

LUNDS UNIVERSITET, SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN



“Jag bygger inte ställningen med mitt kön”

En kvalitativ studie om hur kvinnliga byggarbetare upplever samt hanterar bemötande och förväntningar i ett mansdominerat yrke.

Andreas Grevlind & Emelie Ottosson

SOCK04, 15hp

HT 16

Handledare: Bo Isenberg

Abstract

This study examined how female construction workers experience reception and expectations in the construction sector and what strategies they are implementing to manage these. Furthermore, it was also examined how women experience and manage the expectations and reception of the outside world. The method used to gather the empirical material was qualitative, semi-structured interviews. The results showed that the women experienced doubt about their ability to handle a “man’s job”. This applied within the industry and outside world. The informants are constantly working to refute the low expectations by doing a proper job. At the workplace, women feel that they are expected to adapt to the male work culture and embrace masculine characteristics to fit in and be respected. Those who do not comply with the outside world, and the industry's expectations are met with skepticism, insults and disrespect. The study showed that all women handled expectations and receptions in different ways depending on the context they were in.

Keywords: *Reception, expectations, strategies, women, gender, construction work, gender structures, male dominated occupations, equality*

Andreas Grevlind & Emelie Ottosson

SOCK04, 15hp

HT 16

Handledare: Bo Isenberg

Sammanfattning

Den här studien har undersökt hur kvinnliga byggarbetare upplever bemötande och förväntningar inom byggbranschen och vilka strategier de tillämpar för att hantera dessa. Vidare undersöktes också hur kvinnorna upplever och hanterar förväntningar och bemötande av omvärlden. Metoden som användes för att samla in det empiriska materialet var kvalitativa, semistrukturerade intervjuer. Resultatet visade att kvinnorna upplever att det inom branschen och i deras omvärld finns tvivel kring att de klarar av att utföra ett "mansjobb". Ständigt arbetar kvinnorna för att motbevisa de låga förväntningarna genom att på olika sätt göra ett utmärkande bra jobb. På arbetsplatsen upplever kvinnorna att de förväntas anpassa sig efter den maskulina arbetskulturen och anamma maskulina egenskaper för att respekteras och passa in. De som inte lever upp till eller rättar sig efter omvärldens och branschens förväntningar bemöts av skepsis, förolämpningar och respektlöshet. Studien visade att alla kvinnorna hanterar bemötande på olika sätt beroende av kontexten de befinner sig i.

Nyckelord: *Bemötande, förväntningar, strategier, kvinnor, genus, byggbranschen, könsstrukturer, mansdominerade yrken, jämställdhet*

Andreas Grevlind & Emelie Ottosson

SOCK04, 15hp

HT 16

Handledare: Bo Isenberg

Tack,

Till vår handledare Bo Isenberg för bra samarbete, stöd och vägledning
under denna uppsatsprocess.

Till kvinnorna som har deltagit i vår studie, varit generösa och visat stort engagemang.
Och sist, men inte minst, till varandra för gott kamratskap och samarbete. Under arbetets gång har vi
kompletterat varandra och bidragit lika mycket till den nu färdiga kandidatuppsatsen.

Innehållsförteckning

1. Inledning	7
1.1 Bakgrund.....	7
1.2 Problemformulering.....	8
1.3 Studiens perspektiv på kön	9
1.4 Syfte & frågeställning	9
1.5 Disposition	10
2. Tidigare forskning	11
2.1 Användning av tidigare forskning	13
3. Teori	14
3.1 Erkännande & missaktning	14
3.2 Den manliga dominansen.....	16
3.3 Könade arbetsplatser.....	17
3.4 Strategier för kvinnor på mansdominerade arbetsplatser.....	19
4. Metod & material	21
4.1 Metod & vetenskapligt förhållningsätt	21
4.2 Urval	21
4.3 Intervjuer.....	22
4.4 Telefonintervjuer	23
4.5 Etiska överväganden	25
5. Analys	26
5.1 Förväntningar & bemötande inom branschen: Tvivel kring kvinnors förmåga att utföra ett ”mansjobb”	26
5.1.2 Förväntningar & bemötande inom branschen: Kvinnor i en maskulin arbetskultur	28
5.1.3 Kvinnornas strategier för att hantera sin situation inom branschen.....	31
5.2 Förväntningar & bemötande från omvärlden: Tvivel kring kvinnors förmåga att utföra ett ”mansjobb”.....	35
5.2.1 Förväntningar & bemötande från omvärlden: Byggkvinnor i kontakt med kunder	36
5.2.2 Kvinnornas sätt att hantera förväntningar & bemötande av kunder	38

