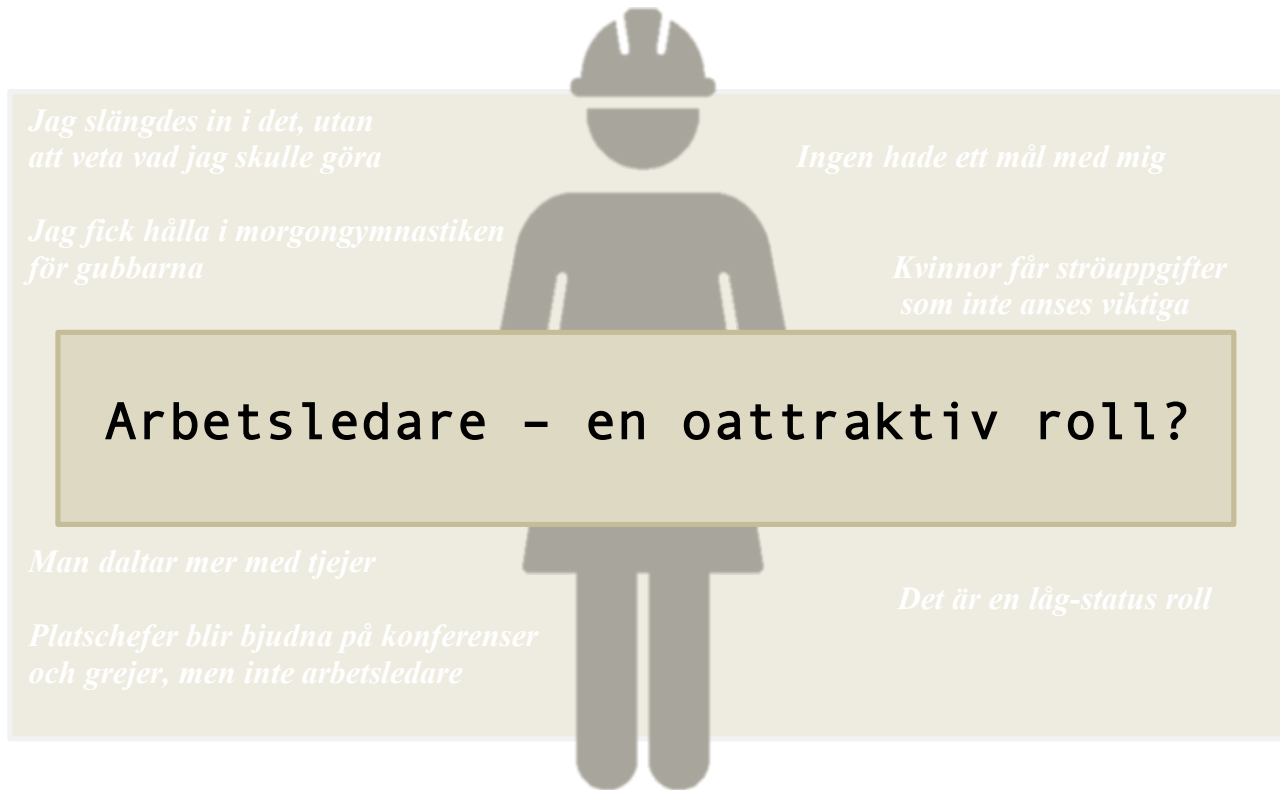




CHALMERS



*Jag slängdes in i det, utan
att veta vad jag skulle göra*

Ingen hade ett mål med mig

*Jag fick hålla i morgongymnastiken
för gubbarna*

*Kvinnor får ströuppgifter
som inte anses viktiga*

Arbetsledare - en oattraktiv roll?

Man daltar mer med tjejer

Det är en låg-status roll

*Platschefer blir bjudna på konferenser
och grejer, men inte arbetsledare*

Arbetsledare - en oattraktiv roll?

En studie om bristen på kvinnliga arbetsledare i byggbranschen

Examensarbete inom kandidatprogrammet

Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik

HANNA JOHANSSON
JENNIFER ERIKSSON

EXAMENSARBETE ACEX20-18-9

Arbetsledare – en oattraktiv roll?

En studie om bristen på kvinnliga arbetsledare i byggbranschen

Examensarbete inom kandidatprogrammet

Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik

HANNA JOHANSSON

JENNIFER ERIKSSON

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Byggnadsdesign

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, 2018

Arbetsledare – en oattraktiv roll?

En studie om bristen på kvinnliga arbetsledare i byggbranschen

Examensarbete inom kandidatprogrammet

Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik

HANNA JOHANSSON

JENNIFER ERIKSSON

© Hanna Johansson, Jennifer Eriksson, 2018

Examensarbete ACEX20-18-9

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Chalmers tekniska högskola 2018

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för avdelningsnamn

Forskargrupsnamn

Chalmers tekniska högskola

412 96 Göteborg

Telefon: 031-772 10 00

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Göteborg 2018

Arbetsledare – en oattraktiv roll?

En studie om bristen på kvinnliga arbetsledare i byggbranschen

Examensarbete inom kandidatprogrammet

Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik

HANNA JOHANSSON

JENNIFER ERIKSSON

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Byggnadsdesign

Chalmers tekniska högskola

SAMMANFATTNING

Byggbranschen utvecklas snabbt och endast i Göteborg kommer 1000 miljarder kronor att investeras i byggbranschen under de kommande tjugo åren, räknat från 2016 (Göteborgs Stad, 2016).

Den höga efterfrågan på nya bostäder och byggnader kombinerat med de höga kraven som finns på social hållbarhet, miljö och en snabb byggnadstakt gör att efterfrågan på kompetent och rätt arbetskraft är hög. Arbetskraften är svår att hitta och det beror till stor del på bristen på kvinnor i branschen.

Trots att branschen ser annorlunda ut jämfört med vad den gjorde för ett par år sedan så är majoriteten som arbetar där fortfarande män. Andelen kvinnor i byggföretag ökar långsamt. Dock jobbar merparten på kontor och med mer administrativa uppgifter och andelen kvinnor ute i produktion är fortfarande mycket låg, särskilt i rollen som arbetsledare. Branschen och byggföretag ser rollen som en bra start och en given början på karriären. Dessutom ger rollen god erfarenhet och kunskap som kan vara avgörande för framtida sysselsättning.

Enligt våra respondenter är en diversifierad grupp alltid bäst. Kvinnor bidrar med bra kompetens, erfarenheter och egenskaper som bidrar till bättre resultat och trivsel. Bristen på kvinnliga arbetsledare gör att byggbranschen går miste om alla positiva effekter som en blandad grupp kan leverera.

Syftet med examensarbetet är att undersöka och identifiera avgörande faktorer till varför så få kvinnor söker sig och stannar i rollen som arbetsledare. Vi undrar vad ett stort och etablerat byggföretag kan göra för att förändra detta.

Rapporten baseras på 13 intervjuer med personer på ett byggföretag i Göteborg. Respondenterna har olika bakgrund, ålder, kön, tjänst och erfarenhet på företaget och i branschen. Kvalitativa intervjuer gjordes för att få en djupare förståelse för ämnet och har tillsammans med tidigare forskning gett oss tydliga resultat och besvarat vårt syfte. Utefter vårt resultat har vi utformat rekommendationer för företag att förhålla sig till för att bli bättre på att attrahera och behålla kvinnor som arbetsledare.

Nyckelord: individ, företag, bransch, samhälle, mansdominerad, byggföretag, minoritet, status

Supervisor – an unattractive role?

A study of the lack of female supervisors in the construction site

Degree Project in the Bachelor's Programme

Business Development and Entrepreneurship

HANNA JOHANSSON

JENNIFER ERIKSSON

Department of Architecture and Civil Engineering

Building design

Chalmers University of Technology

ABSTRACT

The construction industry in Sweden is developing fast, new and prodigious projects are on its way. Only in Gothenburg 1000 billion SEK will be invested in the construction industry for the next twenty years counted from 2016 (Göteborgs Stad, 2016).

This high demand for new residences and other buildings combine with the requirements for high standards in social sustainability, environment and fast building pace makes the task very challenging. To make this work the companies need people, with the right knowledge and skills and right amount of labor. The status of today is that it is a major shortage of labor throughout the construction companies. One of the main reasons for this is the lack of women in the industry.

Tough the industry is looking very different compared to what it did only a couple of years ago, the majority working there is still men. The proportion of women in the companies is slowly increasing, but if you look closer in to it most of these women work at the offices with more administrative tasks. Looking at those who has an occupation at the construction site the proportion of women is still very low, and especially as supervisors. We have chosen to study this specific occupation since this is the job where many start their career. In addition to that it adds good experience and knowledge which is crucial for future employment, particularly for jobs in the production area but as well in the construction industry overall.

According to our respondents a diverged group is always the best, both looking in to results and well-being. Women contribute with “female qualities” which make better group dynamics which in turn gives better results. By not including women in production, construction companies miss out on all the labor and expertise that is so well needed. But not only that, also all the positive effects. For example, the efficient and successful results only a well-working group can deliver.

The purpose of this bachelor thesis is to identify crucial factors to why so few women wants to work as supervisors. What can construction companies do to change this and how can they kill the preconceptions about the role as a supervisor. In addition to that how can companies be better at keeping women as supervisors.

This report contains mapping and conclusions to our thesis, It is based on thirteen interviews with people with varied background, gender, age, profession and

experiences. From human resources, to experts in the area as well as supervisors. These interviews were made to get a deeper understanding of the subject and combined with previous research we have been able to answer our purpose and get clear results. Thanks to our results, we have formulated recommendations for companies to relate to, so that they can become better at attracting and retaining women as supervisors.

Key words: individual, company, industry, community, male-dominated, building company, minority, status

Innehåll

SAMMANFATTNING	I
ABSTRACT	II
INNEHÅLL	IV
FÖRORD	VII
1 INLEDNING	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problematisering	2
1.3 Syfte	2
1.4 Frågeställning	2
1.5 Avgränsningar	2
2 CENTRALA BEGREPP	3
2.1 Definition av centrala begrepp	3
3 TEORETISK REFERENSRAM	5
3.1 Tidigare forskning	5
3.1.1 Kvinnor i en mansdominerad bransch	5
3.1.2 Kvinnor i byggbranschen	6
3.1.3 Kvinnor på ledande positioner inom byggbranschen	7
3.1.4 Kvinnliga tjänstemän inom produktion	8
4 METOD	10
4.1 Utgångspunkt	10
4.2 Kvalitativ metod	10
4.2.1 Kvalitativ intervju	11
4.2.2 Urval av respondenter	11
4.3 Metoddiskussion	11
4.4 Kvalitet	12
4.4.1 Tillförlitlighet	12
4.4.2 Pålitlighet	12
4.4.3 Överförbarhet	13
4.4.4 Konfirmering	13
4.4.5 Generalisering	13
4.5 Etik	13
5 RESULTAT	14
5.1 Att vara arbetsledare	14
5.2 Individproblem	15

5.2.1	Miljön	15
5.2.2	Avskräcks från att vara ensam kvinna	15
5.2.3	Självförtroende	15
5.3	Företagsproblem	16
5.3.1	Otydligt	16
5.3.2	Saknas ansvar i introduktionen	16
5.3.3	Redan utstakad väg	17
5.3.4	Utveckling inom rollen	18
5.3.5	Ansvar	18
5.3.6	Låg status på rollen inom företaget	20
5.3.7	Låg lön	20
5.3.8	Få kvinnliga förebilder	20
5.4	Branschproblem	20
5.4.1	Ej flexibla arbetstider och arbetsvillkor	21
5.4.2	Miljön	21
5.4.3	Låg status	21
5.4.4	Rollen ses som en språngbräda	22
5.4.5	Behöva vara på ett visst sätt och gå in i en roll	22
5.5	Samhällsproblem	23
5.5.1	Förutfattade meningar	23
5.5.2	Långsam utveckling	23
5.5.3	Inte bli tagen på allvar	24
5.5.4	Kvinnor är mer självkritiska	24
6	DISKUSSION	25
6.1	Individ	25
6.1.1	Skapa en trevligare miljö	25
6.1.2	Stötta till bättre självförtroende och minska självkritiken	25
6.1.3	Stötta minoriteter	26
6.2	Företag	26
6.2.1	Tydlighet i arbetsuppgifter	26
6.2.2	Mer resurser i introduktionen	27
6.2.3	Placera kvinnor två och två	27
6.2.4	Skapa fler kvinnliga förebilder	28
6.2.5	Placera inte kvinnor i fack och ge inte kvinnor de typiska ”kvinnliga uppgifter”	28
6.2.6	Inför en kompetenstrappa	29
6.2.7	Gästföreläsningar med kvinnliga arbetsledare	29
6.3	Bransch	30
6.3.1	Öka flexibiliteten	30
6.3.2	Höj statusen på rollen	30
6.3.3	Sluta prata om rollen som en språngbräda	31
6.3.4	Uppmuntra olikheter	31
6.4	Samhälle	32
6.4.1	Jobba emot könsstereotypiska roller	32
6.4.2	Ta alla på lika stort allvar	32
6.4.3	Ge alla samma möjlighet till utveckling	32

6.4.4	Attitydförändring måste ske	33
7	REKOMMENDATIONER	34
8	SLUTSATS	35
9	REFERENSER	36
9.1	Litteratur	36
9.2	Elektroniska källor	36

Förord

Det här examensarbetet utgör en del av det avslutande arbetet av vår Teknologi Examen från Chalmers tekniska högskola, programmet Affärsutveckling och Entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik (AE). Arbetet omfattar 15 högskolepoäng och har utförts under våren 2018 på halvfart under 20 veckor. Arbetet har genomförts på ett stort och väletablerat byggföretag, beläget i Göteborg.

Vi vill rikta stort tack till företaget samt vår handledare på företaget, Emma Tuvegran, som väglett och hjälpt oss på vägen. Dina tips och din breda kunskap har gjort arbetet genomförbart och utvecklande. Vi vill även tacka vår handledare Nina Ryd från Chalmers, dina råd och ditt kontaktnät samt långa erfarenhet av byggbranschen har hela tiden gjort att vi har blivit vägleda åt rätt håll. Vi vill vidare tacka för att ett fint och snällt mottagande, för husrum, samt för möjligheten att få känna sig som en del av gemenskapen. Vi vill också rikta stort tack till alla personer som delat med sig av sin kunskap, tid, engagemang och idéer. I såväl samtal, intervjuer och diskussioner. Allt detta har haft en stor och avgörande betydelse för utfallet av vårt arbete.

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Tidiga morgnar i en lerig grop, almanackor med nakna kvinnor, ett par hundår som bara ska göras. Detta är förutfattade meningar kring rollen som arbetsledare. Är du dessutom tjej kommer ingen att ta dig på allvar och busvissla efter dig i byggbaracken. Vetskapen kring att arbetsledarrollen bidrar till stor erfarenhet och en bra grund för en kommande karriär i byggbranschen hamnar lätt i skymundan när föreställningar som dessa kommer emellan. Men är det så här idag? Är förutfattade meningar anledningen till att så få kvinnor söker sig till rollen som arbetsledare?

Lars Tullstedt, ansvarig för kompetensförsörjning på bransch- och arbetsgivarorganisationen Sveriges Byggindustrier, menar att branschen behöver nå ut till fler kvinnor. Han tror att den största anledningen till att så få kvinnor vill arbeta i byggbranschen beror på att branschen uppfattas som en mer manlig bransch än vad den egentligen är.

Idag studerar allt fler kvinnor samhällsbyggnadsteknik på eftergymnasial nivå och ser en framtid i branschen. Enligt Chalmers årsredovisning från år 2017 var 49 % kvinnor som studerade samhällsbyggnadsteknik (kandidat) 46 % samhällsbyggnadsteknik (civilingenjör) och 45 % samhällsbyggnadsteknik (högskoleingenjör). Totalt läser 1761 personer dessa program.¹ Vi tror att dessa kvinnor har ett genuint intresse för byggbranschen eftersom de aktivt sökt sig till utbildningar som resulterar i jobb i sektorn. Men hur kommer det sig att kvinnor som vill jobba i byggbranschen ändå inte vill jobba som arbetsledare?

