. Diskriminering i form av sexistiska skämt och

aggressiva kommentarer verkar vara ett vanligt förekommande inslag i vardagen hos kvinnliga ledare inom byggbranschen. Det är något vi hoppas kommer att förbättras inom en snar framtid. En acceptans och avsaknad av ett fördömande mot sådana typer av trakasserier tror vi legitimerar och normaliserar den dominerande kulturen. Watts (2009) menar att sårbarheten hos kvinnliga ledare ökar när trakasserier anses vara accepterat. Att sådant beteende anses vara accepterat tycker vi är helt oacceptabelt.

I majoriteten av artiklarna i vårt resultat nämns att verksamma kvinnliga ledare inom byggbranschen får stå ut med olika typer av svårigheter som kopplas ihop med rollen av att vara kvinnlig ledare inom en mansdominerad bransch. Vi tycker att en kvinnlig ledare inte ska behöva tvingas till en anpassning eftersom det skapar mer gynnsamma förhållanden. På grund av maskulina normer förespråkas maskulina egenskaper i ett ledarskap och ses som legitimt, vilket vi anser är fel och dessutom till viss del ineffektivt. Vi tror dessutom att svårigheterna med en anpassning för kvinnliga ledare bidrar till en fortsatt homogen bransch som utesluter kvinnligt ledarskap. De som introduceras i en ledarroll har ingen makt att reformera normer och kultur utan tvingas till en anpassning. Denna tröghet mot reformering tror vi är en bidragande varför det pågående arbetet för jämlikhet i branschen går för långsamt.

6.2 Slutsats

Studiens resultat indikerar att det är svårare för kvinnor att göra karriär i en mansdominerad bransch, vilket överensstämmer med vårt syfte. En klar majoritet av de studier som är inkluderade i vårt resultat anser att män har en enklare väg att göra karriär inom byggbranschen medan det för kvinnor är betydligt svårare. Vårt resultat visar även att det finns ett flertal orsaker till att kvinnliga ledare är en minoritet i byggbranschen.

Studiens fråga *“Vad är det för skillnad på ett manligt och kvinnligt ledarskap inom byggbranschen?”* besvaras med att kvinnor verkar utveckla en lägre nivå av transaktionellt ledarskap än män. Kvinnor utvecklar ett mer transformativt ledarskap som är synonymt med stereotypa antaganden om hur en kvinnlig ledare bör vara. Kvinnor som utvecklar ett mer transformativt ledarskap är mer relationsorienterade och inkluderande. Det är inga egenskaper som ger respekt eller acceptans i byggbranschen och är inte ledaregenskaper som överensstämmer med maskulina normer. Således leder det till att kvinnor har svårigheter att göra karriär inom denna bransch. Kvinnor är mer positiva och utvecklande i sitt ledarskap i jämförelse med manliga motsvarigheter som med sin agentiska ledarstil bedriver ett mer auktoritärt ledarskap, influerat av mer destruktiv och negativ karaktär. Båda ledarstilarna rapporteras vara likvärdiga i effektivitet, dock beroende huruvida det är en man- eller kvinnodominerad bransch. För de kvinnor som lyckas med sitt ledarskap inom byggbranschen är det tydligt att deras ledarskap präglas av en maskulin karaktär.

Studiens andra fråga *“Varför är kvinnliga ledare en minoritet inom byggbranschen?”* besvaras frågeställningen med att det krävs ett stort självförtroende och stark karaktär för att stå emot hot och för att lyckas skapa en karriär som kvinnlig ledare inom byggbranschen. Ett antal studier i vår undersökning har påpekat att män generellt karakteriseras av ett större självförtroende i deras sätt att bedriva ledarskap. Det konstateras att kvinnor behöver öka sin självkänsla och sitt självförtroende för att lyckas. Kvinnliga ledare hamnar således i en otacksam situation då det på grund av att de är kvinnor får mindre stöd än manliga kollegor.

Flertalet av de granskade artiklarna tyder på att kvinnor är mer exponerade och sårbara inom byggbranschen eftersom de är en minoritet. Kvinnliga ledare ges inte rättvisa eller samma

förutsättningar som manliga kollegor. Byggbranschen präglas av stereotyper och förutfattade meningar vilket skapar ett utanförskap för kvinnliga ledare som inte identifierar sig med en maskulin norm. Det är maskulinitet som definierar ledare inom byggbranschen. För att en kvinnlig ledare ska bli accepterad måste hon acceptera de normer och den kultur som existerar.

Styrka är en egenskap tillsammans med auktoritet, dominans och kontroll som vi finner kan kopplas till vad som anses vara ett legitimt ledarskap i byggbranschen. Resultaten visar att en kvinnlig ledare som stannar kvar i byggbranschen kommer anpassa sig eftersom maskulina normer och kultur har en stark påverkan, särskilt mot en individ som hör till en minoritet som kvinnor. För de kvinnliga ledare som inte väljer att anpassa sin ledarstil efter maskulina normer så riskerar hon att bli utfryst på grund av att hon är avvikande mot dominerande norm och kultur.