6. Sammanfattning & reflektioner	41
6.1 Slutsats	41
6.2 Avslutande diskussion & återkoppling till tidigare forskning	42
6.3 Vidare forskning	44
7. Referenser	46
8. Bilagor	48
8.1 Bilaga 1: Utskick till potentiella deltagare	48
8.2 Bilaga 2: Intervjuguide	49

1. Inledning

I följande avsnitt kommer bakgrund, problemformulering samt studiens perspektiv på kön att presenteras. Vidare introduceras även syfte och frågeställning. Kapitlet avslutas med att redogöra för uppsatsens disposition.

1.1 Bakgrund

Jämställdhet har under de senaste åren blivit en viktig del av den samhälls- och politiska debatten. Sverige har positionerat sig som ett av de ledande länderna i världen när det kommer till jämställdhetsarbete och jämställdhetsfrågor, trots detta återstår mycket arbete (The Gender Gap report 2015). Enligt "På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet 2016" som publiceras av Statistiska centralbyrån är den svenska arbetsmarknaden splittrad. Den visade att endast 16 % av alla kvinnor och 15 % av alla män jobbar inom yrken med jämn könsfördelning, det vill säga där varken antalet kvinnor eller män överskrider 60 % av antalet arbetare inom yrket. Övriga jobbar i en antingen starkt mans- eller kvinnodominerad bransch (Statistiska centralbyrån 2016).

Det finns rådande föreställningar som är mer eller mindre etablerade gällande vilka typer av arbeten och positioner som är förknippade med ett visst kön. Vad som krävs för att utföra olika arbeten styrs av internaliserade idéer och uppfattningar. Detta i sin tur bidrar till att såväl arbetsmarknader som branscher segregeras och delas upp efter kön genom att skapa neutraliserade "kvinno- och mansarbeten". Begreppen femininitet och maskulinitet konstrueras genom oppositioner, dikotomier och hierarkier där maskulinitet historiskt sett varit särskilt gynnsamt. Könstämplade arbetsplatser har sina rötter i historiska och kulturella system av uppfattningar och mening kring vad som anses maskulint och feminint samt vad för slags egenskaper en "man" eller "kvinna" förutsätts ha. Utifrån olika stereotypa föreställningar söker sig kvinnor och män "naturligt" till olika arbeten och reproducerar därmed könsroller. Ibland förklaras detta genom att män och kvinnor socialiseras till skilda intressen och därmed söker sig till olika arbeten (Alvesson & Billing 2011:79f, 98f). Att minska könsuppdelningen på arbetsmarknaden skulle inte bara gynna samhället utan även branscher och dess individer. Exempelvis hade många människor fått större frihet och möjligheter i sina

yrkesval. Samtidigt skulle detta medföra en minskad arbetskraftsbrist när kvinnor och män inte längre är lika låsta till specifika yrken (Fägerlind 2007:7).

Under de senaste decennierna har det skett positiva förändringar i västvärlden som gjort det enklare för individer att korsa könsgränser i sina yrkesval. Trots detta innebär det i många fall fortfarande problem för både män och kvinnor. De kvinnor som söker sig till manligt könade yrken möts ofta av glastak som innebär att deras möjligheter är begränsade. Till skillnad från män som kan erhålla uppmuntran då de manifesterar maskulinitet i kvinnoyrke blir kvinnor sällan belönade för att demonstrera femininitet i ett mansyrke (Alvesson & Billing 2011:134).

Arbetskulturer skapar och reproducerar föreställningar om män och kvinnor, manligt och kvinnligt. Könsidentitet på arbetsplatser fungerar därmed som organiseringsprincip. Genom att tillämpa ett könat perspektiv på olika branscher och arbetsplatser blir det således möjligt att synliggöra och utforska olika fenomen, handlingar och verbala uttryck som mer eller mindre är kopplade till den blandningen av kön som finns (ibid:172f).