Av de 12 025 arbetsledare som finns på företag i Sverige idag är 530 kvinnor (Sveriges Byggindustrier, 2014). Andelen kvinnor som jobbar som arbetsledare är alltså väldigt liten, detta speglar också branschen och på i stort sett alla positioner i bransch ser det likadant ut, men de produktionsnära jobben samt yrkesarbetarna är de som utmärker sig allra mest. Den åttonde mars i år satte regeringen upp ett nytt mål som innebär att minst 25 procent av alla nyanställda inom bygg- och anläggningsbranschen ska vara kvinnor senast år 2030. För att attrahera mer kvinnlig arbetskraft krävs det att branschen kommer tillrätta med den osunda arbetskulturen som finns idag.

Att det inte finns mer kvinnor i byggbranschen drabbar företagen och samhället negativt, kompetens och "kvinnliga egenskaper" förloras, något som vi tror hade kunnat utveckla branschen enormt. Dessa aspekter utgör bakgrunden för vårt examensarbete.

¹ 1277 st civilingenjör inkl. arkitektur och teknik, 447 högskoleingenjörer inkl. högskoleingenjörer med annan inriktning, 37 st kandidat
http://www.chalmers.se/SiteCollectionDocuments/om%20chalmers%20dokument/Chalmers%20årsberättelse/Chalmers%20Arsberättelse%202017_web.pdf

1.2 Problematisering

Det har hänt mycket i byggbranschen de senaste åren, andelen kvinnor i företagen ökar stadigt (Byggindustrin, 2017). Arbetsledarrollen är dock fortfarande en av de roller där kvinnor är starkt underrepresenterade. Avsaknaden av kvinnliga arbetsledare gör att företag går miste om värdefull kompetens och arbetskraft. Det är dock inte bara kompetensen som missas utan det är också den värdefulla och framgångsrika effekten av ett välfungerande team som en blandad grupp kan åstadkomma. Enligt många experter är en blandad grupp alltid bäst, både för trivsel och för resultat. Kvinnor bidrar ofta med ett annorlunda synsätt och "kvinnliga egenskaper" som gör att grupper fungerar bättre och att trivseln ökar. När det saknas kvinnor i positionen som arbetsledare är risken också stor att det aldrig kommer bli kvinnor i högre positioner, som till exempel platschef, eftersom det oftast är det mest naturliga steget att gå för att bli platschef idag.

1.3 Syfte

Syftet med examensarbetet är att undersöka och identifiera avgörande faktorer till varför så få kvinnor söker sig och stannar i rollen som arbetsledare

Målet med examensarbetet är att få större förståelse kring hur det är att vara kvinnlig arbetsledare och vilka tankar som finns kring rollen. Studien undersöker också hur de intervjuade kvinnorna upplever att vara det underrepresenterade könet samtidigt som de befinner sig i en bransch som med tydliga, manliga normer och där viss typ av manlighet premieras.

1.4 Frågeställning

Hur kan ett byggföretag få kvinnor att söka sig till arbetsledare?

Hur kan ett byggföretag bli bättre på att behålla kvinnor som arbetsledare?

1.5 Avgränsningar

Avgränsningar har gjorts i vilka personer vi valt att intervjua. Intervjuer omfattar tjänstemän, yrkesarbetare och studenter inom samhällsbyggnadsteknik, samt kvinnor och män med variation av erfarenhet inom arbetsledarrollen, företaget och byggbranschen.

2 Centrala begrepp

2.1 Definition av centrala begrepp

Arbetsledare - Att jobba som arbetsledare innebär att leda en produktion inom byggbranschen mot uppsatta mål med fokus på arbetsmiljö, kvalitet och lönsamhet. Som arbetsledare styr och leder du den dagliga produktionen ute på en arbetsplats. Tillsammans med ett team jobbar ansvarar arbetsledaren tillsammans med en produktionschef för planeringen av produktionen och har mycket kontakt med både intern personal och underentreprenörer.

Byggbransch - Bransch med verksamheter inom byggsektorn (NE.se, 2018).

Fördom - ”fördom, negativ inställning mot individer...” (NE.se, 2018)

Genus - Genus beskriver det socialt konstruerade könet medans kön beskriver en persons biologiska kön. Till det biologiska könet finns det förväntningar och könsroller som skapar det socialt konstruerade könet (genus). (West & Zimmerman, 1987).

Glastak - ”Glastak hinder för kvinna att komma vidare i karriären (på grund av mer el. mindre dolda könsrollsmönster)” (Hultin, 2003)

Jämlikhet - alla individers lika värde. I politiska sammanhang kan även jämlikhet stå för individernas lika inflytande. (NE.se, 2018)

Jämställdhet - innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Det handlar också om makt och möjlighet att forma samhället och sina egna liv (Roth, 2011). Jämställdhet beskrivs utifrån två kategorier; kvalitativ och kvantitativ. Kvalitativ jämställdhet innebär att kvinnors och mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar har lika stor påverkanskraft och betydelse för företaget. Kvantitativ jämställdhet innebär att fördelningen mellan kvinnor och män är inom intervallet 40 procent och 60 procent. Den kvantitativa aspekten berör representation och kan vanligen beskrivas utifrån fördelningen, kvinnor och män i ett område. En arbetsplats kan alltså vara kvantitativ jämställd men trots det anses icke jämställd. (Fägerlind, 2009)

KMA - Kvalitets-, miljö- och arbetsmiljösamordnare.

Kön - kön är ett ord som används för att skilja på individer beroende på vilken sorts könsceller de har (NE.se, 2018)

Linjerekrytering - Innebär att rekrytering sker i linjen, rekryteringen börjar längst ner i produktion och går sedan vidare till stigande linjebefattningar. Görs detta framstår oftast personen för omgivningen som en mer kompetent chef eftersom den gått den traditionella vägen och startar i produktion och sedan belönats med en stigande befattning. (MentorBygg, 2015)

Mansdominerad bransch - Om männen utgör mer än 60 %, ses det som en mansdominerad bransch (SCB, 2008)

Mångfald - handlar om olikheter och egenskaper dvs allt som gör oss unika. Olikheter kan kopplas till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller kön. (NE.se, 2018)

Nätverk - "Kontaktnät, system av relationer mellan t.ex. individer eller organisationer" (NE, 2012).

Produktion - Process och arbetsplats som innebär aktiviteter för att tillhandahålla byggnader eller anläggningar.

Stereotyp - är en förenklad, ofta allmänt omfattad föreställning om utmärkande egenskaper hos alla som tillhör en viss grupp, t.ex. nation, ras, kön eller religion. Kvinnor och män tillskrivs olika egenskaper och därmed förväntas rätta sig efter. (RFSL 2014).

3 Teoretisk referensram

I detta avsnitt presenterar vi tidigare forskning och dess teorier. Detta har gett oss en bred förståelse för problemet men också bidragit till en annan ingång i hur vi valt att analysera resultatet. Under intervjuerna identifierades erfarenheter som vi sedan kunde koppla till tidigare forskning och dess teorier. Vi valde att aktivt jobba mer handlingsinriktat och ta fram tips för byggföretag och rekommendationer för framtida utveckling. Vi har lagt stort fokus på att identifiera vad som är viktigt att göra och förändra och inte enbart hitta teorier som stödjer problemet.

3.1 Tidigare forskning

Det finns en hel del tidigare forskning kring kvinnor i byggbranschen. Det är oftast forskning som handlar om kvinnors situation i byggbranschen eller forskning som fokuserat på kvinnor i chefspositioner, men inget med fokus på rollen som arbetsledare. Nedan presenteras tidigare forskning och dess teorier som har viss association till vår studie.

3.1.1 Kvinnor i en mansdominerad bransch

År 2015 var 64 av 2000 brandmän kvinnor i Västra Götaland. Brandmansyrket är en mycket mansdominerad bransch och kvinnliga brandmän är mycket under-representerade. År 2015 publicerade Erlandsson "I hetaste laget" som är en studie om kvinnliga brandmäns arbetssituation i Västra Götaland. Studien är baserad på fyra djupintervjuer och enkätundersökningar där 43 kvinnliga deltid- och heltidsbrandmän deltog. Enkäten bygger på frågor om kvinnornas arbetssituation, inställningen till arbetet och om de upplever problem på arbetsplatsen.

Studien visar på att merparten av de heltidsanställda brandmännen upplevde att de blev bemötta annorlunda på arbetsplatsen just för att de var kvinnor. De kände stor press av att bevisa att de klarar av jobbet, de kände sig daltade med och fick onödiga kommentarer.

Men en majoritet bland de svarande, både heltids-, och deltidsanställda, tycker att det finns fördelar med att vara kvinna i ett mansdominerat yrke. Erlandsson kom fram till att majoriteten av de kvinnliga brandmännen i Västra Götaland trivs med sitt arbete och inte känner sig särbehandlade för att de är kvinnor i ett mansdominerat yrke. Resultatet av enkäten visar att kvinnorna känner att de får göra samma saker som sina manliga kollegor på uppdrag. Dessutom menar Erlandsson att machokulturen idag är utbytt mot en mer välkomnande och öppen attityd.

Denna studie är av relevans för oss eftersom kvinnornas erfarenheter och tankar kring att arbeta i en mansdominerad organisation kan beaktas även i vårt arbete. Studien ger inspiration och frågor att bygga vidare på för oss. Det är viktigt att beakta att branscherna skiljer sig åt och att det självklart finns problem som är mer eller mindre branschspecifika. "I hetaste laget" är en studie som gjordes för fyra år sedan vilket gör att vår uppsats känns aktuell, men också spännande för att se om byggbranschen kommit längre i jämställdhetstänket.

Den finns ingen uttalad teori som denna studie är baserad på, men mellan raderna förstår vi att det handlar om genussystem och machokultur. Genussystemet tillskriver män och kvinnor olika roller, positioner och uppgifter i samhället. Mannen ses ofta som norm i sammanhanget, vilket gör kvinnan underrepresenterad och avvikande. Genussystemet bygger på principen om manlig överordning i samhället och kategorisering i manligt och kvinnligt. (Hirdman, 1998)

3.1.2 Kvinnor i byggbranschen

År 2008 publicerade Cettner en genusanalys av kvinnliga civilingenjörers upplevelser och erfarenheter av arbetsvillkor, karriärmöjlighet och karriärval i byggbranschen. Cettner var tidigare doktorand och analysen är en licentiatuppsats vid avdelningen för byggkonstruktion. Empirin är baserad på elva djupintervjuer med kvinnor som jobbar eller har jobbat som civilingenjörer inom branschen. Cettners intervjuteman fokuserar på kvinnornas reflektioner kring villkor, kultur och struktur i byggbranschen.

Resultatet som Cettner kom fram till var att den historiskt, traditionellt manliga byggbranschen är näst intill oförändrad. De intervjuade kvinnorna upplevde att branschen var konstruerad av män och för män. Trots att byggbranschen varit öppen för kvinnor i många år kämpar fortfarande kvinnor för att komma in och bli jämlika medarbetare. De intervjuade kvinnorna tenderade till att fortfarande vara pionjärer med begränsat utrymme till att kunna arbeta på lika villkor som män.

Cettner kom fram till att kärnan i problemet var den otidsenliga ingenjörsbilden som symbol för manlighet och maskulinitet - Den typiske ingenjören var baserad på manliga normer vilket gjorde det svårt för kvinnorna att bli accepterade i rollen som ingenjör. Kvinnornas berättelser menar på att de ofta är karriärmässigt och socialt underordnade. De upplevde motstånd och var ofta utanför sett till inflytande, makt och status. Många kvinnor fick dessutom kämpa hårt för att bli bekräftade i rollen som ingenjör. Ingenjörsnormen präglar strukturen och kulturen i byggbranschen och påverkar i sin tur relationer och arbetsvillkor.

Cettner menar att konsekvenserna av strukturen, kulturen och normen kan utgöra förklaringar till varför så många kvinnliga civilingenjörer lämnar byggbranschen. Att som kvinna tvingas kämpa i motvind med sämre lön, diskriminering och utan samma möjligheter att avancera är skäl nog till att inte vilja vara kvar i branschen. Cettner påpekar att den ensidiga maktstrukturen underminerar ett nytänkande i byggbranschen och att det inte finns utrymme till förändring så länge alla försvarar sina revir. Sammanfattningsvis menar Cettner att byggbranschen har ett utvecklingsbehov och behöver anpassa sig efter tiden vi lever i, och att det kan leda till att fler kvinnor söker sig till branschen och vill vara kvar. (2)

Denna studie har vi sett som underlag och tidigare forskning till många, tidigare arbeten vilket gör den användbar även för oss som undersöker byggbranschen. Till skillnad från Cettner har vi riktat in oss på arbetsledarrollen och alla våra intervjuade har nödvändigtvis inte en civilingenjörsbakgrund. Trots att Cettners studie är bredare än vår ger det oss en bra grund att inspireras ifrån.

Cettner utgår från teorier om genus samt forskning om kvinnor i mansdominerade arbetsorganisationer och den könsuppdelade arbetsmarknaden. Det är stort fokus på

genussystemet men också på fenomenet återställare. Återställare tog sig uttryck i hinder, problem och konflikter som uppstod för att skapa en mer jämlik arbetssituation. Återställare är medvetna eller omedvetna handlingar och beteenden som ser till att organisationen återtar sin ursprungliga form trots att en förändring i organisationen har skett. Detta kan ske vid införande av könsblandade grupper eftersom protester och motstånd kom från män som vägrade utföra arbeten som kvinnor, traditionellt sett, alltid gjort. (Abrahamsson, 2000)

3.1.3 Kvinnor på ledande positioner inom byggbranschen

År 2017 publicerade Andersson och Halldin en studie som syftade till att undersöka hur en mansdominerad organisation inom byggbranschen kan arbeta för att främja jämställdhet på ledande positioner inom organisationen. Empirin baseras på 21 intervjuer, fokusgrupp och observationer.

Resultatet av detta blev att en mansdominerad organisation inom byggbranschen, ur ett ledningsperspektiv, aktivt behöver arbeta med att kommunicera vikten av jämställdhet och belysa problematiken kring det. Jämställdhetsarbete bör betraktas som en organisationsförändring och organisationen behöver utforma en jämställdhetsplan, ha tydliga jämställdhetsmål och strategier för att främja jämställdhet på ledande positioner. Andersson och Halldin menar på att det också är viktigt att lyfta tydliga förebilder eftersom glastak ofta existerar inom byggbranschen. Specifika stöd som karriärplaner, uppmuntran och personliga relationer via nätverk är också viktigt för att främja kvinnor. (3)

Denna studie grundar sig i teorin om glastak. Detta är en teori som har sitt ursprung i män och kvinnors olika möjligheter till karriär och utvecklingsmöjligheter. Glastak används främst för att beskriva hinder som kvinnor stöter på när de försöker avancera i karriären. (Kanter, 1977) Hinder kan vara fördomar eller stereotypiska föreställningar av vad som är kvinnligt och manligt. Glastaket är ett fenomen som är extra påtagligt inom mansdominerade branscher. (Hultin, 2003)

År 2017 publicerade Awasthi och Rydell en studie om kvinnor i ledande position med syfte att undersöka mäns perceptioner av kvinnliga ledaregenskaper. Empiriinsamlingen genomfördes med strukturerade intervjuer med kvinnor på ledande positioner i olika företag samt män som hade antingen kvinnliga och manliga ledare. Alla intervjuade fick lista de egenskaper som de tyckte vara stereotypiska för kvinnligt och manligt ledarskap, resultatet av det visade på att män med manliga ledare ser könet eftersom de kan tilldela ledaregenskaper till ett visst kön.

I studien diskuteras även här glastaket men också Queen B-fenomenet som innebär att kvinnor som lyckas komma förbi glastaket distanserar sig från och förminskar andra kvinnor för att kunna bibehålla en hög position i företaget.

Awasthi och Rydell kom fram till att erfarenhet är det som ligger till grund för individers personliga perceptioner medan individer utan vidare erfarenhet förlitar sig på omgivningens uppfattningar och normer. Resultatet menar på att män med

kvinnliga ledares perceptioner om kvinnliga ledaregenskaper avviker från stereotyperna. Slutsatsen säger att det är svårt att konstatera om människors perceptioner stämmer överens med eller avviker från könsstereotyperna eller om deras perceptioner påverkas om de har en kvinnlig ledare. Awasthi och Rydell menar att anledningen till att män i byggbranschen har förutfattade meningar om kvinnliga ledare beror till stor del på bakgrundsfaktorer som uppväxt, ålder, umgänge och social miljö. (4)

Denna studie baseras på teorierna homosocialitet och glastak. Homosocialitet innebär att människor identifierar sig med människor som påminner om dem själva och därför också söker sig till arbeten och tjänster som präglas av personer som påminner om dem själva. Ett homosocialt beteende är att personer anställs som är lika en själv, varpå män fortsätter att dominera på ledande positioner i samhället. I byggbranschen resulterar homosocialitet till att kvinnor ses som främmande och män som idealet. (Holgersson, 2003).