I studiens slutgiltiga fråga "*Vilka hinder finns det för kvinnor att nå ledarpositioner inom byggbranschen?*" indikerar resultatet på att det är svårare för kvinnor att göra karriär i en mansdominerad bransch. Vår studie identifierar flera hinder för kvinnliga ledare att lyckas i byggbranschen. Avsaknaden av kvinnliga förebilder i seniora roller är ett hinder till varför det är svårare för kvinnor att göra karriär. Utan ett mentorskap och kvinnliga förebilder ökar svårigheterna för kvinnliga ledare att vara verksamma inom byggbranschen. Vi har även identifierat fynd som påpekar avsaknaden av kvinnliga ledare där de kopplar ihop detta med försämrade möjligheter bland traineeprogram hos talangfulla kvinnor. Vid rekrytering av seniora chefsroller fann vi att det var dubbelt så stor chans att en manlig sökande skulle tilldelas tjänsten framför en kvinnlig sökande, det är ett hinder som har en stor påverkan i andelen kvinnliga chefer i byggbranschen.

Det förekommer att kvinnliga ledare i byggbranschen diskrimineras med sexistiska och aggressiva kommentarer. Byggbranschen är en särpräglad homogen bransch med tydlig avsaknad av mångfald vilket enligt flera av våra granskade artiklar är ett betydande hinder för att kvinnor ska kunna bedriva en framgångsrik karriär inom byggbranschen. Vi har även funnit ett omnämnande av glastak i enstaka artiklar från vår empiri. Detta glastak verkar uppenbara sig i form av utebliven befördran och brist på karriärutveckling vilket resulterar i att redan verksamma kvinnor inom branschen väljer att lämna den helt. För kvinnor i byggbranschen är det en handfull typ av hinder som orsakar en låg närvaro vilket kan förklaras varför glastak blir mindre uppmärksammat.

6.3 Förslag till fortsatt forskning

Som förslag till vidare forskning har vi identifierat två förslag angående hur forskare skulle kunna gå vidare inom aktuellt forskningsområde.

Förslag nummer ett innebär att ändra den empiriska undersökningen från litteraturstudie till en kvalitativ studie med semistrukturerade intervjuer. Eftersom det i en litteraturstudie innebär att vi förlitar oss på andra studier hade vi med hjälp av en egen empirisk undersökning i form av semistrukturerade intervjuer fått en djupare insikt inom den svenska byggbranschen.

Vårt andra förslag för vidare forskning innebär att analysera könsfördelningen beroende på antalet anställda inom en organisation. Till exempel i storleksordningen: <50, 50–250 & >250. Med hjälp av en sådan undersökning skulle det bli enklare att identifiera om eventuella

jämställdhetspolicys har en reell effekt hos större organisationer eller om ojämlikheten är konstant genom hela branschen.

7. Källförteckning

Agapiou, A. (2002) Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry, *Construction Management and Economics*, 20(8), 697–705.

DOI: 10.1080/0144619021000024989

Ahlqvist, M. Hertzman, J. & Månsson, C (2019). Machokultur på yrkesprogram i gymnasieskolan och i byggbranschen - En undersökning med yrkeslärare, elever och nyligen utgångna elever på BA- och VVS-programmet. *Byggnads 27 September*.

<https://www.byggnads.se/siteassets/rapporter/byggnads-en-varld-for-man-och-inga-andra.pdf>

Alvesson, M. et al. (2017). *Reflexivt ledarskap*. Första upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (1994) *Tolkning och reflektion : vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.

Arditi, D. et al. (2013) Managerial competencies of female and male managers in the Swedish construction industry. *Construction management and economics*. [Online] 31 (9), 979–990.

DOI: 10.1080/01446193.2013.828845

Baker, M. & French, E. (2018) Female underrepresentation in project-based organizations exposes organizational isomorphism. Equality, diversity and inclusion an international journal. [Online] 37 (8), 799–812.

DOI: 10.1108/EDI-03-2017-0061

Bell, E. et al. (2019) *Business research methods*. Fifth edition Emma Bell, Alan Bryman, Bill Harley. Oxford: Oxford University Press.

Bengtsson, S (2015) Minst kvinnliga chefer inom bygg. *Byggvärlden 27 maj*.

<https://www.byggvarlden.se/minst-kvinnliga-chefer-inom-bygg-87131/nyhet.html>

Bertrand, M. (2018) Coase Lecture – The Glass Ceiling. *Economica* (London). [Online] 85 (338), 205–231.

DOI: 10.1111/ecca.12264

Billing, Y. D. (2011) Are Women in Management Victims of the Phantom of the Male Norm? *Gender, work, and organization*. [Online] 18 (3), 298–317.

DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00546.x

Billing, & Torhell, S.-E. (2006). *Viljan till makt? : om kvinnor och identitet i chefsjobb*. Studentlitteratur.

Boschini, A. D. (2004). *Balans på toppen - Incitament för en jämnare representation av kvinnor och män i näringslivets ledning*. Stockholm: SNS Förlag. DOI: 10.1111/j.1467-8551.2010.00731

Bryman, A. & Bell, E. (2015) *Business research methods* . 4. ed. Oxford: Oxford Univ. Press.