1.2 Problemformulering

Byggbranschen är en av de mest mansdominerade branscherna där hela 96 % är män och bara 4 % är kvinnor. (Statistiska centralbyrån 2016). Diskussionen kring ojämställdheten inom byggbranschen har under de senaste åren varit mycket aktuell. Byggnads, som är byggbranschens fackförbund, har tagit initiativ i hopp om att försöka rekrytera fler kvinnor till branschen och förändra den rådande könsfördelningen. *Stoppa machokulturen* är ett projekt som tagits fram av Byggnads med förhoppningen att skapa en mer jämställd byggbransch och för att förändra jargongen inom byggbranschen som anses vara hård, sexistisk och könsdiskriminerande (Stoppa Machokulturen 2016).

Tidigare forskning har fokuserat kring hur kvinnor och mäns olika arbetsvillkor ser ut inom olika områden av byggbranschen och hur den rådande arbetskulturen påverkar bemötande och förväntningar. Byggindustrin är den delen inom byggsektorn där antalet kvinnor är lägst men i tidigare forskning har branschen behandlats som en enhet där exempelvis civilingenjörer och ledare också varit inkluderade i urvalet (Sveriges byggindustrier 2014). Forskning har lyft fram problematik som kvinnorna inom byggindustrin ställs inför, men den samlade kunskapen om deras personliga

upplevelser är begränsad. Att lyfta fram kvinnornas erfarenheter och perspektiv är särskilt viktigt för att nå insikter och därmed kunna uppmärksamma ojämlikheter och möjliggöra förändring (Harding 2004).

1.3 Studiens perspektiv på kön

I de flesta sammanhang delas individer upp i två grundkategorier, kvinnor och män, som bygger på biologiskt kön: manliga och kvinnliga kroppar. Dessa kategorier byggs dock även på föreställningar kring vad ett kön, eller kvinnligt och manligt, antas innebära. Denna uppdelning av individer kallas genus, sociala konstruktioner av kön (Hirdman 1988:50f). I den här studien utgår vi från genus utan att förankra det i informanternas kulturella och subjektiva innebörder. Vi använder med andra ord genus som ett analytiskt begrepp och ser till den djupare könsinnebörden som ett socialt fenomen. Således ser vi alltså till de normer, föreställningar, uttryck och egenskaper som ett kön tillskrivs av samhället genom socialisation och kultur.

Vad kön betyder och är, är en fråga var och en bör reflektera kring. Vi är medvetna om att vårt dikotoma sätt att analysera utifrån "man" och "kvinna" medför en risk att befästa och reproducera rådande sociala och kulturella stereotyper. Vårt sätt att tänka och analysera utifrån genus i den här studien döljer dessutom en inre differentiering inom begreppet som t.ex. ålder och etnicitet. Därför vill vara öppna med att vi inte tagit hänsyn till vilka ytterligare innebörder som undersökningspersonerna omfattar. Vi utgår från ett antagande att nästan ingenting är könsneutralt, därför blir det också möjligt att tillskriva erfarenheter och fenomen en innebörd som är kopplad till hur genus konstrueras, internaliseras och reproduceras. Trots detta har vi försökt att undvika att fastna i godtyckliga tolkningar och har en tro på att det som uppfattas som "kvinnligt" eller "manligt" för en person eller grupp inte är det för en annan, och att varje uppfattning är lika bra eller dålig som en annan.

1.4 Syfte & frågeställning

Syftet med studien är att undersöka och belysa hur kvinnliga byggarbetare upplever sin position, mer specifikt hur de uppfattar förväntningar och bemötande inom branschen och av omvärlden. Vi kommer även undersöka om det finns olika strategier

kvinnorna tillämpar för att hantera sin situation och hur dessa i så fall tar sig uttryck.

Frågeställningarna som studien kommer besvara lyder:

- Hur upplever kvinnliga byggarbetare förväntningar och bemötande inom branschen?
- Vilka strategier tillämpar kvinnor i byggbranschen för att hantera sin situation på en mansdominerad arbetsplats?
- Hur upplever kvinnliga byggarbetare förväntningar och bemötande av omvärlden?
- På vilket sätt hanterar kvinnor i byggbranschen omvärldens förväntningar och bemötande?