Dessa studier har fokus på kvinnor i ledande positioner inom byggbranschen vilket skiljer sig från vårt fokus. Men sammantaget ger det oss en god förståelse för begrepp och kvinnors upplevelser kring glastak, homosocialitet, karriär och ledarskap. Vilken typ av metod och tillvägagångssätt studierna använt sig av skiljer sig åt. Detta gjorde det tydligare för oss att inse att det i vårt fall var lämpligast att ha semi-strukturerade intervjuer, eftersom det ger upphov till en mer öppen dialog och ger respondenterna möjlighet att friare prata om situationer och erfarenhet.

3.1.4 Kvinnliga tjänstemän inom produktion

Sveriges Byggindustriers medlemsföretag har ett nationellt mentorskapsprogram som heter MentorBygg. MentorBygg utförde under åren 2014-2015 ett projektarbete med syfte att ta fram underlag för att i framtiden bli bättre på att attrahera, utveckla, rekrytera samt behålla kvinnliga medarbetare i produktion. Projektarbetet utfördes till stor del för att på sikt kunna öka andelen kvinnliga linjechefer i entreprenadföretagen. Arbetet utgick från produktion i stort och inte från specifika roller.

Projektet utgick från enkätundersökningar, litteraturstudier samt egna tankar och erfarenheter. Enligt MentorBygg bekräftar studien och undersökningarna mycket av det som de hört andra kvinnor i byggbranschen upplevt eller som det som de själva upplevt. Resultatet av MentorByggs studie visar att det finns tre extra viktiga delar som måste fungera för att kvinnor ska trivas och stanna i produktion: tydliga utvecklings- och karriärplaner, flexibilitet under småbarnsåren samt gott ledarskap.

Enligt MentorBygg gynnas alla av en god ledare och det kan vara helt avgörande för trivseln på ens arbetsplats och om man utvecklas eller inte. Som god ledare ska du också kunna se kompetenser samt vara väl medveten om hur ens egna fördomar påverkar bedömning och bemötande av respektive kön. En god ledare kan vara helt avgörande för om du stannar i branschen eller inte eftersom du kan hamna i situationer på grund av ditt kön där du har behov av en bra ledare som tydliggör mandat och backar upp dig.

Utöver detta beskriver MentorBygg att det är viktigt med mer flexibla arbetstider och arbetsplatser och särskilt för medarbetare med småbarn. Bestämmelser och avtal kring detta måste finnas och det ska inte finnas risk för att "bestraffas" och behöva stå till

svars inför andra kollegor. Den sista stora delen av resultatet handlar om karriär och utvecklingsmöjligheter. Som kvinna ska du ha samma chans som dina manliga kollegor till utveckling både på kort och lång sikt och detta måste kommuniceras. (5)

Projektet är till stor nytta för vårt examensarbete, dels för att studien är relativt färskt och för att frågeställningen är nära besläktad med våra frågeställningar. Det som skiljer vårt examensarbete med denna studien är att vi har valt att avgränsa oss till arbetsledarrollen och inte produktion i stort, vi särskiljer oss också från studien genom att göra djupintervjuer istället för enkätundersökningar. Denna litteraturstudie tillsammans våra intervjuer hoppas vi kan generera nya förslag och ideer på vad företaget kan göra för att attrahera och behålla fler kvinnor som arbetsledare.

Denna studie grundar sig i genusteorier och homosocialitet som vi tidigare sett i vår tidigare forskning. Teorierna visar att kvinnor tackar nej till chefsjobb för att villkoren för deras chefsjobb är olika, det beror inte på att män och kvinnor är olika. Teorierna säger också att den kompromisslöse och framgångsrika yrkeskvinnan inte passar med den kvinnliga stereotypen.

4 Metod

För att lyckas besvara frågeställningen användes en kvalitativ empiriinsamling. Detta omfattade personliga intervjuer med studenter inom Samhällsbyggnadsteknik, yrkesarbetare och tjänstemän med arbetslivserfarenhet från rollen som arbetsledare (och andra roller) på företaget.

Respondenterna är personer med olika erfarenheter och subjektiva uppfattningar av verkligheten. Kvalitativa metodens resultat är öppet för tolkning och resultatet behöver inte nödvändigtvis redovisa hela bilden - berättelser kan ha lyfts ur sitt sammanhang eller så kan respondenter medvetet undanhållit delar från sina berättelse.

Studien är avgränsad till att undersöka en organisation i sin verkliga kontext som är verksam inom byggbranschen. Detta gör att studien kan liknas vid en fallstudie med enfallsdesign.

4.1 Utgångspunkt

Litteraturstudie och avsaknaden av studier på kvinnliga arbetsledare ligger till grund för den teoretiska bakgrunden till problemet, vilket i sin tur ligger till grund för utformningen av efterföljande empiriinsamling.

Empiriinsamlingen har huvudsakligen skett genom intervjuer med människor som är aktiva inom byggbranschen idag. Insamlingen har också skett genom information från nätverksträff, medarbetarenkät, aktuella studier samt rapporter inom byggbranschen.

Den tidigare forskning vi studerat har jobbat efter deduktiv ansats, vilket innebär att de haft en teori färdig som utgjort deras referensram. I vårt fall har vi valt att gå in i vårt arbete genom att studera tidigare forskning och dess teorier. Vi har valt att jobba efter induktion, vilket innebär att vi gjort observationer genom djupintervjuer och sedan gjort generaliseringar av detta. Vårt empiriska material ställdes mot vårt urval av tidigare studiers referensram i syfte att analysera hur väl tidigare forskning och dess teori stämde in på verkligheten. Genom att använda oss av forskning som jobbat efter abduktion kunde vi bättre säkerställa vårt resultat.

4.2 Kvalitativ metod

Kvalitativ forskning uppfattas som en forskningsstrategi som vanligtvis lägger vikt vid ord och inte kvantifiering under insamlingen och analysen av data. (Bryman, 2011)

Kvalitativ metod tar avstånd från den naturvetenskapliga modellens normer och tillvägagångssätt och lägger istället vikten vid hur respondenterna uppfattar och tolkar sin sociala verklighet. Vid kvalitativ metod undersöks vilka egenskaper och kvaliteter ett visst fenomen har och man jobbar för att skapa en djupare förståelse för det som undersökts. En kvantitativ metod ämnar snarare till att hitta mönster och samband som i sin tur ska vara generaliserbara. Enligt Bryman & Bell (2014) är en kvalitativ metod bra att använda sig av vid komplexa och djupgående problem.

Eftersom examensarbetet till stor del handlar om kvinnors erfarenheter och upplevelser som arbetsledare samt kvinnors situation i en mansdominerad bransch har vi valt att använda oss av kvalitativ empiriinsamling. Detta motiveras med att vårt syfte utgår från förväntningar och självupplevelser kring rollen som kvinnlig arbetsledare, snarare än att vi generaliserar alla kvinnliga arbetsledare i branschen. Genom att använda en kvalitativ metod har vi möjlighet att få en djupare förklaring och en bredare förståelse än vid en kvantitativ metod.

4.2.1 Kvalitativ intervju

Den kvalitativa metoden består av 13 personliga intervjuer.

Det finns tre olika typer av intervjuer: ostrukturerad, semistrukturerad och strukturerad. Skillnaderna på dessa är i hur mycket forskaren, vi i detta fallet, styr under intervjun med hjälp av öppna frågor och följdfrågor. Semistrukturerad intervju valdes eftersom de ger upphov till en öppen dialog som gör att datan blir mer varierad i svaren från respondenterna (Bryman & Bell 2014). Vi såg detta som något positivt eftersom det ger respondenten möjlighet att utveckla, påverka innehållet och få utrymme till att kunna reflektera fritt. Det ger också upphov till ett brett underlag för vår studie.

Den empiri som samlats in från intervjuerna ligger till grund för resultatet, som i sin tur har analyserats för att kunna diskuteras och leda till flera slutsatser.

Under intervjuerna fick de som jobbat som arbetsledare svara på en enkät gällande deras ansvarsområden och moment de jobbat med. Detta skulle kunna ses som en kvantitativ kryssenkät men eftersom vi tillsammans med respondenten diskuterat svaren och ställt följdfrågor ser vi detta som en del av den kvalitativa intervjun.

4.2.2 Urval av respondenter

Urvalet av respondenter var ändamålsenligt, det vill säga inte slumpmässigt utvalda. Alla de respondenter som var tjänstemän och yrkesarbetare jobbar på samma företag men på olika distrikt och avdelningar. Respondenterna har olika bakgrund, ålder, kön, tjänst och erfarenhet på företaget och i branschen.

Med undantag av de intervjuade från HR-avdelningen och studenterna har alla respondenter gemensamt att de har stor erfarenhet av produktion och arbetsledarrollen i synnerhet. Totalt har vi intervjuat 13 personer varav två studenter, tre som jobbar på HR-avdelningen på företagen, resterande jobbar eller har jobbat inom produktion. Alla har fortfarande en stark knytning till produktion i sin nuvarande roll. Totalt har åtta personer haft rollen arbetsledare som titel. Vi har valt att ha en stor variation och mångfald bland våra respondenter för att få en bred uppfattning, många olika perspektiv och synvinklar för att kunna se problemet i sin helhet.

4.3 Metoddiskussion

Det finns många svårigheter med att göra studier som dessa. Det är viktigt för oss som studerar och har en liten inblick i branschen att hålla oss objektiva och inte tolka resultatet utifrån våra erfarenheter och fördomar. Den litteratur och tidigare forskning

bör ses som en vägledning och inspiration snarare än något att anpassa resultatet efter.

Vi har ett synsätt på rollen på grund av vår bakgrund som studenter på högskola. Hade vi istället studerat på en yrkeshögskola, varit yrkesarbetare eller utomstående och intervjuat personer med sådan bakgrund tror vi att vi hade fått ett annat resultat och syn på rollen som arbetsledare. Studien riktar sig främst mot företag som vill rekrytera personer med högskoleutbildning.

Det begränsade tidsutrymmet har bidragit till att vi inte hunnit undersöka och jämföra fler företag. Tiden har också varit en avgörande faktor till att fler intervjuer inte gjorts. Genom att använda oss av semistrukturerade intervjuer har vi dock fått mer djupgående och utvecklande svar att bygga ett resultat på.

Eftersom vi haft respondenter med olika erfarenheter av arbetsledarrollen har vi inte alltid haft exakt samma frågor. Vi har inte sett behovet av att ställa vissa frågor om vi vet att respondenten inte har erfarenhet av det berörda ämnet. Majoriteten av frågorna har dock utformats och ställts likadant till alla respondenter. Detta har gjort att intervjupersoner kunnat bekräfta varandras uppfattningar och erfarenheter. Enkäter hade kunnat skickas ut till fler kvinnor och män för att ytterligare bekräfta trovärdigheten.

Vi är medvetna om att vi hade kunnat få ett annorlunda resultat om fler yrkesarbetare eller chefer på arbetsplatsen fått säga sitt. Detta hade bidragit till att vi kunnat jämföra respondenternas resultat med en större variation.

4.4 Kvalitet

För bedömning av kvalitet vid kvalitativa undersökningar är ett kriterium trovärdigheten. Trovärdigheten utgör ett av de största problemen vid kvalitativa studier och intervjuer, men kan påvisas genom att visa att begrepp och val av teoretiskt perspektiv är relevanta för studiens syfte (Trost, 2010). Det är viktigt att det finns en tydlig beskrivning om hur studien genomförts och att syfte samt frågeställningar diskuterats och besvarats. Parametrar för utvärdering av studien utgick från tillförlitlighet, pålitlighet, överförbarhet och konfirmering (Bryman & Bell, 2014).

4.4.1 Tillförlitlighet

För att få en bra tillförlitlighet ska resultatet stämma överens med verkligheten som vi faktiskt undersökte. Genom att transkribera de citat från intervjuerna som senare används i resultatet kan vi påvisa tillförlitligheten. Trots semistrukturerade intervjuer ska inte frågorna kunna tolkas på många sätt och svarsbilden bör därför bli tydlig.

4.4.2 Pålitlighet

Läsaren ska kunna läsa studien och kunna granska den kritiskt. Vi kan uppnå pålitlighet genom att låta läsaren tydligt se val av metoder och hur vi gått till väga för att uppnå resultat. Det är viktigt att vi skiljer på vad som är teori, respondenternas tankar och våra egna tankar för att pålitligheten ska stärkas. Pålitligheten kan också

garanteras genom att våra resultat är starkt anknutna och i likhet med tidigare forskning som gjorts.

4.4.3 Överförbarhet

Överförbarheten handlar om i vilken mån vårt resultat går att överföra till andra miljöer. Vår förhoppning är att vårt resultat kan vara överförbart på kvinnor i andra företag och orter, men även på andra företag inom mansdominerade branscher.

4.4.4 Konfirmering

Det är viktigt att försöka vara objektiv i sitt förhållningssätt till studien. Vi som utför studien och intervjuerna ska inte medvetet påverka utgången av studien för att konfirmeringen ska uppnå sitt syfte. (Bryman & Bell, 2013)

4.4.5 Generalisering

I examensarbetet och under intervjuer förekommer viss generalisering om vad som är manligt och kvinnligt. Vi är väl medvetna om att detta inte alltid är fallet och att det skiljer sig mycket mellan individer och att det till stor del snarare beror på personlighet än kön. Dock har det varit oundvikligt att inte generalisera, dels för att avgränsa arbetet men också för att få fram användbara och intressanta resultat i studien kopplat till vår frågeställning. Detta kan i sin tur påverka kvalitén i vår studie.

4.5 Etik

Innan intervjustart har vi berättat om oss själva, varför vi skriver vårt examensarbete, vad det handlar om och dess syfte. Vi har också informerat om hur materialet kommer att behandlas och att arbetet kommer att finnas tillgängligt för allmänheten via Chalmers bibliotek.

Innan start har vi fått godkännande av att spela in och alla respondenter har då varit medvetna om vad materialet ska användas till och vart det slutgiltiga examensarbetet finns tillgängligt. Alla respondenter har också fått frågan om vi får lov att citera, vilket samtliga godkänt.

Vi har valt att håll respondenterna anonyma och meddelat dem det. Vi har tillsammans kommit fram till hur vi ska benämna respondenten i studien. I slutet av intervjun har vi gett respondenten möjlighet att tillägga och revidera svar.

5 Resultat

I följande avsnitt presenterar vi de resultat vi fått från våra intervjuer. Vi har utgått från våra två frågeställningar när vi sammanställt och avgränsat resultatet. Resultatet inleds med respondenternas tankar kring vad det innebär att vara arbetsledare därefter har vi delat upp resultatet i fyra kategorier: individ, företag, bransch och samhälle. Vi vill påminna om att resultatet bygger på 13 personers tankar och erfarenheter snarare än kvantitativ fakta från byggbranschen.

5.1 Att vara arbetsledare

Utifrån förutfattade meningar har många en bild av vad det är att vara arbetsledare. Inte minst från vad man hör från lärare, klasskamrater och från samhället i stort. Vi hade båda en känsla av att denna bilden av hur det är att vara arbetsledare inte helt stämmer. Under intervjuerna valde vi därför att ställa frågan till intervjupersonen om vad dom tycker att det innebär att vara arbetsledare. Vi bad också intervjupersonerna att försöka tänka ifrån de klassiska beskrivningar som kommer upp i huvudet och faktiskt utgå från sin egen erfarenhet och med egna ord förklara rollen. Syftet med detta vara att försöka lyfta rollen från sin klassiska ganska negativa beskrivning och beskriva rollen utifrån vad den faktiskt är. Ord som ledarskap, problemlösning, engagemang och teamkänsla var ständigt återkommande.

Det går alltså att beskriva rollen som arbetsledare på ett helt annat sätt än hur den idag presenteras på företag - "En utvecklande roll där du får jobba med att producera byggtekniska lösningar och konstruktioner, samt öva på dina förmågor inom ledarskap, problemlösning och projektledning." Tillsammans med oss är flertalet respondenter överens om att det inte är såhär som rollen framställs eller beskrivs idag. "Många vill ju jobba med ledarskap, men man vet inte att arbetsledarrollen innefattar ledarskap" - R6. Flera respondenter påpekar att det inte är många första jobb i andra branscher som ledarskapsrollen får testas på redan från starten av karriären.