- Bryman, A. & Bell, E. (2017) *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Upplaga 3. Stockholm: Liber.
- Byggcheferna (2020). Olika mycket jämställt i samhällsbyggnadssektorn. *Byggnads 4 mars*. <https://byggcheferna.se/aktuellt/olika-mycket-jamstallt-i-samhallsbyggnadssektorn/>
- Byggföretagen (2020). Förvärvsarbete i byggindustrin. *Byggföretagen 9 december*
- Byggnads (2019) En värld för män och inga andra. *Byggnads 27 september*. <https://www.byggnads.se/siteassets/rapporter/byggnads-en-varld-for-man-och-inga-andra.pdf>
- Campuzano, M. V. (2019) Force and Inertia: A Systematic Review of Women's Leadership in Male-Dominated Organizational Cultures in the United States. *Human Resource Development Review*. [Online] 18 (4), 437–469.
DOI: 10.1177/1534484319861169
- Caplan, A. S. & Gilham, J. (2005) Included against the odds: failure and success among minority ethnic built-environment professionals in Britain. *Construction management and economics*. [Online] 23 (10), 1007–1015.
DOI: 10.1080/01446190500310700
- Choi, S. & Rainey, H. G. (2010) Managing Diversity in U.S. Federal Agencies: Effects of Diversity and Diversity Management on Employee Perceptions of Organizational Performance. *Public administration review*. [Online] 70 (1), 109–121.
DOI: 10.1111/j.1540-6210.2009.02115.x
- Choi, S. (2019) Breaking Through the Glass Ceiling: Social Capital Matters for Women's Career Success? *International public management journal*. [Online] 22 (2), 295–320.
DOI: 10.1080/10967494.2018.1425225
- Czarniawska, B. (2015) *En teori om organisering*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- David A. Cotter et al. (2001) The Glass Ceiling Effect. *Social forces*. [Online] 80 (2), 655–681.
DOI: 10.1353/sof.2001.0091
- Drydakis, N. et al. (2018) Masculine vs feminine personality traits and women's employment outcomes in Britain: A field experiment. *International journal of manpower*. [Online] 39 (4), 621–630.
DOI: 10.1108/IJM-09-2017-0255
- Eagly, K. (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*. [Online] 109 (3), 573–598.
DOI: 10.1037//0033-295X.109.3.573
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573–598.
DOI: 10.1037/0033-295X.109.3.573

Eidevald, C. et al. (2018) Maneuvering suspicions of being a potential pedophile: experiences of male ECEC-workers in Sweden. *European early childhood education research journal*. [Online] 26 (3), 407–417.
DOI: 10.1080/1350293X.2018.1463907

Fagerfjäll, R. (2003). *Så spräcker vi glastaket! En handbok om hur det privata näringslivet ska kunna rekrytera och utveckla 3000 nya kvinnliga toppchefer*. Stockholm: SNS Förlag

Franco, I. B. et al. (2019) ‘SDG 5 Gender Equality: Not Just a Women’s Issue: Sustainable Leadership in Male Dominated Industries – The Case of the Extractive Industry’, in *Actioning the Global Goals for Local Impact*. [Online]. Singapore: Springer Singapore. pp. 69–83.
DOI: 10.1007/978-981-32-9927-6_6

Friberg, F. (2017) *Dags för uppsats : vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Froehlich, L. et al. (2020) Gender at Work Across Nations: Men and Women Working in Male-Dominated and Female-Dominated Occupations are Differentially Associated with Agency and Communion. *Journal of social issues*. [Online] 76 (3), 484–511.
DOI: 10.1111/josi.12390

Fägerlind, G. (2019). Effekten av mångfald - för arbetsgruppen och företaget. i M. Johnsson, *Skapa universellt utformade arbetsplatser – En kunskapsöversikt om arbetsmiljö, rekrytering och ledarskap* (ss. 50-64). UUA.

Galea, Powell, A., Loosemore, M., & Chappell, L. (2020). The gendered dimensions of informal institutions in the Australian construction industry. *Gender, Work, and Organization*, 27(6), 1214–1231.
DOI: 10.1111/gwao.12458

Glass, C. & Cook, A. (2016) Leading at the top: Understanding women’s challenges above the glass ceiling. *The Leadership quarterly*. [Online] 27 (1), 51–63.
DOI: 10.1016/j.leaqua.2015.09.003

Hedlin, M. & Åberg, M. (2013) The call for more male preschool teachers: echoed and questioned by Swedish student teachers. *Early child development and care*. [Online] 183 (1), 149–162.
DOI: 10.1080/03004430.2012.660149

Hentschel, B. (2018) The communality-bonus effect for male transformational leaders - leadership style, gender, and promotability. *European journal of work and organizational psychology*. [Online] 27 (1), 112–125.
DOI: 10.1080/1359432X.2017.1402759

Hoyt, C. L. (2010) Women, Men, and Leadership: Exploring the Gender Gap at the Top: Gender and Leadership. *Social and personality psychology compass*. [Online] 4 (7), 484–498.
DOI: 10.1111/j.1751-9004.2010.00274.x

Jacobsen, D. I. (2002). *Vad, hur och varför: om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: Studentlitteratur.