1.5 Disposition

I nästkommande kapitel lyfts tidigare forskning fram. I kapitel tre presenteras uppsatsen teoretiska ramverk som består av fyra olika teorier: *Erkännande och missaktning*, *Könade arbetsplatser*, *Den manliga dominansen* och *Strategier för kvinnor på mansdominerade arbetsplatser*. Kapitel fyra fokuserar på metoden som användes vid studiens utförande, det vill säga kvalitativa intervjuer. Efter metoden kommer analyskapitlet där vi med hjälp av de utvalda teorierna analyserar det empiriska materialet som samlats in. I det sista kapitlet sammanfattas och diskuteras resultatet av studien och förslag på vidare forskning läggs fram.

2. Tidigare forskning

I följande avsnitt behandlas relevant tidigare forskning inom området "kvinnor i mansdominerade yrken". Mycket forskning har bedrivits på fältet genom åren. Det urval som gjorts och presenteras här bör således inte betraktas som fullständigt uttömmande då vi enbart lyfter fram de studier som ansetts vara de mest intressanta utgångspunkterna för vår egen undersökning. Den tidigare forskningen har bidragit med en övergripande bild av kvinnors situation i mansdominerade yrken och samtidigt lyft fram flera problem och svårigheter som dessa kvinnor ofta ställs inför.

Barbro Olofssons arbetsmiljöstudie "Kvinnor och män i byggyrken - en jämförande studie" från år 2000 studerade bland annat hur kvinnors villkor i olika skikt av byggbranschen ser ut i jämförelse med männens. Kvinnor ses ofta som ett andrahandsval i rekryteringen då de uppfattas som mer fysiskt svaga än den unga, fysiskt starka mannen som är normen. Det visade sig att det finns tveksamheter gällande viljan att långsiktigt släppa in fler kvinnor i branschen. Studien påvisade att det inte bara är svårt för kvinnor att få jobb, de kvinnor som släpps in är också svåra att behålla. Förklaringen som lyftes fram i studien är att det finns psykosociala och organisatoriska faktorer som skapar barriärer för kvinnornas möjligheter i byggyrket, bl.a. i form av löneformer, brist på delaktighet, jargong, arbetstider och ensamarbete. Praktiska regler på byggarbetsplatser är anpassade efter en manlig kultur, vilket bl.a. visas i utformning av lokaler, arbetstider, arbetsmoment och tekniker. Dessa i sin tur gynnar män, och i synnerhet "starka män". Dessutom bevisade studien hur en manlig kultur präglar kommunikationssystem, gruppbildningar och språkbruk. Detta innebär inte bara en svår sista enbart för kvinnor, utan också för män utanför "branschnormen" som uppger att de har haft svårt att passa in och hävda sig.

Olofsson (2000) förklarade att när kvinnor anställs som byggarbetare och hantverkare tvingas de som minoritet att anpassa sig till en manlig norm. Många kvinnor framhöll att de måste vara psykiskt starka för att klara arbetsmiljön. Krav på fysisk styrka och rådande normer kring byggyrket som ett "mansjobb" ställer till det för kvinnorna och bidrar till att de tilldelas andra arbetsuppgifter än männen. En betydligt större andel av kvinnorna än männen hade en positiv inställning till att det finns kvinnor på byggarbetsplatserna. Studiens resultat belyste även att det finns en

viktig koppling mellan ledarskapet och arbetarnas vilja att känna sig delaktiga, handlingsfria och samtidigt ha god hälsa och högt välbefinnande. Överlag uppgav de flesta kvinnorna och männen i branschen att de upplever en hög trivsel och känsla av delaktighet i sitt arbete.

År 1989 presenterades Silius studie "*Kvinnor i mansdominerade yrken: läkare, ingenjörer, jurister*" där hon undersökt kvinnors ställning i mansdominerade yrken i Finland. Genom studien hittades liknande mönster i alla tre yrkesgrupper som var i fokus, bl.a. att kvinnor ofta tilldelas andra uppgifter inom sitt yrke än män. Det visade sig också att kvinnor utför arbeten på andra nivåer än män där det dessutom finns mindre möjligheter för dem att avancera. Resultat bevisade således att en viss profession sällan kan ses som en enda enhet då villkoren och möjligheterna inom yrket varierar mellan könen.