För att kunna analysera och tolka våra resultat från intervjuerna och för att på ett så enkelt sätt som möjligt kunna förklara anledningen till varför så få kvinnor söker sig till arbetsledarrollen har vi valt att dela upp problemen i olika kategorier. Vi tror att denna metod kan hjälpa oss att klargöra för vad de faktiska problemen är och vad som kan göras för att lösa dem. Samt vem det faktiskt är som ska lösa dem. Alla problem är inte företagets fel och de kan inte ensamma lösa dem, det kan vara så att hela branschen behöver ta ett krafttag för att kunna ändra till det bättre. Det kan också vara så att det är samhällets normer och hur vi har vuxit upp som bidragit till vissa problem och vissa problem kan bero på individen själv.

Det finns givetvis fler perspektiv och grupperingar där problem kan uppstå, men vi tror att de fyra grupperingar vi har valt representerar de största och mest avgörande faktorerna till att problem uppstår och att så få kvinnor söker sig till arbetsledare. Vi är väl medvetna om att vissa problem givetvis berör fler kategorier, ett branschproblem kan också vara ett samhällsproblem och ett företagsproblem kanske existerar på grund av branschen. Men vi har ändå gjort vårt bästa för att försöka avgränsa och kategorisera problem på bästa sätt.

5.2 Individproblem

Kategorin individproblem innefattar de personliga utmaningar som individen själv har och som är en anledning till att arbetsledarrollen uppfattas på ett visst sätt. Dessa utmaningar ligger i grund och botten i vem man är som person, egenskaper, erfarenheter och bakgrund.

5.2.1 Miljön

Ett par respondenter påpekar att miljön är en anledning till att arbetsledarrollen inte känns så lockande. Arbetsplatsen är stundtals bullrig och smutsig, och fåtal respondenter tror att kvinnor är känsligare för det och är mer noga med att ha det rent och snyggt runt omkring sig. Under intervjuerna har många respondenter presenterat problemet genom att påpeka att de gärna sett att arbetsplatsen hade sett trevligare och fräschare ut snarare än att de klagat på en stökig och smutsig arbetsplats.

5.2.2 Avskräcks från att vara ensam kvinna

Vissa respondenter säger att de avskräcks från att bli ensam kvinna på arbetsplatsen, medan de respondenter som inte nämnde den faktorn inte verkade skrämmas nämnvärt av det. En respondent sa att hon aldrig tänkt på att hon var ensam kvinna förrän det faktiskt kom en annan kvinna efter många år. Hon beskriver känslan som en lättnad. "Folk sa inte gå till tjejen längre, för det fanns inte bara en tjej att välja på" - R7. En gemensam uppfattning hos alla respondenter var dock att arbetsplatsen och jobbet blev mycket roligare och bättre med en blandning av både kvinnor och män.

5.2.3 Självförtroende

Många gånger verkar det vara självförtroendet som är det största problemet. En respondent menar på att hon alltid tänker att ingen lyssnar på henne när hon går igenom skyddsronder, utan att egentligen ha en anledning till det. Och att hon säger att "jag tror att det är såhär" när hon egentligen vet att det är så. Rollen har tvingat henne till att bli trygg i sig själv. Litar inte hon på sin egen förmåga kommer ingen annan göra det heller. Hon ser själv detta som något positivt men tror att det handlar om personlighet och hur man väljer att använda det.

En gemensam uppfattning är att kvinnor från början drar sig från att söka tjänster som arbetsledare om det kräver erfarenhet. Kvinnor vågar inte alltid lita på sin förmåga lika mycket som män. "Söker man någon med fem års erfarenhet drar kvinnor sig från att söka om de bara har tre." - R9,10,11

Flera respondenter menade på att kvinnor vill känna att de kan och har kontroll innan de går vidare till nästa moment. Som kvinna vill man gärna göra det en gång extra. "Unga män känner svårighet i att brottas med äldre män med erfarenhet, blir ännu svårare och större gap för kvinnor, man vill ha koll på det tekniska för att känna att man kan arbetsleda och det tror jag kvinnor känner ännu mer än män, det är en känsla" - R9,10,11. "Måste komma över att "allt måste vara perfekt" innan man testar nytt" - R12.

Många respondenter påpekar att nytexaminerade personer som börjar jobba som arbetsledare inte blir accepterade för att de kommer till arbetsplatsen och tror att de är chefer. "Det är viktigt att vara ödmjuk när man kommer ut och inte tro att man kan något" - R3.

En gemensam uppfattning från samtliga respondenter är att kvinnor säger högt att dom inte kan jämfört med män som bara kör på. Men en respondent menar på att hon alltid säger att "jag löser det" oavsett problem och löser det med så gott resultat hon kan. Inställningen till vad man tror att man är kapabel till varierar och hur alla hanterar sin osäkerhet känns väldigt individuellt. Många vill inte riskera att bli överkörda samtidigt som de vill vara ödmjuka gentemot sin kunskap. I många fall ligger inte problemet enbart på hur och vem man är som person utan andra externa faktorer som otydliga arbetsuppgifter och bristande kommunikation, men då handlar det längre inte om ett individproblem.

Från flera intervjuer får vi höra att respondenterna inte vågar hävda sig, säga ifrån eller vara tydliga med vad de tycker och vill. "Då blir jag jättejobbig på arbetsplatsen" - R5.

5.3 Företagsproblem

Kategorin företagsproblem innefattar de utmaningar som företaget kan jobba med för att förbättra och framställa arbetsledarrollen internt och externt. Det vill säga gentemot sina anställda, potentiellt anställda och andra företag i branschen. Genom att ta itu med dessa utmaningar kan företaget bidra med att framställa rollen som arbetsledare mer attraktiv.

5.3.1 Otydligt

Många respondenter menar på att rollen som arbetsledare är otydlig. Arbetsuppgifter, ansvarsområden, rutiner och arbets sätt är otydliga. Det i sin tur leder till att de inte vet vad de har för förväntningar på sig, vilket i sin tur kunde leda till att de känner sig osäkra i rollen som arbetsledare. "Man bara slängdes in i det utan att veta vad man skulle göra" - R1. Många anser att det redan i rekryteringsprocessen borde framgå vad som förväntas av en och vilka ens ungefärliga arbetsuppgifter kommer att bli. "Man uttryckte det mer i vilket resultat man skulle få fram, snarare än efter vilket arbets sätt man skulle jobba efter" - R12. En gemensam uppfattning var att det behövs mer än bara resultat att gå efter, i alla fall som ny på arbetsplatsen. Samtidigt menar några respondenter från HR-avdelningen att arbetsuppgifterna bestäms efter vilket projekt man hamnar på och att det i rekryteringsprocessen kan vara svårt att bestämma.

Många respondenter menar att de fått göra mycket uppgifter som egentligen inte ingått i rollen som arbetsledare och tycker det är synd att bra kompetens och fokus läggs på fel arbetsuppgifter. "Det måste bli mycket tydligare med arbetsuppgifterna och vem som gör vad" - R7.

5.3.2 Saknas ansvar i introduktionen

Ett svar på att undvika oklarheter kring rollen som arbetsledare och en önskan från samtliga var mer resurser i introduktionen. Många saknade att ha en handledare i

början på sin karriär. “En person som tar sig tid och vill lära ut, hjälpa en och dela med sig av sin kunskap” - R1. Många kände sig ofta som en börda eftersom de aldrig kände att introduktionen var ömsesidig där man som ny ville fråga och andra personen ville svara. “Jätteviktigt att ha någon att bolla tankar med” - R6. Att se till individens förutsättningar och att hamna i en grupp som passar en kan ge trygghet och skapa bra självförtroende. “En bra grupp och handledare kan ge dig självförtroende att våga stå på dig och säga ifrån” - R7.

“Låt erfarna arbetsledare ta sig tid med att lära upp nya” - R1. Många tror att detta är avgörande för om personen blir kvar i tjänsten länge. “Helt avgörande att ha en hjälpande person i början, annars hade jag slutat” - R2.

“Det kan vara bra att börja på ett stort projekt - fler att fråga och få stöttning ifrån” - R1. En allmän uppfattning var att det var stressigare på mindre byggen eftersom det var fler moment att ansvara för och klara av själv. På större byggen får man inte lika mycket eget ansvar i början. “Att komma till ett större projekt gör en inte så sårbar” - R1.

Några av respondenterna nämner att företaget borde sätta nyanställda kvinnor två och två. “Det blir mer normaliserat och man behöver inte känna att man går med en spotlight över huvudet som ensam kvinna.” - R12. Många instämmer kring förslaget att inte separera kvinnor i organisationen och låta flera kvinnor vara på samma byggarbetsplats. “Jag hade trivts bättre om jag fick arbeta och få prata mer med kvinnor” - R5. Genom att sätta kvinnor tillsammans kan de också blir förebilder för varandra.

5.3.3 Redan utstakad väg

En anledning till att kvinnor inte stannar i rollen som arbetsledare så länge tror många grundar sig i att det redan finns en utstakad väg. Kvinnor leds medvetet in på en viss roll. “Om två kvinnor redan jobbar med en administrativ roll så leder man in den nya, tredje på samma roll för att man tänker att hon är lik dom man har” - R1.

Vissa respondenter har varit tydligare än andra med att säga vart de vill och vilka mål de har. Men ändå har samtliga känt av att de slussats mot bestämd väg.

Samtidigt menar några respondenter på fråga från HR-avdelningen att det är viktigt att få in tjejer som arbetsledare för att de sedan kan gå vidare och bli chefer. “Det är en karriärväg på företaget att gå från arbetsledare till produktionschef, projektchef och så småningom distriktschef”. Det är den vanligaste vägen att gå och ger företaget en framtida försörjning av kvinnliga chefer. Det behövs kvinnor som varit arbetsledare för att kunna bredda ledningsgruppen. “Det är viktigt att få in kvinnor för att få blandade grupper, men också för att få fler kvinnliga chefer”- R9,10,11. Baklängesräknat blir det ett problem att det inte finns kvinnor i arbetsledar-leden eftersom linjerekrytering då inte är möjlig.

5.3.4 Utveckling inom rollen

Nästan alla respondenter säger att de hade kunnat jobba som arbetsledare längre om de visste att de kunde utvecklas inom rollen och vad sitt arbete som arbetsledare hade kunnat leda till.

På företaget idag finns en kompetenstrappa på två steg för arbetsledare. Men detta är det bara ett fåtal respondenter som är medvetna om. "Kompetenstrappan är till för att klättra vidare beroende på hur skicklig du är" - R9,10,11. Kompetenstrappan är idag väldigt utvecklad och saknar flera steg. "Kurvan är för platt, men tänket är helt rätt" - R12. Bristen på kännedom kring kompetenstrappan både internt och externt förbättrar inte chanserna till att attrahera eller behålla de kvinnliga arbetsledare. Genom att använda sig av en kompetenstrappa där arbetsledarrollen är uppdelad i flera steg kan det bidra till att fler väljer att stanna och utvecklas i rollen. Möjligheterna i rollen blir större och alla respondenter instämmer att de hade känt sig betydligt mer uppskattad för sin kunskap. "En kompetenstrappa hade bidragit till ett tydligare utvecklingssamtal och gett rollen mer status" - R9,10,11.

En kompetenstrappa kan innebära en trappa på flera steg där sista steget är för de arbetsledare med mest erfarenhet och kunskap. De olika stegen kan också innebära mer ansvar och ansvarsområden. "Det måste finnas olika nivåer av rollen. Dels för att visa att man kan utvecklas inom rollen, men också för att det är stor skillnad på en nyexad arbetsledare och en erfaren" - R2. Alla respondenter tycker att det är jätteviktigt att kunna utvecklas inom rollen och inte bara utvecklas inom företaget genom en ny tjänst. Ytterst få respondenter känner att det fick chansen att ta ett nytt steg i rollen som arbetsledare. "Det enda man presenterade var en helt ny tjänst" - R12.

Många påpekar en avsaknad över att ens chef i ett tidigt skede inte stöttat eller visat att den trott på en. "Ingen hade ett mål med mig, eller såg min framfart" - R5. Många tyckte också att det saknades system för att arbeta med kompetensutveckling, och säger att det knappt fanns utvärderingar eller målsättningar.

En respondent berättar hur hon inte fick chansen att utvecklas och hur det fick motsatt effekt. "Jag blev prestigefull sista året för att jag inte fick chansen att utvecklas, jag ville visa företaget att jag kunde saker dom inte trodde" - R5. Hon säger också att sånt beteende får mycket negativ påverkan på projekt.

En allmän uppfattning är att företaget behöver bli tydligare med att visa att det finns flera sätt att vara arbetsledare på. Alla arbetsledare har väldigt olika bakgrund och det är extra viktigt att välkomna alla "arbetsledartyper". "Man ska inte förväntas vara någon typ av ledare eller lära sig att göra exakt som dom med yrkesbakgrund gör" - R6.

En respondent menar också att rollen borde bli mer anpassningsbar och att alla borde få sätta sin egen prägel på arbetet. "Det ska inte behöva kännas som att när man går in i arbetsledarrollen då måste man göra exakt såhär" - R8.

5.3.5 Ansvar

Vissa respondenter tycker att de har fått för lite ansvar medan vissa tycker att de fått för mycket ansvar. En respondents anledning till att hon slutade i rollen som arbetsledare berodde på att hon tyckte att allt gick för långsamt, hon fick för lite

ansvar och kände att företaget inte satsade på henne. "Jag slutade inte för att jag blivit utfrysad eller illa behandlad" - R5. Denna anledning bekräftar sedan många respondenter genom att själva dela med sig av sina erfarenheter. "De måste finnas någon som pushar, uppmuntrar och visar stöd till att kvinnliga arbetsledare vågar ta mer ansvar"- R12.

Det finns förståelse kring att chefer tänker att "det där gjorde du bra, så du kan få göra det igen". Det är lätt att dela ut samma uppgifter gång på gång när resultatet blir bra. Men samtidigt saknas förståelse från chefernas sida kring varför arbetsledare vill ha nya och utmanande uppgifter. "Jag orkade inte med smådetaljer, inredning och tillval längre. Som person ville jag mer och det sa jag" - R7. Ett par respondenter anser att deras önskemål om uppgifter och mål inte uppmärksammas av deras närmsta chef. "Efter något år tänker man "kom igen, ska det inte hända något" man ber om mer ansvar, men man tappar viljan när det inte händer något" - R7.

Ett par respondenter har erfarenhet från att ha jobbat tillsammans med en annan arbetsledare där arbetet varit uppdelat mellan de två. Trots att teamworket fungerat bra så har de alltid haft samma ansvarsområden, vilket resulterat i att de varken utvecklats eller fått mer ansvar. "Har man en arbetsledare som alltid kört gjutning, så vill inte han byta med mig och ta nya arbetsmoment som inredning" - R4.

Många har erfarenhet av att kvinnor och de själva har fått mycket "ströuppgifter" som inte anses speciellt viktiga. Det kan vara uppdrag som att handla frukost, duka fram och duka av och ordna med pärmar. "Jag fick åka runt till byggarbetsplatser och hålla i morgongymnastik för att gubbarna skulle värma upp och inte skada sig" - R5.

Under intervjuerna ställde vi frågan om vilka arbetsmoment personen varit ansvarig för eller involverad i under tiden som arbetsledare. Frågan besvarades utifrån arbetsledarrollsperspektivet och inte utifrån andra roller i produktion. Eftersom arbetsledarrollen är en komplex roll och kan variera stort beroende på vilket projekt respondenter jobbat på och hur länge respondenten arbetat i rollen så kan svaren vara missvisande. Projekten kan variera i storlek och vilka arbetsmoment och uppgifter som ingår kan skilja stort. Med detta i beaktning har vi kommit fram till att vi kan se ett mönster i hur kvinnor blir tilldelade mer administrativa uppgifter som tillval, inredning, KMA samt drift- och underhållspärmar. Inte de "grövre och större" jobben som grunden och stommen - trots att önskan kring det har funnits och yttrats.