Jacqueline H. Watts (2009) Leaders of men: women 'managing' in construction. *Work, employment and society*. [Online] 23 (3), 512–530.
DOI: 10.1177/0950017009337074

Jesson, K. J., Matheson, L & Lacey, M. F. (2011). *Doing your Literatur Review*. Sage

Jimoh, R. A. et al. (2017) Women professionals' participation in the nigerian construction industry: finding voice for the voiceless. *Organization, technology & management in construction*. [Online] 8 (1), 1429–1436.
DOI: 10.1515/otmcj-2016-0005

Jonsen, K., Maznevski, M. L., & Schneider, S. C. (2010). Gender differences in leadership - believing is seeing: implications for managing diversity. *Equality, Diversity and Inclusion an International Journal*, 29(6), 549–572.
DOI: 10.1108/02610151011067504

Kaiser, C. R. & Spalding, K. E. (2015) Do women who succeed in male-dominated domains help other women? The moderating role of gender identification. *European journal of social psychology*. [Online] 45 (5), 599–608.
DOI: 10.1002/ejsp.2113

Kanter. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.

Kanter NA. Book Review. *International Migration Review*. 1997;31(4):1137-1137.
DOI: [10.1177/019791839703100430](https://doi.org/10.1177/019791839703100430)

Kullberg, F. (2021). Minskat ledarintresse från kvinnor när männen utgör majoritet. *Chef. 8 mars*
<https://chef.se/minskat-ledarintresse-fran-kvinnor-nar-mannen-utgor-majoritet/>

Larsson, G. & Alvinius, A. (2020) Comparison within gender and between female and male leaders in female-dominated, male-dominated and mixed-gender work environments. *Journal of gender studies*. [Online] 29 (7), 739–750.
DOI: 10.1080/09589236.2019.1638233

Larsson, S (2003). Kompetenta kvinnor alls ingen bristvara. *SvD Näringsliv 18 oktober*
<https://www.svd.se/kompetenta-kvinnor-alls-ingen-bristvara-1flh>

Lekchiri, S. & Kamm, J. D. (2020) Navigating barriers faced by women in leadership positions in the US construction industry: a retrospective on women's continued struggle in a male-dominated industry. *European journal of training and development*. [Online] 44 (6/7), 575–594.
DOI: 10.1108/EJTD-11-2019-0186

Lindebaum, D. & Fielden, S. (2011) 'It's good to be angry': Enacting anger in construction project management to achieve perceived leader effectiveness. *Human relations (New York)*. [Online] 64 (3), 437–458.
DOI: 10.1177/0018726710381149

Martin, P. & Barnard, A. (2013) The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry. *SA Journal of Industrial Psychology*. [Online] 39 (2), 1–e12.

DOI: 10.4102/sajip.v39i2.1099

Martinez-Leon, O.-C. (2020) Leadership Style and Gender: A Study of Spanish Cooperatives. *Sustainability* (Basel, Switzerland). [Online] 12 (12), 5107–.

DOI: 10.3390/su12125107

McDowell, L. (2001) Men, management and multiple masculinities in organisations. *Geoforum*. [Online] 32 (2), 181–198.

DOI: 10.1016/S0016-7185(00)00024-5

Månsson, O (2016). En chans att bryta branschens mansdominans. *Byggindustrin 19 januari* <https://www.byggindustrin.se/alla-nyheter/debatt/en-chans-att-bryta-branschens-mansdominans/>

Mölders, S. et al. (2018) Support for quotas for women in leadership: The influence of gender stereotypes. *Human resource management*. [Online] 57 (4), 869–882.

DOI: 10.1002/hrm.21882

Ndweni, & Ozumba, A. O. U. (2021). The need investigate career progression of female professional employees in the South African construction industry. *IOP Conference Series. Earth and Environmental Science*, 654(1), 12011–.

DOI: 10.1088/1755-1315/654/1/012011

Nelton, S. (1991) Men, Women & Leadership. *Nation's business*. 79 (5), 16–.

Ness, K. (2012) Constructing Masculinity in the Building Trades: ‘Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women’. *Gender, work, and organization*. [Online] 19 (6), 654–676.

DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00551.x

Nirodha Gayani Fernando et al. (2014) The career advancement of the professional women in the UK construction industry: The career success factors. *Journal of engineering, design and technology*. [Online] 12 (1), 53–.

DOI: 10.1108/JEDT-04-2012-0018

Norberg, C., & Johansson, M. (2021). “Women and ‘Ideal’ Women”: The Representation of Women in the Construction Industry. *Gender Issues*, 38(1), 1–24.

DOI: 10.1007/s12147-020-09257-0

Nordberg, M. (2002) Constructing masculinity in women's worlds: Men working as pre-school teachers and hairdressers. *NORA : Nordic journal of women's studies*. [Online] 10 (1), 26–37.

DOI: 10.1080/080387402317533862

Olin, M. (2009). Andelen kvinnliga chefer ökar. *Chef 7 augusti*

- Olofsdotter, G. & Randevåg, L. (2016) Doing masculinities in construction project management: We understand each other, but she. *Gender in management*. [Online] 31 (2), 134–153.
DOI: 10.1108/GM-04-2015-0030
- Olofsson, B. (2000). *Kvinnor och män i byggyrken – en jämförande studie*.
- Olsson, H. & Sörensen, S. (2011). *Forskningsprocessen: kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. 3. Uppl. Stockholm: Liber.
- Patel, R. & Davidson, B. (2011) *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 4. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Raj, A. et al. (2020) Gender Parity at Work and Its Association With Workplace Sexual Harassment. *Workplace health & safety*. [Online] 68 (6), 279–292.
DOI: 10.1177/2165079919900793
- Renstig, M (2003). *Kvinnliga chefer i näringslivet - så här ser det ut!*. 1. Uppl. Stockholm: SNS förlag.
- Rosenholm, M (2015). Ledande kvinnor i byggbranschen förenas i nytt nätverk. *Branschaktuellt 16 mars*.
<https://branschaktuellt.se/byggindustrin/senaste-nytt-bygg/6156-ledande-kvinnor-i-byggbranschen-foerenas-i-nytt-naetverk>
- Rubin, M. et al. (2019) A confirmatory study of the relations between workplace sexism, sense of belonging, mental health, and job satisfaction among women in male-dominated industries. *Journal of applied social psychology*. [Online] 49 (5), 267–282.
DOI: 10.1111/jasp.12577
- Sczesny, S. (2003) A Closer Look Beneath the Surface: Various Facets of the Think-Manager–Think-Male Stereotype. *Sex roles*. [Online] 49 (7), 353–363.
DOI: 10.1023/A:1025112204526
- Stensönes, W., & Johansson, H. (2019). *How to increase the attractiveness- by tackling imbalance in gender*. Gothenburg: Chalmers University of Technology.
- Stephens, S. (2013) What makes a great leader? *Biomedical instrumentation & technology*. [Online] 47 (2), 128–130.
DOI: 10.2345/0899-8205-47.2.128
- Strand Nyhlin, M (2017). Andelen kvinnor ökar stadigt. *Byggindustrin 20 november*.
<https://www.byggindustrin.se/arbetsliv/jamstalldhet/andelen-kvinnor-okar-stadigt/>
- Styhre, A. (2011) The overworked site manager: gendered ideologies in the construction industry. *Construction management and economics*. [Online] 29 (9), 943–955.
DOI: 10.1080/01446193.2011.588955
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2010). *Ledarskap*. Malmö: Liber.

Svenskt Näringsliv (2014) *Mönster som bryts*
https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/4vu8op_fler-kvinnor-tar-chefsjobbpdf_1006922.html/BINARY/Fler%20kvinnor%20tar%20chefsjobb.pdf

Sveriges Byggindustrier (2017). *Fakta om kvinnor och män i Byggbranschen*. april.

TNG (2020). Jämställt ledarskap ökar lönsamheten – men hur bra är Sverige? *TNG 3 november* <https://www.tng.se/chefsrekrytering/jamstallt-ledarskap-okar-lonsamheten-men-hur-bra-ar-sverige/>

Tu, M.-H. et al. (2018) Breaking the Cycle: The Effects of Role Model Performance and Ideal Leadership Self-Concepts on Abusive Supervision Spillover. *Journal of applied psychology*. [Online] 103 (7), 689–702.
DOI: 10.1037/apl0000297

Twenge, J. M. (1997). Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis. *Sex Roles*, 36, 305–325
DOI: 10.1007/BF02766650

Twenge, J. M. (2001). Changes in women's assertiveness in response to status and roles: A cross-temporal meta-analysis, 1931–1993. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 133–145
DOI: 10.1037/0022-3514.81.1.133

Wright, T. (2016) Women's Experience of Workplace Interactions in Male-Dominated Work: The Intersections of Gender, Sexuality and Occupational Group. *Gender, work, and organization*. [Online] 23 (3), 348–362.
DOI: 10.1111/gwao.12074

Yukl, G. & Mahsud, R. (2010) WHY FLEXIBLE AND ADAPTIVE LEADERSHIP IS ESSENTIAL. *Consulting psychology journal*. [Online] 62 (2), 81–93.

Åkerblom, C. (2011). *Ledarskap, makt och känsla: En narrativ studie om unga ledare*. Avhandling.

Åkerlund, D. (2017). *Guide till akademiskt skrivande: Om att skriva rapporter, uppsatser och självständiga arbeten på universitet och högskolor*.