Många har någon gång känt avsaknad av förtroende på grund av att de är kvinnor. "Chefer måste visa respekt och att de har tilltro för kvinnlig kompetens" - R5. Flertalet respondenter har upplevelser om att personer utgår från att kvinnor kan mindre och säger att det märks av, vilket i sin tur leder till att kvinnor inte vill vara kvar och utvecklas inom tjänsten.

Ett par respondenter känner att deras arbete inte alltid uppskattas och att företaget måste bli bättre på att ge feedback. "Man måste få höra att man är duktig och gör ett jäkla bra jobb" - R8. En allmän uppfattning från respondenterna är att uppskattning är en avgörande faktor för att företaget ska lyckas behålla sina arbetsledare.

5.3.6 Låg status på rollen inom företaget

Alla respondenter nämner att arbetsledarrollen har en väldigt låg status, samtidigt som lika många säger att den är oerhört viktig. "Viktigaste rollen på hela företaget. Gäller att höja statusen" - R2. En kompetenstrappa ser många respondenter som en möjlighet för att ge arbetsledarrollen mer status. "En kompetenstrappa marknadsför att det finns en karriärväg för arbetsledare, både internt och externt" - R12.

5.3.7 Låg lön

Nästan alla respondenter påpekar att de tycker att lönen är för låg för arbetsledarrollen. "Arbetsledare har lägre lön än yrkesarbetarna och ändå ska det vara på plats först för att låsa upp och gå hem sist" - R3. Utvecklingsmöjligheterna i rollen gör också att många ser att det finns snabbare löneutveckling i andra tjänster och roller. Lönen är en avgörande faktor för att flera respondenter ska vilja söka sig till rollen och vara kvar som arbetsledare. "Ingångslönen är låg och man vill inte känna att man tjänar minst av alla polarna man pluggade med" - R12. Idag finns det ett tak för hur mycket en arbetsledare kan tjäna och många respondenter säger att det är en bidragande faktor till att många också går vidare till en ny tjänst.

5.3.8 Få kvinnliga förebilder

En utmaning som både företag och branschen har är att det finns för få kvinnliga förebilder. Flera av respondenterna har berättat om att fler förebilder vore avgörande. De menar att det är lättare att se sig själv på positioner där man ser att det finns någon som påminner om en själv. Det blir mycket lättare för kvinnor att se sig själv i den personen än om förebilden hade varit en man. Flera respondenter tror att en anledning till att så kvinnor vill bli arbetsledare är att det idag finns så få kvinnor på den positionen idag. En av våra respondenter berättade även hur hon känner att det är viktigt att hon pratar om vad hon gör och jobbar med. "Jag vill vara en förebild för någon annan" - R13.

Under intervjuerna är det många som påpekar att det aldrig eller nästan aldrig jobbat tillsammans med en kvinna ute på sin arbetsplats. "En gång i veckan kunde en kvinna komma ut till arbetsplatsen och prata om KMA, det var det" - R5. Ett par respondenter anser att de ofta såg kvinnor på samma, återkommande positioner. "Man såg bara kvinnor som jobbade på inköp eller med KMA" - R5. Detta resulterade till att hon trodde att det var där man hamnade som kvinna på företaget.

Nästan alla respondenter nämner eller har själva varit delaktiga i det kvinnliga nätverket på företaget. Alla pratar mycket positivt om det och menar att de hittar styrka och förebilder där. Det finns dock en gemensam önskan om att alltid få jobba med kvinnor och ha sin förebilder nära.

5.4 Branschproblem

Branschens utmaningar innefattar arbetstider, arbetsvillkor, kultur och jargong. Samt hur man i media och branschtidningar beskriver hur det är att jobba i produktion och som arbetsledare.

5.4.1 Ej flexibla arbetstider och arbetsvillkor

Ett antal respondenter problematiserar arbetstiderna som finns i produktion och menar på att det kan vara en bidragande faktor till varför kvinnor och män väljer att antingen sluta eller inte söka sig till rollen som arbetsledare.

Flera respondenter menar att branschen borde följa samhällets utveckling. "Branschen måste få ett modernare synsätt, alla fördelar som finns på kontoret måste även finnas ute på byggarbetsplatsen" - R1. Flertalet respondent anser också att arbetstiderna känns förlegade. "Man måste få igång dialogen kring flexibla arbetstider" - R3. Sen påpekar även flera respondenter att det inte längre handlar om manligt och kvinnligt med arbetstiderna, utan handlar snarare om vilken period man är i livet. De manliga kollegorna vill precis som de kvinnliga finnas tillgängliga och vara mamma- och pappalediga under småbarnsåren, problemet kvarstår dock. Det är svårt att vara arbetsledare och gå på mammaledighet eller komma senare på grund av dagislämning.

Dock menar flera av respondenterna att just småbarnsåren gör att många slutar som arbetsledare eftersom de inte tror att de kommer fungera rent praktiskt. Dock påpekar samtliga respondenter att de har en förståelse för varför arbetstiderna ser ut som de gör, man gör ju ingen nytta om man inte är där där det händer och "Om du inte är här på två veckor stannar ju det arbetet, tiderna är nog inte problemet i sig utan när man är ensam, ansvarig för ett område" - R13.

5.4.2 Miljön

Många respondenter påpekar att miljön måste förbättras på arbetsplatsen. "Etableringarna och bodarna måste bli mer moderna och anpassade till kvinnor" - R7. Till viss grad anser många att miljön är en personliga aspekt och att alla inte har ett lika stort behov av en städad och pryddig bod. Det kan inte finnas en dusch i mitten av boden, det gör att varken för kvinnor eller män känner sig bekväma på arbetsplatsen. "Företag måste vara tydliga med att det finns dusch och omklädningsrum för kvinnor" - R4.

5.4.3 Låg status

Samtliga av våra respondenter påpekar hur dålig och låg status rollen har och att det förmodligen är den mest underskattade rollen utifrån flertalet aspekter. Allt från lön till utvecklingsmöjligheter inom rollen. "Det är en "låg status-roll" i mångas ögon" - R2. En av respondenterna menar att det är "det gamla som sitter kvar". Respondenten menar att det inte alls är som det var förr i tiden och det behöver förmedlas till dom som studerar mot byggbranschen men även till samhället för att statusen ska kunna höjas. "Det är okunskap om hur det är att jobba ute i produktion" - R7.

En annan respondent menar att för att statusen på arbetsledarrollen ska kunna höjas så behöver även statusen på de andra rollerna inom produktion också höjas. En respondent menar till exempel att platschef inte är en statusroll, vilket det enligt henne borde vara. "Det är den tuffaste rollen att vara platschef" - R1. Till skillnad från platscheferna menar dock en respondent att arbetsledarna ofta blir helt bortglömda. "Platschefer blir bjudna på grejer och konferenser, men inte arbetsledare" - R3. Alla respondenter har svårt att finna en anledning till varför rollen har låg status men anser

att det är både ett bransch- och företagsproblem. "Vi måste värdera arbetsledare mer"
- R3.

5.4.4 Rollen ses som en språngbräda

Förutom att rollen har en låg status talas också rollen oftast om som en språngbräda och "ett par hundår man måste gå igenom". Synonymer till hundår är ord som slitsamma år, svåra förhållanden och provotid (synonymer.se), ingen av dessa ord förmedlar ett särskilt positiv budskap. Denna förklaring på arbetsledarrollen kommer framförallt från personer som jobbat några år i branschen och några av våra respondenter påpekade även detta påstående. "Vi måste sluta att bläddra bort det som ett par hundår, det är där du bygger din kompetens" - R12.

Från företag och från högskolorna pratas det om rollen som ett lärorikt första jobb efter examen, ett jobb du måste ta för att senare kunna ta dig vidare i din karriär och något som är ett måste för att kunna jobba i byggbranschen. "Alla kommer in och tänker sig att de ska bli något annat, rollen blir en genomströms-historia och det är inte gynnsamt för någon i längden" - R12. En respondent berättar hur om sina förväntningar innan han började som arbetsledare "Jag tänkte, hur många år måste jag vara arbetsledare innan jag kan gå vidare?" - R2.

Några av respondenterna menar att detta skapar ett förhållningssätt till rollen som något som inte är kul, eftersom alla vill "vidare till något bättre". Det sätter också en negativ klang på rollen, vilket gör att statusen på rollen försämras ytterligare. "Man tänker undermedvetet att jag är i produktion några år, sen går jag vidare. Snacket har format en" - R8. Detta tänket om rollen kan missgynna de som faktiskt tycker att rollen är rolig, eftersom de hela tiden blir matade med informationen att det är så här rollen är utformad och att vara arbetsledare är inte någonting du är under en lång tid. En respondent menar att denna syn på rollen var en bidragande faktor till att hon bytte från arbetsledare. "Man får hela tiden höra: var arbetsledare i två år, sen kan du gå vidare" - R1. Majoriteten av respondenterna känner igen detta resonemanget kring arbetsledarrollen och tycker att det är viktigt att ge morötter inom rollen, istället för att säga att de ska gå vidare till något annat. Samtidigt säger HR på företaget att de medvetet visar upp rollen som en språngbräda. "Säger att man börjar där, sen kan man gå vidare och vidare" - R9,10,11.

Ett fåtal respondenter menar på att man inte har som mål att bli kvar och stanna som arbetsledare när man gått på Chalmers. "Man inser att det är ett mer praktiskt jobb och inte det man pluggar" - R4. Detta kan också leda till att rollen ses som en språngbräda för många med akademisk bakgrund.

5.4.5 Behöva vara på ett visst sätt och gå in i en roll

För att passa in i rollen som arbetsledare menar flera av våra kvinnliga respondenter att de känt att de har behövt gå in i en roll för att "passa" in ute på byggarbetsplatsen. "Jag tog ett andetag när jag kom till arbetet och gick in i rollen" - R1. "Det skrämmer nog många från arbetsledarrollen, att man ska behöva vara på ett visst sätt och gå in i en roll man inte känner sig bekväm i" - R8. Flertalet har även påpekat att man måste vara tuff och hård för att passa in och inte visa sig sårbar. "Helt sjukt att behöva vara

någon man inte är” - R1. Ett återkommande uttryck under intervjuerna är “ha skinn på näsan” vilket innebär att rollen kräver att personen är på ett visst sätt för att klara av rollen som arbetsledare.

5.5 Samhällsproblem

Under samhällets utmaningar räknar vi in allt från normer, könsstereotypiska beteenden, förutfattade meningar, hur vi är uppfostrade, hur samhället framställer oss osv.

5.5.1 Förutfattade meningar

Könsroller är en term för socialt och kulturellt betingade skillnader mellan könen och avser beteende, värderingar, normer och föreställningar. I vårt samhälle finns det en stereotypisk bild av hur kvinnor och män är och vilka egenskaper respektive kön besitter. Det finns självklart skillnader mellan könen men det kan också snarare handla om skillnad i personlighet. Flera respondenter påpekar att en stereotypisk bild av kvinnor är att de är ordningsamma, noggranna och strukturerade. “Jag är inte bra på att planera, strukturera och sånt. Det är inte jag som person. Många tror att man är automatiskt bra på det bara för att man är tjej” - R13.

Några av våra respondenter och framförallt de kvinnliga har berättat hur de har blivit tilldelade uppgifter beroende av den stereotypiska bild som finns av kvinnor. Det finns vissa uppgifter inom rollen som arbetsledare som kräver mer noggrannhet och struktur jämfört med andra uppgifter, de ses också som de “tråkiga uppgifterna”. Exempel på dessa uppgifter är KMA-arbete, tillval samt drift- och underhållspärmar. Gemensamt för dessa uppgifter är att de innebär mycket noggrannhet och struktur och kräver extremt mycket arbete. Problemet är att ingen av dessa uppgifter uppmärksammas eller är speciellt utvecklande, vilket leder till att mycket tid läggs ned på något som varken uppskattas eller utvecklar personen i rollen. Dessa uppgifter ses som mer administrativa delarna av arbetsledarrollen och de administrativa bitarna är starkt ihopkopplade med de kvinnliga egenskaperna så landar ofta dessa uppgifter på just kvinnor. “Man bara tror att kvinnor tycker det är kul och är bra på det” - R1. En manlig respondent uttrycker sig också med att “jag var tjejen i projektet. Det var mycket administrativt, jag höll koll på papper och tillval”.

Problemet med detta är att kvinnor då hamnar i en situation där de inte utvecklas på samma sätt som sina manliga arbetsledarkollegor, vilket i sin tur inte ger dem samma möjlighet att utvecklas inom rollen eller att avancera i karriären.

5.5.2 Långsam utveckling

Utöver de tidigare nämnda stereotypiska uppfattningarna av kvinnor och män påpekar även flera respondenter att det finns en stark uppfattning om att kvinnor inte är lika bra på tekniska saker som män. Detta tar sig i uttryck som tidigare nämnt i vilka typer av arbetsuppgifter kvinnor får, men även i vilken takt kvinnor får nya utmaningar och ansvar. Det märks också skillnad i vilken typ av introduktion som fås menar flera respondenter.

“Det finns en risk att en tjej får en försiktigare introduktion, är det en helt grön kille och tjej - så är risken att det går långsammare för tjejen” - R12. Respondenter berättar att han tror att “det är inbyggt att man förväntar sig att en kille kan” och att det är en grundad förståelse för att kvinnor inte kan. Respondenten tror att det kan vara anledningen till att kvinnor inte tycker att rollen är rolig eftersom de inte får några utmaningar. Respondenten är dock medveten och påpekar att det inte behöver handla om kvinnligt och manligt. “Självklart kan bero på person till person och vem som lämnar över uppgifterna” - R12.

Har en person bestämt sig för att bli arbetsledare är personen förmodligen också intresserad av det byggtkniska och att lära sig ordentligt och vill såklart inte få en försiktigare introduktion, utan vill lära sig lika mycket som alla andra. “Jag har inte hört någon tjej som upplevt att dom blivit dåligt behandlade, att man är taskiga mot dom för att dom är kvinnor, utan mer att man skadar genom att *inte* göra saker, man daltar mer” - R12.

5.5.3 Inte bli tagen på allvar

Ytterligare ett samhällsproblem som framkommit i intervjuerna är hur många kvinnor inte känner att de blir tagna på allvar när de säger något. Även detta kommer från strukturen i samhället, att män är de som bestämmer och kan saker medans kvinnor är de “undergivna” menar en respondent. Av de kvinnliga respondenterna säger samtliga att de måste vara extra tydliga, prata extra högt och absolut inte tveka på något när dom säger något, för då är det ingen som lyssnar. “Man respekterar en kvinna som är hård och kan ta lite, men är en kvinna otydlig eller lite tillbakadragen så blir hon överkörd direkt” - R8.

“Som tjej ska du också vara glad, positiv och snäll” - R13. Beteenden som arg och sur passar inte in på kvinnor och du ska heller inte säga ifrån. En av våra kvinnliga respondenter vittnar särskilt om att när hon sagt ifrån eller blivit irriterad så har de manliga kollegorna som hon sagt ifrån till blivit sura och det skapades en väldigt dålig stämning mellan dem. Vilket hon aldrig sett har hänt när hennes manliga kollegor sa ifrån till samma person. Hon påpekar dock att det skulle kunna handla om hennes personlighet snarare än att hon är kvinna, men det var inte den känslan hon fick.

5.5.4 Kvinnor är mer självkritiska

“Generellt är nog tjejer med självkritiska” - R12. Detta är ett påstående som återkommer i flera av våra intervjuer med både kvinnor och män. Med det menas att kvinnor inte är lika säkra på sina beslut och på sin kapacitet, trots att de borde vara det. Detta är ännu en anledningen till varför inte kvinnor utvecklas på samma sätt som män menar respondenterna. “Det är lätt att tolka personer som okunniga och osäkra när man säger det här kan inte jag” - R7. “Ofta säger man “jag tror det är såhär” även om man vet att det är såhär” - R13.

“Kvinnor säger ofta “jag kan inte”, män säger inte det” - R5. Detta gör att männen låter mer kompetenta eftersom de aldrig tvivlar på sin sak. Det behöver inte alls betyda att de kan mer påpekar en respondent men det uppfattas som att så är fallet.

6 Diskussion

I följande avsnitt kopplas teoretisk referensram samman med vårt empiriska material i syfte att besvara studiens syfte och frågeställning. Diskussionen är precis som resultatet uppdelat i de fyra kategorierna individ, företag, bransch och samhälle.