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1: Stolpar

Artikel	Land	Metod	Resultat
<p>Artikel 1: Jacqueline H. Watts (2009) Leaders of men: women ‘managing’ in construction. <i>Work, employment and society</i>. [Online] 23 (3), 512–530. DOI: 10.1177/0950017009337074</p>	Storbritannien	Den kvalitativa forskningen som diskuterades i denna artikel antog ett etnografiskt tillvägagångssätt för datainsamling, med halvstrukturerade intervjuer som huvudmetod. De 31 deltagarna varierade i åldern 23 till 56 år och var anställda i både konstruktions- och byggnadsindustrin. Intervjuer spelades in, transkriberades och kodades.	Watts konstaterar att kvinnor är särskilt synliga inom ledarpositioner
<p>Artikel 2: Styhre, A. (2011) The overworked site manager: gendered ideologies in the construction industry. <i>Construction management and economics</i>. [Online] 29 (9), 943–955. DOI: 10.1080/01446193.2011.588955</p>	Sverige	Fallstudiemetodik. 19 platschefer intervjuades, fyra arbetsledare, en VD, två avdelningschefer och två medarbetare. Intervjupersonerna representerade ett stort byggföretag och två medelstora företag.	Platschefer i byggbranschen uthärdar en arbetssituation som kännetecknas av ett engagemang i praktiskt taget varje aktivitet på platsen. Egenskaperna hos platschefen orsakades delvis av tekniska och ekonomiska förhållanden → härledd från maskulina ideologier.
<p>Artikel 3: Lekchiri, S. & Kamm, J. D. (2020) Navigating barriers</p>	USA	Grundläggande kvalitativt tillvägagångssätt för	Kvinnor behöver anpassa sitt ledarskap för att

<p>faced by women in leadership positions in the US construction industry: a retrospective on women's continued struggle in a male-dominated industry. <i>European journal of training and development</i>. [Online] 44 (6/7), 575–594. DOI: 10.1108/EJTD-11-2019-0186</p>		<p>att studera deltagarnas upplevelser. Detta med hjälp av kvalitativ och kvantitativ strategi. Enkäter skickades ut till deltagare där de var tvungna att ha erfarenheter inom byggbranschen, främst inom ledarpositioner. För att få kontakt med kvinnor som uppfyllde kriterierna skickades mejl ut till kvinnor med ledarpositioner inom branschen, 14st kvalificeras. Semantisk metod och kodningssystem.</p>	<p>lyckas. Det finns många hinder och det är därför svårt att etablera sig som kvinnlig ledare inom branschen. Behöver motivation och stöd för att klara det.</p>
<p>Artikel 4: Agapiou, A. (2002) Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry, <i>Construction Management and Economics</i>, 20(8), 697–705. DOI: 10.1080/0144619021000024989</p>	<p>Skottland</p>	<p>Semistrukturerade intervjuer och genom kvalitativa fallstudier. Totalt intervjuades 21 personer där 10 var kvinnor och 11 var män.</p>	<p>Kvinnor anpassar sig efter sin position inom branschen för att positionera sig i arbetsmiljön. Det finns ett kulturellt skifte i branschen där kvinnor verkar bli mer accepterade av männen inom byggbranschen.</p>
<p>Artikel 5: Arditi, D. et al. (2013) Managerial competencies of female and male managers in the Swedish construction industry. <i>Construction management and economics</i>. [Online] 31 (9), 979–990. DOI: 10.1080/01446193.2013.828845</p>	<p>Sverige</p>	<p>Frågeformulär, kryssfrågor som skickas ut via mejl.</p>	<p>Kvinnor och män tycks ha lika stor ledningskompetens och studien avvisar därför tron att kvinnor är mindre kompetenta som ledare än män inom den svenska byggindustrin.</p>

<p>Artikel 6: Nirodha Gayani Fernando et al. (2014) The career advancement of the professional women in the UK construction industry: The career success factors. <i>Journal of engineering, design and technology</i>. [Online] 12 (1), 53–. DOI: 10.1108/JEDT-04-2012-0018</p>	<p>Storbritannien</p>	<p>Kvalitativa och kvantitativa metoder. Initialt en litteraturgenomgång och därefter en fallstudie. Kvalitativa data samlades in i den första studien och kvantitativa data samlades in i den andra studien.</p>	<p>Mjuka värden som personlighet har stor påverkan på en kvinnas karriär och framgång. Ett starkt självförtroende behövs för kvinnor för att lyckas med sitt arbete.</p>
<p>Artikel 7: Ahlqvist, M. Hertzman, J. & Månsson, C (2019). Machokultur på yrkesprogram i gymnasieskolan och i byggbranschen - En undersökning med yrkeslärare, elever och nyligen utgångna elever på BA- och VVS-programmet. <i>Byggnads</i> 27 September.</p>	<p>Sverige</p>	<p>Kvalitativ metod. Fem intervjuer har utförts med respondenter på totalt fyra olika gymnasieskolor.</p>	<p>Kvinnliga elever rapporterar att de upplever byggbranschens "machokultur" som väldigt tuff.</p>
<p>Artikel 8: Olofsdotter, G., & Rasmusson, M. (2016). Gender (in)equality contested: externalising employment in the construction industry. <i>New Technology, Work, and Employment</i>, 31(1), 41–57. DOI: 10.1111/ntwe.12057</p>	<p>Sverige</p>	<p>Kvantitativa och kvalitativa metoder. Först skapades ett frågeformulär som skickades till vanliga anställda. Totalt fick 2135 personer frågeformuläret och svarsfrekvensen var 50,2 procent. 22 intervjuer gjordes också med både manliga och kvinnliga projektledare och bygglidare inom branschen.</p>	<p>Kvinnor har flera hinder att passera inom byggbranschen och känner inte alltid att de passar in. Ojämligheter blir tydligast när man undersöker rekrytering och anställningar eftersom kvinnor och män fortsätter att anställas för olika jobb, trots att de har samma utbildningsbakgrund</p>
<p>Artikel 9: Jimoh, R. A. et al. (2017) Women professionals' participation in the nigerian construction industry: finding voice for the voiceless.</p>	<p>Nigeria</p>	<p>Kvalitativ metod med hjälp av frågeformulär. 93 deltagande kvinnliga chefer från 52 olika företag.</p>	<p>Kvinnliga chefer inom byggbranschen märker av en osynlig barriär som blir mer påtaglig ju</p>

Organization, technology & management in construction. [Online] 8 (1), 1429–1436. DOI: 10.1515/otmcj-2016-0005			högre upp de kommer i deras karriär.
Artikel 10: Martinez-Leon, O.-C. (2020) Leadership Style and Gender: A Study of Spanish Cooperatives. <i>Sustainability</i> (Basel, Switzerland). [Online] 12 (12), 5107–. DOI: 10.3390/su12125107	Spanien	Kvalitativ studie genom en enkätstudie. I studien fick chefer från 114 olika företag besvara en enkät med 11 frågor.	Det framkommer att kvinnliga ledare inom bland annat byggbranschen utvecklar mindre transaktionella karaktärsdrag och i stället ett mer transformativt ledarskap.
Artikel 11: Olofsdotter, G. & Randevåg, L. (2016) Doing masculinities in construction project management: We understand each other, but she. <i>Gender in management</i> . [Online] 31 (2), 134–153. DOI: 10.1108/GM-04-2015-0030	Sverige	Kvalitativ metod genom fallstudier. Sju projektledare intervjuades också.	I studiens resultat presenteras det att arbetet som projektledare inom byggbranschen är ett tufft jobb där yrket i stora delar präglas av en manlig diskurs och kultur. På grund av denna manliga diskurs och kultur känner sig kvinnliga projektledare sig tvungna att anpassa sitt ledarskap och arbetssätt till en mer maskulin karaktär.
Artikel 12: Caplan, A. S. & Gilham, J. (2005) Included against the odds: failure and success among minority ethnic built-environment professionals in Britain. <i>Construction management and economics</i> . [Online] 23 (10), 1007–1015. DOI: 10.1080/01446190500310700	Storbritannien	Kvalitativa och kvantitativa metoder. Enkäter, litteraturöversikter och intervjuer (både direkt och via telefon).	Det existerar flera hinder för minoriteter att komma in i byggbranschen. Hindren utkämpas genom högre utbildningar och andra stöd. Det saknas förebilder för att hjälpa minoriteter och de

			som idag arbetar inom branschen behöver anpassa sitt beteende.
Artikel 13: Lindebaum, D. & Fielden, S. (2011) 'It's good to be angry': Enacting anger in construction project management to achieve perceived leader effectiveness. <i>Human relations</i> (New York). [Online] 64 (3), 437–458. DOI: 10.1177/0018726710381149	Storbritannien	Semistrukturerade intervjuer där 19 projektledare intervjuats.	Författarna konstaterar att känslor även kan tolkas enligt stereotypa antaganden som kopplas samman med egenskaper hos manliga ledare som överdriven kontroll, självständig och ett hårt yttre
Artikel 14: Ndweni, M. P. & Ozumba, A. O. U. (2021) The need to investigate career progression of female professional employees in the South African construction industry. IOP conference series. <i>Earth and environmental science</i> . [Online] 654 (1), 12011–. DOI: 10.1177/0361684316682956	Sydafrika	Litteraturstudie genom databasen "Wits Library".	Det finns flera hinder för kvinnor att lyckas inom byggbranschen, speciellt inom seniora tjänster. Diskriminering existerar även fast kvinnor kan utövas i stort sett alla arbeten inom branschen.
Artikel 15: Ness, K. (2012) Constructing Masculinity in the Building Trades: 'Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women'. <i>Gender, work, and organization</i> . [Online] 19 (6), 654–676. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00551.x	Storbritannien	Kvalitativ studie. Intervjustudie där 50 personer intervjuades, 39 män och 11 kvinnor.	Män vill visa sin maktposition inom branschen och sexistiska kommentarer mot kvinnor existerar. Branschen är fortfarande stereotypiskt manligt arbete.
Artikel 16: Baker, M. & French, E. (2018) Female underrepresentation in project-based organizations exposes organizational isomorphism. <i>Equality, diversity and</i>	Australien	Kvalitativ metod.Utförde djupintervjuer med totalt 16 kvinnliga projektledare.	Kvinnliga projektledare känner sig pressade att tillämpa maskulina arbetsmetoder för att anpassa sig mot