6.1 Individ

6.1.1 Skapa en trevligare miljö

Många av respondenterna har påpekat att miljön i produktion är tråkig och avvisande. Detta är inte ett kvinnligt eller manligt problem, utan beror på individen och dess värderingar. Lösningen på detta problemet är inte speciellt svårt, de anställda på arbetsplatsen måste ta sitt ansvar i frågan och se till att hålla det rent och fräscht. Företaget måste även ta sitt ansvar och tilldela mer resurser till etableringarna för att skapa en trevligare och finare arbetsplats för de anställda. Det kan exempelvis vara ett finare inrett fikarum eller ett mötesrum med trevliga fåtöljer, samt att det finns tanke bakom färgsättning och renhållning i bodarna.

6.1.2 Stötta till bättre självförtroende och minska självkritiken

Vi har fått uppfattningen av att det är ett "kvinnligt drag" att kvinnor vill känna att de har kontroll innan de går vidare till nästa moment. Detta kan leda till att kvinnor inte utvecklas i samma mån som sina kollegor som snabbt vill framåt. För att detta problem ska åtgärdas måste personen jobba med sig själv, lära sig att pusha sina gränser och våga mer. Givetvis kan en bra chef vara delaktig i att stötta och pusha framåt, men mycket ansvar måste också individen ta själv, det måste finnas en egen vilja att komma framåt.

Kvinnor har även en tendens att inte tro lika mycket på sig själva och vågar inte lita på sin egen förmåga på samma sätt som män, detta är något som ligger inbyggt och kommer i grunden från samhällets struktur och normer. Att ha ett bra självförtroende och att våga lita på sig själv är någonting varje individ själv måste jobba på, även i detta fall kan en stöttande chef vara till god hjälp, men huvudansvaret ligger hos individen själv.

I vårt resultat har vi märkt att det kan finnas ett visst motstånd mot nya och yngre i produktion från de äldre med mycket erfarenhet. Detta kan uppstå om en nyutexaminerad går in med fel inställning och attityd. Vissa menar att personer med akademiska bakgrund tror att de är bäst och kan komma ut på arbetsplatsen och styra och ställa. Detta kan göra att personen i fråga inte blir lika välkommen och uppskattad på arbetsplatsen, vilket kan leda till att personer inte trivs och därför inte vill jobba kvar inom produktion. Det är därför väldigt viktigt att när man som nyutexaminerad kommer ut till en arbetsplats är ödmjuk mot sin egen förmåga och kunskap och har en förståelse för att de som jobbat länge besitter mer erfarenhet och kunskap. Även detta problem är upp till individen själv, det måste finnas en förståelse för skillnaden mellan att visa framfötterna och tro att man kan allt och är bäst. Att ha respekt för alla och dess kompetens är extremt viktigt för att arbetsplatsen ska fungera väl och bli trevlig. Även denna aspekt är varken kvinnligt eller manligt, utan ser till individen.

6.1.3 Stötta minoriteter

Beroende på hur man är som person så kan man tycka att det känns skrämmande och jobbigt att vara en minoritet på arbetsplatsen. Iochmed att byggbranschen till största del består av män, så blir detta ett problem för kvinnor. Cettner skriver i sin studie att det kan innebära en ensamhet och ett utanförskap som det underrepresenterade könet på en mansdominerad arbetsplats. Detta är återkommande i vårt resultat också, men vi ser även att det många gånger beror på rollen som arbetsledare snarare än vilket kön du har. Att inte få åka med på konferenser har inte berott på att du är kvinna, utan för att rollen som arbetsledare inte prioriteras och uppmärksammas. Vi kan dock föreställa oss att utanförskapet känns mer påtagligt när man dessutom är minoritet.

Ett par respondenter tycker inte att det är jobbigt att vara en minoritet på sitt arbete, vilket gör att detta är en aspekt som utgår ifrån hur man är som person. Är detta något som anses jobbigt bör en öppen dialog med chefen finnas, men även försöka anpassa sig och acceptera att man är en minoritet, i alla fall under kortare perioder och så länge det inte leder till ett negativt utanförskap. Vi har fått en gemensam uppfattning om att alla tycker det är roligare och mer givande att jobba i blandade grupper. Därför blir det i sin tur ett problem som företag borde jobba mer med, för att få bättre fungerande och diversifierade grupper.

6.2 Företag

6.2.1 Tydlighet i arbetsuppgifter

I resultatet är det uppenbart att många respondenter tycker att arbetsuppgifterna och arbetssätten är otydliga. Det beror till stor del på brist av rutiner men också för att riktlinjerna kring vad det innebär att vara en arbetsledare varierar. Detta har lett till att många har känt sig otrygga och osäkra i sin roll som arbetsledare. För att förhindra detta tror vi att en tydlig arbetsfördelning tidigt i rekryteringsprocessen och en bra introduktion är nyckeln.

Att vara arbetsledare på ett litet projekt skiljer sig mycket från att vara arbetsledare på ett stort projekt. På ett litet projekt finns bara en ensam arbetsledare vilket innebär allt ansvar för den rollen. I många fall också ett bredare spann på arbetsuppgifter - arbetsledaren får göra lite av allt. Ett stort projekt innebär oftast flera arbetsledare, delat ansvar och uppdelade uppgifter, vissa arbetsuppgifter fås aldrig testas på. Genom att företaget får (bättre) rutin på vilka åtagande som gäller för arbetsledare vid små och stora projekt, kan företaget lättare försöka matcha det med den blivande arbetsledarens intresse och mognad. Företaget behöver dessutom bli bättre på att kommunicera ut det till den blivande arbetsledaren i tidigt stadiet för att personen ska veta vad som förväntas av en och för att känna att ens kompetens inte blir förbisedd.

De respondenter som har erfarenhet av att ha jobbat som arbetsledare fick under intervjun svara på vilket huvudfokus och vilka moment de haft hand om. De resultatet bidrar också till konstaterandet kring att arbetsledare har väldigt varierat ansvarsområde sett till projekt och dess storlek. Även om alla haft titeln arbetsledare så har de inte haft samma arbetsuppgifter eller fokus, vilket kan bidra till att rollen blir otydlig och spretig. Vi ser dock att företag kan vända detta till sin fördel. Genom att visa upp arbetsledarrollen som en bred roll med många, roliga arbetsuppgifter som kan anpassas till individen tror vi att företaget kan nå ett bredare urval av personligheter.

Vi tror att det är viktigt att redan i utformningen av en jobbbanners tänka på hur rollen framställs. I tidigare rekryteringar har det visat sig vara stor skillnad på vem som söker jobbet beroende på hur annonsen är utformad. Att använda vissa typer av ord och formuleringar i en annons kan vara avgörande för vem som söker. I en intervju med Hentverkarna menar distriktschefen Anders Leander att det är viktigt att försöka rikta annonser inom byggbranschen mer mot kvinnor. Företag måste bli bättre på att framhäva mjuka parametrar och visa upp fler sidor av rollen som arbetsledare för att fler kvinnor ska söka sig till rollen. Ord som ledarskap, ekonomi, affärer och gemenskap tror vi är viktiga att ha med i en annons. Genom att göra detta visar företaget arbetsledarrollen utifrån ett mer varierat perspektiv och inte bara utifrån den stereotypiska beskrivningarna.

6.2.2 Mer resurser i introduktionen

I intervjuerna såg vi ett tydligt resultat i att alla respondenter hade önskat sig en bättre introduktion. Framför allt fanns avsaknad av en uttrycklig handledare. Som ny på en arbetsplats finns alltid en osäkerhet och därför är det extra viktigt att känna att det finns en person att vända sig till. Vi har fått uppfattningen av att företag vill att en handledare ska finnas att tillgå men att det i många fall är en resursfråga - det kostar företaget och projektet mycket tid och pengar. Ur ett korttidsperspektiv så ser vi att detta är en "förlust" för företaget men ur ett långtidsperspektiv ser vi bara fördelar. Vi tror att introduktion behöver få ta tid för att komma in i arbetet och få känna sig trygg i rollen som arbetsledare. Vi är övertygad att chanserna att kvinnor stannar längre i produktion blir markant högre om de får en bra och trygg introduktion. I sin tur tror vi också att om en person trivs på sitt jobb berättar den det för andra, ju fler kvinnor som trivs inom produktion och berättar det för andra, ju fler kommer de också att söka sig till branschen och rollen när de hör gott om den.

6.2.3 Placera kvinnor två och två

Genom våra intervjuer och tidigare erfarenheter har vi fått uppfattningen att när företag placerar ut kvinnor placeras dem på olika projekt. Det görs för att fler arbetsplatser ska bli diversifierade, men för kvinnornas del innebär det ändå minoritet kvinnor. Vi tror att det är lätt att tänka att det är rätt väg att gå för att nå en mer jämställd grupp och arbetsplats. På "papper" ser det bra ut och ur ett kortsiktig perspektiv ger det fler möjligheten att jobba i blandade gruppen. Arbetsplatsen ser alltså mer kvantitativt jämställd ut men upplevs ändå inte jämställd. Men vi tror att effekterna är större och framför allt att kvinnorna trivs bättre om kvinnorna placeras tillsammans på en arbetsplats istället för att separera dem. Det är tydligt att kvinnor trivs i rollen som arbetsledare betydligt bättre när de får jobba ihop med andra kvinnor. Stämningen blir lättsammare, samtalsämnen mer varierade och miljön blir trevligare, vittnar både kvinnor och män om. Ur ett långsiktigt perspektiv är vi därför övertygade om kvinnor trivs bättre och stannar i rollen längre, och i sin tur kommer tala gott om rollen och inspirera andra.

6.2.4 Skapa fler kvinnliga förebilder

Utöver de redan nämnda fördelarna med att låta kvinnor arbeta tillsammans så kan de också bli förebilder för varandra. En förebild tror vi är en person att se upp till och känna igen sig själv i, någon att sträva efter att efterlikna. Det behöver inte innebära att vilja bli eller vilja göra exakt samma sak som sin förebild men förebilden kan ge en självförtroende till att göra saker man inte trodde man var kapabel till. I en mansdominerad bransch kan det vara en lättnad att se andra kvinnor som trivs, är bra på sitt jobb och tycker det är roligt för att själv kunna *tillåta* sig att tycka likadant. Utifrån detta perspektivet ser vi bara att homosocialitet bidrar till något positivt.

Det är en hårfin gräns mellan att se potential i någon och att leda in personen på en bestämd väg. Vårt samhälle är dessutom väldigt fokuserat på att göra karriär och snabbt ska det gå. För vissa är det motiverande att gå snabbt framåt och att göra karriär medan vissa föredrar att gå långsamt fram och bli trygg i sin roll innan det är dags att gå vidare. Företag sätter stor och onödiga press redan från start och antar att alla vill göra karriär, de är också väldigt bra på att förmedla denna typen av budskap till personer inom branschen. Detta talas det om redan från studietiden, från HR vid rekrytering samt från sin chef. Vi är övertygade om att snacket om att gå fort fram i sin karriär och "att jobba ett år där, sen gå vidare" är en stor orsak till att många byter från arbetsledarrollen fort. Vi tror att det hade varit mer naturligt att stanna i positionen om det inte fanns ständiga påtryckningar med att snabbt gå vidare, det är bättre att det får komma självmant från de individer som faktiskt vill utvecklas och vill framåt i karriären fort.

6.2.5 Placera inte kvinnor i fack och ge inte kvinnor de typiska "kvinnliga uppgifter"

Det är lätt att kategorisera människor utefter kön, personlighet och utseende. När personer delas in i kategori så antas det att bara för att en person är på ett visst sätt, så är alla personer som liknar den personen på samma sätt - tycker om samma saker, är duktig på samma saker och tänker likadant. Eftersom att byggbranschen består av så få kvinnor och särskilt ute i produktion, finns det en förutfattad mening att alla kvinnor som jobbar där är exakt likadana. Detta leder till att kvinnor i de flesta fall blir tilldelade vissa uppgifter och går mot en och samma utstakad väg. Dessa erfarenheter som beskrivs följer Hirdmans teori om genus mycket väl.

Som vi skrev i resultatet är det väldigt vanligt att kvinnor inte får samma chans att testa på olika typer av arbetsuppgifter och blir lätt satta att jobba med de administrativa delarna som KMA, tillval och inredning. Till skillnad från Abrahamssons teori om återställare så har vi inte fått uppfattningen kring att män på arbetsplatsen vägrat utföra de traditionellt, kvinnliga arbetsuppgifterna som KMA, tillval och inredning. Dock kan det tyvärr bero på att branschen är så pass konservativ att en chef från början tilldelat män vissa uppgifter, och kvinnor vissa uppgifter utan diskussion. Detta är inte någonting som diskuterats högt i den mån att chefer känt att de behövt fördela om uppgifter eftersom resultatet blivit bra, och resultatet känns som prioritet ett för företag. Vi kan dock tänka oss att det kan uppkomma motstånd om en manlig arbetsledare skulle tvingas byta ansvaret för gjutningen mot ansvaret för tillvalen.

För att få bukt med detta måste företagen sluta kategorisera människor och börja se till individen. En chef måste dels lyssna på vad individen säger att den vill göra och jobba med på under exempelvis utvecklingssamtal, men närmsta chefen bör också bli bättre på att tänka på vad den berömmar och hur den gör det. Det blir lättare att falla in i en ond spiral med enformiga arbetsuppgifter om en person ofta får höra att den är duktig på något särskilt. Uppmuntras och beröms bara vissa utförda uppgifter så är det lätt att fortsatt ta sig an just dem uppgifterna, vilket leder till att personen inte utvecklas och tröttnar på jobbet.

6.2.6 Inför en kompetenstrappa

Det finns många som berättat för oss hur kul jobbet som arbetsledare är och att det är den roligaste rollen de haft. Problemet med rollen är inte att den är tråkig eller tillräckligt utvecklande, det är att ett tak snabbt nås. Med ett tak menar vi att det finns en gräns där inte mer pengar går att tjäna, det går heller inte att få mer ansvar eller högre status. Det går inte komma vidare och för att göra det måste personen i fråga byta roll. Detta är garanterat något som behöver ändras på, vi är övertygade att fler hade stannat som arbetsledare om de hade haft möjligheten att utvecklas i rollen. En kompetenstrappa belönar de arbetsledare med mycket kunskap och erfarenhet och ger en möjlighet att göra karriär inom rollen. Detta tror vi kommer göra att alla som tycker att rollen är rolig, men byter pga att de når taket, kanske kommer stanna i rollen. Eftersom det är stor brist på erfarna arbetsledare är detta en bra lösning. Det blir också en win-win situation för både företag och arbetsledare då karriär görs inom rollen. Kompetenstrappan kan bidra till en höjd status för rollen. Vi tror också att det är viktigt att uppmärksamma produktion mer och ge arbetsledare mer uppskattning. Branschen och företag måste hjälpas åt att suddas ut den förlegade bilden av rollen som ger låg status.

6.2.7 Gästföreläsningar med kvinnliga arbetsledare

Ett av de största problemen med att så få kvinnor vill jobba som arbetsledare tror vi beror på att rollen aldrig visas upp och beskrivs utifrån en kvinnas perspektiv. Vi är övertygade om att det är viktigt att synliggöra och prata mer om arbetsledarrollen och det roliga med den redan i ett tidigt skede under studietiden men även i media. Budskapet och berättelserna måste komma från en kvinna som faktiskt jobbar som arbetsledare och inte från de stereotypiska männen som jobbar i byggbranschen med en mycket högre position. Vi tror att en bra lösning är att företagen kommer till skolor, vilket de redan gör idag. Vad vi tror kan göra skillnad är att de ska ta med sig rätt personer. Personer som gärna är kvinnor och tycker att rollen är jätterolig, då kan de berätta om det och inspirera studenterna. På dagen föreläsningar är det ofta en medelålders man som jobbar som exempelvis distriktchef, han berättar om sin snabba karriär, hur han hoppade från roll till roll och gjorde sina hundår som arbetsledare och hur han sen kom dit han är idag. Detta tillvägagångssätt tror inte vi kommer inspirera studenter. Många byggföretag förväntar sig att nyutexaminerade ska börja som arbetsledare, men det inte den rollen framhävs och marknadsförs. Däremot kan det göra personer inspirerade till att göra en snabb karriär, men vi tror att en stor attitydförändring bör ske, berätta mer om de första rollerna och dess fördelar istället för att bara prata om framgångssagor och snabba karriärer.

Att låta en kvinnlig arbetsledare gästföreläsa och berätta om rollen ur sitt perspektiv

kan bidra till en förändrad och ny syn på rollen. Genom att låta en kvinnlig arbetsledare prata om sina erfarenheter, ansvarsområden och arbetsuppgifter kan det visa på en mer mångsidig roll och kan för kvinnliga studenter skapa en större igenkänningsfaktor. Vi tror att det blir lättare för kvinnliga studenter att se sig själva på den positionen, vilket också teorin om homosocialitet pekar på. Det kan dessutom skapa en bättre förståelse för att kvinnor också kan tycka det är riktigt roligt att jobba som arbetsledare och i produktion. En gästföreläsning kan ge studenter chansen att redan där få en kvinnlig förebild och ett "kan hon, kan jag"-tänk. Trots att företaget vill visa upp sig från sin bästa sida är det viktigt att ha fokus på rollen snarare än själva företaget.

6.3 Bransch

6.3.1 Öka flexibiliteten

Byggbranschen är en konservativ bransch med tankesättet: man gör som man alltid har gjort. Arbetstiderna ser likadana ut och flexibiliteten i arbetet går inte att rubba på. Vi har märkt att många av våra respondenter har problematiserat detta utifrån olika perspektiv. Alla är medvetna om att detta kan vara ett problem, beroende på vart du befinner dig i livet, alla är också överens om att det hade varit skönt med mer flexibla arbetstider och att förmånerna som finns med att jobba på kontoret gärna hade fått finnas även i produktion. Det som är svårigheten i denna fråga är att alla samtidigt är väl medvetna om varför arbetstiderna är som de är och varför det inte går att jobba mer flexibelt. Det finns en tydlig funktion i att jobba de tiderna och för att få ut den maximala effektiviteten tror samtliga respondenter att de tiderna som redan finns är bäst.

Dock utgör det fortfarande ett problem eftersom det finns dom som väljer bort rollen eller slutar på grund av detta. Även om det inte går att ändra på hela branschens tider och rutiner så anser vi att det kan göra skillnad att börja prata högt och öppet om det. Branschen kan fortsätta vara som den alltid har varit men med ett modernare synsätt och med en förståelse för att människor lever annorlunda än hur de levde förr. Branschens attityd till förändring och en medvetenhet kring ett modernare synsätt måste förbättras.

Genom att få igång en dialog om detta på den specifika arbetsplatsen tror vi att det gemensamt går att komma fram till en lösning som passar för de anställda och projektet. Genom planering, strukturering och god kommunikation tror inte vi att det är något problem att komma en timme senare på grund av lämning på dagis eller träna en timme på lunchen, men dialogen måste finnas.

6.3.2 Höj statusen på rollen

Som redan nämnt i avsnittet "Företag" så diskuterade vi att arbetsledarrollen har låg och dålig status. Vi tror att dock att rollens status är ett ännu större problem i branschen. Vi har fått uppfattningen av att branschen underskattar den rollen även om det enligt många är den viktigaste rollen. Denna status gäller inte enbart just den rollen utan också produktionen överlag - just på grund av lön, oflexibelt, geografiskt läge, miljöer, arbetskläder och har en titel som går tillämpa i olika branscher. Vi tror att arbetsledare behöver uppmärksammas och få mer erkännande för det viktiga och

gedigna arbetet de lägger ner. När projekt är färdigställda och lyckade så tror inte vi att det är arbetsledarna och produktionen som belönas eller får uppskattning för sin insats. För att rollen ska kunna bli attraktiv måste det finnas en möjlighet att känna sig uppskattad och viktig, så detta är någonting branschen behöver ändra på.

6.3.3 Sluta prata om rollen som en språngbräda

Vi har fått uppfattningen att arbetsledarrollen inte ses som en roll att sträva efter, utan snarare ses som en språngbräda. Med språngbräda menar vi att det är ett kortvarigt stopp på väg till något annat och inte en position att stanna på. Denna syn på rollen bidrar till att alla som kommer in i branschen har en viss inställning till den, redan från studietiden och första arbetsdagen vet personen att det är en position den inte kommer stanna och utvecklas i. Detta tror vi leder till att rollen aldrig ges en ärlig chans. Branschen behöver ändra sitt språk och sin egen inställning till rollen. Dessutom kan pressen från samhället om att det är viktigt att göra en snabb karriär göra att arbetsledarrollen ses som en lätt roll att hoppa på för att snabbt komma vidare i karriären.

Vi tror också att branschen delvis behöver ändra sin inställning till varifrån de rekryterar och tänka på att rekrytera från varierande baser. Efter studier på högskola i flera år kanske inte arbetsledarrollen lockar på samma sätt som de som kommer från en utbildning på yrkeshögskolan med inriktning bygg. Vi tror att de som kommer från högskolan har lättare att se arbetsledarrollen som en språngbräda. Utbudet av tjänster och möjligheter är större för de med akademisk bakgrund och därför kanske de inte "nöjer" sig med en arbetsledarroll på samma sätt. Trots att detta är en viktig aspekt tror vi att det viktigaste är att branschen ändrar sin egen syn på arbetsledarrollen, och aktivt jobbar för att göra den mer attraktiv.

6.3.4 Uppmuntra olikheter

Byggbranschen har en bestämd uppfattning över hur de som jobbar i branschen ska vara och bete sig. Ska du som kvinna jobba i byggbranschen förväntas du ha mer manliga karaktärsdrag och en personlighet som passar in i det. Vi såg ett tydligt resultat på att kvinnor behövde gå in i en roll och inte kunde vara sig själva. Detta går hand i hand med teorin om homosocialitet där mannen ses som idealet och kvinnan som något avvikande som måste anpassa sig efter mannen för att ha en chans att passa in. Kvinnor ska inte behöva bevisa sig mer eller framstå som "manlig" för att de ska duga och vara på samma nivå som sina manliga kollegor som redan förväntas besitta de egenskaper, bara för att de är män.

För att byggbranschen ska kunna attrahera fler kvinnor måste detta upphöra. Alla personlighetstyper, ledartyper och olikheter måste välkomnas och framhävas istället för att tystas ned. I situationer där branschen visas upp, som exempelvis gymnasie-mässor och branschmässor är det viktigt att synliggöra att det är uppskattat med olikheter och att personer kan vara olika men ändå jobba i byggbranschen. Sen är det också viktigt att varmt välkomna olika personlighetstyper väl på arbetsplatserna men det är mer upp till företagen.

6.4 Samhälle

6.4.1 Jobba emot könsstereotypiska roller

De könsstereotypiska rollerna som finns i vårt samhälle har tydligt visats sig påverka byggbranschens fördelning av arbete och uppgifter. Vi har förstått att genussystemet genomsyrar byggbranschen och att detta är någonting som starkt påverkar kvinnor negativt i deras arbete som arbetsledare. Kvinnor får inte samma utvecklingsmöjligheter och arbetet blir mycket inrutat. Detta resulterar till att när kvinnor kommit till rollen som arbetsledare sätter detta stopp för utvecklingen och glädjen i arbetet.

Vi är övertygade om att de bakomliggande faktorerna till detta ligger i vår bakgrund och hur vi är uppfostrade i samhällets normer och värderingar. Just därför är det inte lätt att hitta en enkel lösning på problemet som fort åtgärdar problemet. Det är en lång process som inte går att lösa över en dag. Det är viktigt att alla, framför allt chefer, är medvetna om problemet och varenda dag försöker jobba emot att dela in personer i könsstereotypiska fack.

6.4.2 Ta alla på lika stort allvar

Om kvinnor inte går in i en roll som kräver att de är hårda och bestämda känner många kvinnor att de inte blir tagna på allvar, vilket i sin tur kan resultera i att kvinnor känner att de blir överkörda. Som kvinna förväntas du samtidigt vara sprudlande, glad, positiv och snäll. Det blir en svår balansgång att leva upp till alla förväntningar som samhället och branschen har på en. Som kvinna blir du avvikare från två världar, den kvinnliga världen genom val av yrke och från den byggtkniska världens genom sitt kön. Precis som Erlandsson skriver i sin studie om kvinnliga brandmän så känner många kvinnor att de måste bevisa att de klarar av jobbet. Både ingenjör- eller brandmansyrket är traditionellt sett ett manligt yrke i mångas ögon, så att känna sig tvingad att bevisa att man som kvinna klarar av ett sådant yrke är ett tråkigt och krävande fokus. Genom att samhället har sådana här föreställningar om yrken tror vi också är en bidragande faktor till att så få kvinnor söker sig dit.

6.4.3 Ge alla samma möjlighet till utveckling

I resultatet framkom att de könsstereotypiska föreställningarna också bidrar till att det går långsammare framåt för kvinnor eftersom det finns en föreställning om att kvinnor inte kan eller har samma tekniska kunskap som män. Detta styrks av teorin kring homosocialitet eftersom kvinnan ses som främmande och inte förväntas kunna det männen kan just på grund av att män inte känner igen sig själva i en kvinna i samma utsträckning som de gör i en annan man. Därför kan också en kvinnas egenskaper värdesättas lägre.

Eftersom de inte finns någon quick-fix för komplexa problem som det här måste det återigen skapas en medvetenhet hos alla som jobbar i branschen. Företag måste förstå vikten i detta samhällsproblem och driva förändringen i alla led. Genom att prata högt om det skapas medvetenhet och förståelse för hur företag ska agera och bete sig. För att tydliggöra vad vi menar: En kvinna och en man anställs. Chefen utser handledare som ska introducera de båda i arbetet. Chefen informerar om hur viktigt det är att ge samma förutsättningar och utmaningar. Genom att chefen nämner detta kommer

förhoppningsvis handledaren ha i åtanke att inte göra skillnad på de två nyanställda oavsett kön.

Samhällets struktur och normer har bidragit till att kvinnor inte är lika vana vid att få ta stor plats eller få ta viktiga och avgörande beslut som män. Detta har gjort att kvinnor inte är lika självsäkra och säger "jag tror att det är såhär" eller "jag vet inte". Samhällets uppgift är att låta kvinnor ta plats, göra deras röster hörda och att uppmana de till att tro på sig själva. Samhället måste vara en hjälpande hand i att bryta normer, lyfta upp kvinnor och visa att de är lika bra som män.

6.4.4 Attitydförändring måste ske

Stora aktörer som har mycket makt och stor påverkan i samhället måste bli bättre på att förmedla en bra bild av branschen. Vill regeringen öka antalet kvinnor som jobbar i byggbranschen till 25 % inom ett par år måste det finnas ett tänk på hur rollen och branschen framställs. Vi tror att det är viktigt att skifta fokus och tänka på hur branschen kan ändra sig för att anpassa sig till fler kvinnor istället för att kvinnor ska anpassa sig till branschen. Stora makthavare som kan göra sin röst hörd i samhället måste ta kampen för att hjälpa minoriteter. Vi gick in med föreställningarna om machokultur och taskig jargong på arbetsplatserna i produktion men möttes av höjda ögonbryn och gensvar som menade på att den tiden är förbi. Samhället måste visa att vi går runt och har en förlegad bild om vi fortfarande tror att branschen handlar om busvisslingar och nakna almanackor i bodarna. Precis som Erlandsson skriver i studien om kvinnliga brandmän så är machokulturen även där utbytt mot en betydligt mer välkomnande och öppen attityd (1). De som verkar i mansdominerade branscher har förstått problematiken kring bristen på kvinnor och att det är lönsamt med fler kvinnor i alla aspekter.

7 Rekommendationer

Alla problem och utmaningar som framkommit under arbetets gång är uppdelade i fyra kategorier, där förslag till förbättring finns för respektive kategori. Noggrannast har dock företagets utmaningar studerats. Nedan är en lista med rekommendationer och förbättringar som företaget bör se över för att attrahera och behålla kvinnor i positionen som arbetsledare:

- **Tydlighet i arbetsuppgifter.** Var tydlig redan i rekryteringen med vilka arbetsuppgifter som ingår i rollen. Visa rollens variation och inte bara de karakteristiska, "gammalmodiga" uppgifterna. Tryck på ledarskap, problemlösning, engagemang och teamkänsla.
- **Mer resurser i introduktionen.** Ge en bra och tydlig introduktion som omfattar en handledare att lära sig av och fråga.
- **Placera kvinnor två och två**
- **Skapa fler kvinnliga förebilder.** Lyft kvinnliga arbetsledare och ge dem chansen att bli förebilder för unga kvinnor och män
- **Placera inte kvinnor i fack och ge inte kvinnor de typiska "kvinnliga uppgifterna".** Bli bättre på att se till individen och inte behandla kvinnor utefter fördomar. Visa uppskattning och respekt för olikheter.
- **Inför en kompetenstrappa.** Skapa och synliggör en kompetenstrappa som visar på utvecklingsmöjligheterna som finns i rollen
- **Gästföreläsningar med kvinnliga arbetsledare.** Synliggör kvinnliga arbetsledare externt. Gästföreläsning på högskolor, var tillgängliga på gymnasieämnessor och visa upp en miljö där kvinnor finns.
- **Öka flexibiliteten.** Flexibiliteten måste förbättras för arbetsvillkor och arbetstider
- **Sluta prata om rollen som en språngbräda.** Prata om arbetsledarrollen som en roll att stanna och utvecklas i
- **Höj statusen på rollen**
- **Tänk på vad man som närmsta chef berömmar och hur man gör det**
- **Erbjud liknande förmåner som på andra tjänster.** Jobbar de på kontoret halvdag innan röd dag? Ge de i produktion samma eller liknande förmån.

8 Slutsats

Innan arbetets gång hade vi föreställningar om sexism, machokultur och hård jargong. Vi blev positivt överraskade när dessa fördomar inte bekräftades som det största skälet till avsaknaden av kvinnliga arbetsledare. Respondenterna menade på att våra föreställningar är förlegade och något majoriteten av dem inte upplevt. Många menar på att arbetsledarrollen är den roligaste rollen de haft, men att det dock finns andra avgörande faktorer som gör att de själva och andra kvinnor i branschen inte stannar i positionen eller söker sig till rollen från början.

Vårt tydligaste resultat handlar om rollens attraktivitet i stort. Statusen på rollen är väldigt låg och det påverkar män lika mycket som kvinnor och kvinnor lika mycket som män. Många av åtgärderna handlar om att göra rollen mer attraktiv och intressant för *alla*. Dock finns resultat som visar problem som är mer förekommande för kvinnor och utgör anledningar till varför färre kvinnor är och söker sig till arbetsledare.

Kvinnors utvecklingsmöjligheter, samhällets könsstereotypiska värderingar och normer samt att vara en minoritet är utmaningar som främst kvinnor har. Vi tror att det finns åtgärder som kan förbättra situationen och minska bristen på kvinnor som arbetsledare. Åtgärder som att prata och visa kompetenstrappan både internt och externt, se till den enskilda individen och sluta anta att alla kvinnor är likadana samt placera kvinnor i samma projekt tror vi kan attrahera och behålla kvinnor i rollen som arbetsledare.

Genom gästföreläsningar som visar att det finns kvinnor som arbetar som arbetsledare, trivs och tycker det är roligt kan fördomar, normer och premiering av manlighet motarbetas och förändras. Att visa att det är en miljö med kvinnor kan inspirera och bidra till förebilder för såväl kvinnliga studenter som medarbetare.

Förutfattade meningar är inte enda anledningen till att få kvinnor söker sig till rollen som arbetsledare, men fortfarande en stor bidragande faktor. Företag som såväl branschen måste ta sitt ansvar genom att visa upp att branschen har utvecklats och att olikheter uppskattas.

Avslutningsvis tror vi att för att förändring ska kunna ske måste branschen anpassa sig till kvinnor, istället för att kvinnor ska anpassa sig till branschen.

9 Referenser

9.1 Litteratur

Bryman, Alan. & Bell, Emma (2013). Företagsekonomiska forskningsmetoder. 2. Uppl. Malmö: Liber ekonomi

Bryman, Alan. (2011) Samhällsvetenskapliga metoder. Liber förlag, Malmö: Studentlitteratur.

Fägerlind, Gabriella. (2009). Jämställdhet i praktiken. ID Förlag.

Hirdman, Yvonne. (1998). Genussystemet-reflexioner kring kvinnors sociala underordning. Tidskrift för genusvetenskap

Holgersson, Charlotte. (2003). Rekrytering av företagsledare: En studie i homosocialitet; Diss. Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm.