inclusion an international journal. [Online] 37 (8), 799–812. DOI: 10.1108/EDI-03-2017-0061			en maskulin diskurs som de upplever präglar organisationen. De upplever sig behöva vara anpassningsbara och tillgängliga mot arbetsgivaren oavsett tid på dygnet.
Artikel 17: Wright, T. (2016) Women's Experience of Workplace Interactions in Male-Dominated Work: The Intersections of Gender, Sexuality and Occupational Group. <i>Gender, work, and organization</i> . [Online] 23 (3), 348–362. DOI: 10.1111/gwao.12074	Storbritannien	Kvalitativa data och semistrukturerade intervjuer. 38 kvinnor intervjuades varav 22 personer var från byggbranschen och 16 från transportbranschen.	Kvinnor kritiserar av män och kvinnliga kollegor. Passar inte in i branschen. Enklare att arbeta med män än med kvinnliga kollegor.
Artikel 18: Galea et al. (2020). The gendered dimensions of informal institutions in the Australian construction industry. <i>Gender, work, and organization</i> . [Online] 27 (6), 1214–1231. DOI: 10.1111/gwao.12458	Australien	Kvalitativ metod. Fallstudie hos två globala byggföretag. Studien består även av observationer, skuggning samt intervjuer. 44 respondenter, både manliga och kvinnliga som närvarat på totalt 61 intervjuer.	Kvinnor får i mindre utsträckning än män tillgång till nätverk och tillgångar i byggbranschen. På grund av denna avsaknad är sannolikheten att de rekryteras till seniora tjänster eller VD betydande liten.
Artikel 19: Lingard, H., & Lin, J. (2004). Career, family and work environment determinants of organizational commitment among women in the Australian construction industry. <i>Construction Management and Economics</i> , 22(4), 409–420. DOI:	Australien	Frågeformulär delades ut till 300 kvinnor i byggnadsyrken och 109 besvarades.	Byggföretag som syftar till att hjälpa de kvinnliga anställda bör se till att kvinnor har tillgång till utveckling och se till att rättvisa processer används för att fördela belöningar.

10.1080/0144619032000122186			
Artikel 20: Norberg, C., & Johansson, M. (2021). "Women and 'Ideal' Women": The Representation of Women in the Construction Industry. <i>Gender Issues</i> , 38(1), 1–24. DOI: 10.1007/s12147-020-09257-0	Sverige	Litteraturstudie. Använder sig av totalt 131 texter från webben. Använt sökmotorn WebCorpLive för att hämta och sortera materialet.	Flera hinder för kvinnor existerar tex brist på kvinnliga förebilder. Kvinnorna tvingas anpassa sig efter det manliga och bevisa för männen att de passar in i branschen.

8.2 Bilaga 2: Sökningar

Databas: Primo Sökning:	Sökord	Övriga inklusions- och exklusionskriterier	Antal träffar
1.	Leadership, men, women		584 279 träffar
2.	Female leaders in the construction industry		70 001 träffar
3.	Female leaders in the construction industry	Filter: 2001–2021, peer reviewed	28 905 träffar
4.	Women in the construction industry		135 535 träffar

5.	Women in the construction industry	Filter: 2001–2021, peer reviewed	46 632 träffar
6.	Female leaders in the construction industry	Filter: 2001-2021, peer reviewed, Women, Gender, Management	6911 träffar
7.	Women in the building industry	Filter: 2001-2021, peer reviewed, Women, Management, leadership, female, gender	3929 träffar
8.	Female leaders in the building industry	Filter: 2001-2021, peer reviewed, Women, Management, leadership, female, gender	1460 träffar
9.	Female leaders in the building industry	Filter: 2001-2021, peer reviewed, Women, Management, leadership, female, gender, females	199 träffar
10.	Female leaders, male dominated		95 764 träffar
11.	Female leaders, male dominated	Filter: 2001-2021, peer reviewed, Women, Gender, Management	11 534 träffar

12.	Female leaders in the building industry		113 629 träffar
13.	Female leaders in the building industry	Filter: 2001–2021, peer reviewed,	42 685 träffar
14.	Female leaders in the building industry	Filter: 2001-2021, peer reviewed, Women, Management, leadership,	9901 träffar
15.	Female leaders in the building industry	Filter: 2001-2021, peer reviewed, Women, Management, leadership, female, gender	2038 träffar
16.	Leadership, women, men	Filter: 2001–2021 Peer Reviewed,Tidskriftsartiklar, Engelska, Women, Gender, Management, Leadership, Gender Differences	3996 träffar
17.	Women, men, leadership, stereotypes, diversity, gender, manager, male dominated	Filter: 2001–2021 Peer Reviewed,Tidskriftsartiklar, Engelska, Women, Gender, Management, Leadership, Gender Differences	1349 träffar
18.	Women, men, leadership, stereotypes, diversity, gender, manager, male dominated, construction industry.	Filter: 2001–2021 Peer Reviewed,Tidskriftsartiklar, Engelska, Women, Gender, Management, Leadership, Gender Differences	384 träffar



HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: registrator@hb.se · Webb: www.hb.se