Holgersson, Charlotte. Höök, Pia. Linghag, Sophie. Wahl, Anna (2011) *Det ordnar sig, Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur

Hultin, Mia. (2003). Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. Sage Publications Inc.

Kanter, R. M. (1977). Vetenskaplig artikel - Men and women of the corporation. Basic Books. New York.

Roth, Ann-Kathrine. (2011). *Jämställdhetsboken: från teori till praktik*. Norstedts Juridik. Studentlitteratur.

Trost, Jan. (2010). Kvalitativa intervjuer. Lund: Studentlitteratur.

Wahl, Anna. (1992) Könstrukturer i organisationer: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling. Lund: Studentlitteratur.

9.2 Elektroniska källor

(3) Andersson, M och Halldin, A. Fler kvinnor till toppen - Management för att främja jämställdhet på ledande positioner inom byggbranschen. Samhälle och teknik, Industriell Ekonomi. Mälardalens Högskola, 2017. Hämtad från: <http://mdh.diva-portal.org/smash/get/diva2:1118652/FULLTEXT01.pdf>

(4) Awasthi, M och Rydell, C. Kvinnor i ledande positioner - Stämmer perceptioner om kvinnliga ledaregenskaper överens med stereotyperna? Företagsekonomi, Samhällsvetenskap. Stockholm. Södertörns Högskola, 2017. Hämtad från: <http://sh.diva-portal.org/smash/get/diva2:1140682/FULLTEXT01.pdf>

Bengtsson, S. (2018) *Kompetenskrisen skapar bostadsbrist*. Hämtad från <http://arbetsmarknadsnytt.se/kompetenskrisen-skapar-bostadsbrist/>

(2) Cettner, Annika. Kvinna i byggbranschen - civilingenjörers erfarenheter ur genusperspektiv. Byggkonstruktion, Samhällsbyggnad. Luleå. Luleå Tekniska Universitet, 2008.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:991553/FULLTEXT01.pdf>

Chalmers Tekniska Högskola. (2017). *Chalmers årsberättelse och årsredovisning 2017*. Hämtad från: <http://www.chalmers.se/sv/om-chalmers/arsberattelse-och-statistik/Sidor/default.aspx>

(1) Erlandsson, Anna. I hetaste laget - kvinnliga brandmäns situation i Västra Götaland. JMG, Institutionen för journalistik, medier och kommunikation. Göteborg. Göteborgs Universitet. 2013. Hämtad från:

https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/40717/1/gupea_2077_40717_1.pdf

Fastighetsnytt. (2018). *Statligt mål för fler kvinnor inom bygg*. Hämtad från:

http://fastighetsnytt.se/2018/03/statligt-mal-for-fler-kvinnor-inom-bygg/?utm_campaign=unspecified&utm_content=unspecified&utm_medium=email&utm_source=apsis-anp-3

Göteborgs Stad. (2016). *Byggplaner för 1000 miljarder de kommande 20 åren*. Hämtad från:

http://www.vartgoteborg.se/prod/sk/vargotnu.nsf/1/naringsliv,byggplaner_for_1000_miljarder_de_kommande_20_aren

Nationalencyklopedin. (2018). *Byggbranschen*. Hämtad från

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/byggbranschen>

Nationalencyklopedin. (2018). *Fördom*. Hämtad från

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/fordom>

Nationalencyklopedin. (2018). *Jämlikhet*. Hämtad från

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/jamlikhet>

Nationalencyklopedin. (2018). *Kön*. Hämtad från

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/kon>

Nationalencyklopedin. (2018). *Mångfald*. Hämtad från

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/mangfald>

Nationalencyklopedin. (2018). *Nätverk*. Hämtad från

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/natverk>

RFSL. (2017). *Jämställdhet*. Hämtad från

<https://www.rfsl.se/verksamhet/internationellt/dig-som-vill-arbeta-globalt-med-sogiesc/jamstalldhetsbegreppet/>

SCB. (2008). *Trender och prognoser 2008*. Hämtad från

https://www.scb.se/statistik/publikationer/UF0515_2006I30_BR_00_AM85BR0901.pdf

Skanska (2018). *Skanskas byggordlista*. Hämtad från:
<https://www.skanska.se/om-skanska/jobba-hos-oss/skanskas-internationella-ledarprogram-ilp/byggordlista/>

Sveriges Byggindustrier. (2014). *Förvärvsarbetande inom Byggindustrin*. Hämtad från:
https://www.sverigesbyggindustrier.se/statistik-arbetsmarknad/forvarvsarbetande-i-byggsektorn_6899

(5) Sveriges Byggindustrier, MentorBygg. Varför slutar kvinnor i produktionsdelen av byggbranschen och hur får vi dem att stanna? 2015. Hämtad från:
https://www.sverigesbyggindustrier.se/UserFiles/Files/MentorBygg/Rapport_Grupp_13.pdf

West & Zimmerman. (1987). *Doing Gender*. Hämtad från
https://www.gla.ac.uk/0t4/crcees/files/summerschool/readings/WestZimmerman_1987_DoingGender.pdf

Bilaga 1 – Intervjupersoner

Nedan redogörs respondenterna för:

vilken respondent, datum för intervju, anknytning till arbetsledarrollen, kön

R1 - Respondent 1, 23/2, tidigare arbetsledare, kvinna

R2 - Respondent 2, 23/2, tidigare arbetsledare, man

R3 - Respondent 3, 27/2, tidigare arbetsledare, kvinna

R4 - Respondent 4, 5/3, ingen yrkeserfarenhet av arbetsledarrollen, kvinna

R5 - Respondent 5, 26/2, tidigare arbetsledare, kvinna

R6 - Respondent 6, 27/2, tidigare arbetsledare, kvinna

R7 - Respondent 7, 28/2, tidigare arbetsledare, kvinna

R8 - Respondent 8, 5/3, ingen yrkeserfarenhet av arbetsledarrollen, kvinna

R9-11 - Respondent 9, 10, 11, 6/3, ingen yrkeserfarenhet av arbetsledarrollen, kvinnor

R12 - Respondent 12, 7/3, tidigare arbetsledare, man

R13 - Respondent 13, 15/3, arbetsledare, kvinna

Bilaga 2 – Intervjuguide

Presentation av intervjuperson

Ett examensarbete för Chalmers som kommer att finnas officiellt på chalmershemsida/bibliotek. Är det ett problem?

Vad vill du att vi ska kalla dig i vår rapport? (Är det ok med kön, ålder, yrkesroll?)

-Vad har du för bakgrund? (utbildning, erfarenhet)

-Hur länge har du jobbat på Skanska?

-Vad har du för tjänst idag? Vad var det som gjorde dig intresserad av att jobba med just det?

-Trivs du på jobbet?

Om kvinnor finns på arbetsplatsen

-Finns det kvinnor på din arbetsplats? Isåfall: hur många? Och vilka roller?

Extrafrågor

-Vilka arbetsuppgifter har du haft? (Kryssmanual)

-Vad tycker du om arbetstiderna ute i produktion?
Är det ett hinder eller inte?

-Hur kommer det sig att du fick möjligheten att gå vidare? - att ta nästa kliv?

-Vart ser du dig själv om 5/10 år?

-Vad har du för karriärmål? Vad/vem kan hjälpa dig att nå dom?

- Vilka fördelar/nackdelar tror du att det finns med en diversifierad (en varierad) arbetsgrupp?

- Anser du att åtgärderna för att förbättra antalet kvinnor inom byggsektorn, är en kulturförändring eller en attitydförändringsfråga?
○ Om ja, varför? ○ Om nej, varför?

- Vad anser du att man bör göra för att förbättra jämställdheten inom Skanska? (Ge förslag på konkreta åtgärder)

-Ses det som ett problem att det finns så få kvinnliga arbetsledare? Diskuteras det?
- Känns det som att det finns ett intresse för vilja göra förändringar?

-Hade arbetsplatsen varit annorlunda om det funnits fler kvinnor? (kvinnliga arbetsledare?) - På vilket sätt? – Jargong?

De viktigaste frågorna

-Vad är och vad gör en arbetsledare enligt dig?

- Vad är roligast med att vara arbetsledare/jobba i produktion?

- Vad är det sämsta med att jobba i produktion?

-Vad hade du för förväntningar på tjänsten innan du började jobba? Och vad skiljer sig från verkligheten?

- Haft en tydlig målbild? Kommunicerat den med nån?

- Drivkraft? Vad gör ett bra projekt (ekonomi, människa)

- Vad tror du att det är som gör att kvinnor (i många fall) inte trivs som just arbetsledare?

-Vad hade kunnat göras annorlunda på arbetsplatsen för att kvinnor ska trivas bättre i produktion?

- Har du någon erfarenhet av att det upplevts ha funnits motsättningar mot ett inkluderande av kvinnor i produktion?

-Tror du att det finns fördelar med att vara kvinna i byggbranschen och isf vilka?

- Tror du att kvinnor blir tilldelade vissa uppgifter enbart pga av att de är kvinnor?

- Hur blir du bemött? Bemött olika beroende på vem som bemöter dig?

- *Strategier man använder sig av vid olika bemötande? Har strategierna förändrats med tid?*

- Finns det andra förväntningar på kvinnliga arbetsledare jmf med manliga? Vilka isåfall?

Avslutning

-Vad tror du Skanska kan göra för att få fler kvinnor att söka sig till arbetsledare? Gärna konkreta exempel.

-Vad tror du Skanska kan göra för att behålla kvinnorna som arbetsledare? Gärna konkreta exempel.

-Är det något du vill tillägga som du anser vi missat att ta med?

-Är det några obehagliga/konstiga frågor som vi inte borde haft med?

-Någon du tycker vi borde prata med?

Mejla om de vill tillägga något i efterhand
Fått många kloka citat av dig, får vi citera dig?

Bilaga 3 – Intervjuguide HR

Presentation av intervjuperson

Ett examensarbete för Chalmers som kommer att finnas officiellt på chalmershemsida/bibliotek. Är det ett problem?

Vad vill du att vi ska kalla dig i vår rapport? (Är det ok med kön, ålder, yrkesroll?)

-Vad har du för bakgrund? (utbildning, erfarenhet)

-Har du jobbat inom byggbranschen?

-Trivs du med din utbildning?

De viktigaste frågorna

-Vad är och vad gör en arbetsledare enligt er?

- Vad tror du är roligast med att vara arbetsledare/jobba i produktion? Vad fokuserar man på i en jobbanons?

-Har ni erfarenheter av att grupper har fungerat olika beroende på om det har varit en blandad eller ”enförmig” grupp?

- Vad tror du att det är som gör att kvinnor (i många fall) inte söker sig till arbetsledare?

-Jobbar ni med ”lunchföreläsningar”/föreläsningar ut mot skolor överlag? Hur tänker man kring vilka personer som ska föreläsa?

-Tror ni att arbetstiderna är ett hinder?

-Vad tänker man på när man utformat en annons kring en tjänst?

-Märker ni skillnad kring hur många kvinnor som söker/män som söker beroende på hur annonsen är utformad?

-Tänker ni på att vara både en kvinna och en man vid rekrytering?

-Tänker ni på vilka bilder man har i annonserna?

-Ses det som ett problem att det finns så få kvinnliga arbetsledare?

- Känns det som att det finns ett intresse för vilja göra förändringar?

-I vilka kanaler kommunicerar ni era tjänster?

Extra frågor

- Vilka fördelar/nackdelar tror du att det finns med en diversifierad (en varierad) arbetsgrupp?

- Vad anser du att man bör göra för att förbättra jämställdheten inom Skanska? (Ge förslag på konkreta åtgärder)

-Tror du att det finns fördelar med att vara kvinna i byggbranschen och isf vilka?

-Under intervjuer har många påpekat att arbetare har låg status, hur kan man ge rollen mer status?

-Många pratar också om otydlig arbetsbeskrivning, hur pratar man om det vid rekrytering? (*Berättar man vad man ska göra med specifikt*)

Avslutning

-Vad tror du Skanska kan göra för att få fler kvinnor att söka sig till arbetsledare? Gärna konkreta exempel.

-Vad tror du Skanska kan göra för att behålla kvinnorna som arbetsledare? Gärna konkreta exempel.

-Är det något du vill tillägga som du anser vi missat att ta med?

-Är det några obehagliga/konstiga frågor som vi inte borde haft med?

-Någon du tycker vi borde prata med?

Mejla om de vill tillägga något i efterhand
Fått många kloka citat av dig, får vi citera dig?

Bilaga 4 – Intervjuguide Student

Presentation av intervjuperson

Ett examensarbete för Chalmers som kommer att finnas officiellt på chalmershemsida/bibliotek. Är det ett problem?

Vad vill du att vi ska kalla dig i vår rapport? (Är det ok med kön, ålder, yrkesroll?)

-Vad har du för bakgrund? (utbildning, erfarenhet)

-Har du jobbat inom byggbranschen?

-Trivs du med din utbildning?

De viktigaste frågorna

-Vad är och vad gör en arbetsledare enligt dig?

- Vad tror du är roligast med att vara arbetsledare/jobba i produktion?

- Vad tror du är det sämsta med att jobba i produktion?

-Vad har du för förväntningar på att jobba i produktion?/Arbetsledare?

- Har du en tydlig målbild? Karriärmål?

-Har du erfarenhet av att grupper har fungerat olika beroende på om det har varit en blandad eller ”enformig” grupp?

- Vad tror du att det är som gör att kvinnor (i många fall) inte söker sig till arbetsledare?

-Hur tycker du att Chalmers har kommunicerat rollen som arbetsledare? Produktion?

-Tror du att Skanska via Chalmers hade kunnat kommunicera på ett annat sätt?

-Tycker du att arbetstiderna är ett hinder?

-Kan du tänka dig att ta anställning som arbetsledare efter avslutade studier?

-Vad är det som gör en tjänst attraktiv för dig?

Extra frågor

-Vart ser du dig själv om 5/10 år?

- Vilka fördelar/nackdelar tror du att det finns med en diversifierad (en varierad) arbetsgrupp?

- Anser du att åtgärderna för att förbättra antalet kvinnor inom byggsektorn, är en kulturförändrings eller en attitydförändringsfråga?
○ Om ja, varför? ○ Om nej, varför?

- Vad anser du att man bör göra för att förbättra jämställdheten inom Skanska? (Ge förslag på konkreta åtgärder)

-Ser du det som ett problem att det finns så få kvinnliga arbetsledare?
- Känns det som att det finns ett intresse för vilja göra förändringar?

-Tror du att det finns fördelar med att vara kvinna i byggbranschen och isf vilka?

Avslutning

-Vad tror du Skanska kan göra för att få fler kvinnor att söka sig till arbetsledare? Gärna konkreta exempel.

-Vad tror du Skanska kan göra för att behålla kvinnorna som arbetsledare? Gärna konkreta exempel.

-Är det något du vill tillägga som du anser vi missat att ta med?

-Är det några obehagliga/konstiga frågor som vi inte borde haft med?

-Någon du tycker vi borde prata med?

Mejla om de vill tillägga något i efterhand
Fått många kloka citat av dig, får vi citera dig?

Bilaga 5 - Arbetsmoment enkät

Vilka moment har du varit involverad/ansvarig för som arbetsledare?
<i>Grunden</i>
<i>Stommen</i>
<i>Taket</i>
<i>Fönstermontage</i>
<i>installatörer</i>
<i>Tillval</i>
<i>Inredning</i>
<i>slutskede (besiktning)</i>
<i>KMA</i>
<i>Drift- & underhållspärmar</i>
<i>Övriga?</i>

Svarsfrekvens

Grund - nej, ja, nej, nej, nej, ja, nej

Stomme - ja, ja, ja, nej, nej, ja, nej

Tak - ja, ja, ja, ja, nej, ja, nej

Fönstermontage - ja, ja, ja, ja, ja, ja, ja

Installationer - nej, ja, ja, nej, ja, ja, nej

Tillval - nej, ja, nej, nej, ja, nej, ja

Inredning - ja, ja, nej, nej, ja, nej, ja

Slutskede (besiktning) - ja, ja, ja, ja, ja, ja, ja

KMA - ja, ja, ja, ja, ja, nej, ja

Drift- och underhållspärmar - ja, ja, ja, ja, ja, ja, nej

Totalt fick sju respondenter svara på den enkät, svaren fick de utveckla och motivera om de ville. De som svarat nej på tillval och inredning har inte jobbat med bostadsprojekt vilket innebär att dessa moment inte existerar på sådana projekt.