Studiens resultat belyste vidare att oberoende om en yrkesgrupp är enkönad eller tvåkönad kan det råda värderingar inom den som är baserade på kön. De könsbaserade värderingarna präglade i sin tur traditionerna och kulturerna inom yrkesgrupperna. Resultatet visade att det i mansdominerade branscher kan finnas organisations- eller yrkeskulturer som är "maskulina", vilket kan innebära hinder för bl.a. rekrytering av kvinnor eller för deras avancemang. I stället för att problematisera ojämlikheterna visade studieresultatet att det finns flera exempel på att feminiseringen av olika yrkena har identifierats som ett hot mot yrkenas status och det utförda arbetets kvalitet.

Organisationers inre strukturer visade sig också innebära begränsningar. Detta bevisades genom studiens statistiska material som indikerade att kvinnor specialiserar sig och avancerar inom sitt yrke i lägre grad än män. Kvinnorna som medverkade i studien medgav också att de ofta känner sig exkluderade i den rådande organisationskulturen där de upplever sig stå utanför informella nätverk som exempelvis "bastugäng och sup-sällskap".

I intervjumaterialet uppgav respondenterna att deras begränsade möjligheter ibland orsakas av fördomar som finns i samhället. Kvinnorna i studien uppgav också att de manliga kollegorna har bättre utvecklade nätverk som ger de andra förutsättningar. Ett problem som uppmärksammades återkommande var att kvinnorna ofta blir ifrågasatta om de har kapaciteten att klara av kombinationen mellan familjeliv och karriär. Studien visade också att majoriteten av de deltagande kvinnorna hade ett lågt kvinnomedvetande, exempelvis nämndes karriärhinder de upplevde sällan bero av patriarkala strukturer eller enskilda män.

Tessa Wright (2016) har i sin studie *“Gender and Sexuality in Male-Dominated Occupations, Women Working in Construction and Transport”* forskat kring varför kvinnor söker sig till traditionellt mansdominerade yrken. Samtidigt har hon gjort en intersektionellanalys av kvinnors erfarenheter i olika hierarkiska positioner inom bygg- och transportbranschen i England. Forskaren undersökte även kvinnornas attityder till och upplevelser av olika skydds nätverk, fackföreningar. Studien bevisade att både heterosexuella och homosexuella kvinnor i branschen löper stor risk att utsättas för könsdiskriminering, och att många av de som utsätts för diskriminering är rädda att lyfta fram det med risk att framstå som problemskapare. Det visade sig också att många av kvinnorna medvetet och omedvetet tillämpar olika strategier i syfte att bli accepterade som “en av grabbarna”. Andra hade insett och accepterat att de “aldrig skulle kunna bli som en man, eller “bli lika bra som en man”. Samtidigt visade forskningsresultatet att en del av kvinnorna betonade ett antal fördelar med att arbeta i ett mansdominerat yrke, bland annat högre lön. Studien visade även att kvinnor i mansdominerade branscher ofta får ett ökat självförtroende när de utför ett “manligt arbete”.

2.1 Användning av tidigare forskning

När vi fördjupat vår kunskap inom ämnet upptäckte vi att det fanns ett litet gap på forskningsfältet. Den tidigare forskningen är inte enbart fokuserad kring hantverksyrkena, utan ser oftast byggbranschen som helhet med kvinnor som t.ex. även är civilingenjörer, kontorsarbetare och chefer. För att positionera oss har vi valt att enbart fokusera på kvinnor med hantverksyrken inom byggbranschen, det är också inom detta yrkesområde som andelen kvinnor är lägst (Sveriges byggindustrier 2014). Den tidigare forskningen har konstaterat att det förekommer problem för kvinnor i den mansdominerade byggbranschen men det empiriska materialet har då i huvudsak byggts på statistisk data från enkätundersökningar. I den här studien vill vi lyfta fram kvinnornas perspektiv genom att låta deras röster, erfarenheter och upplevelser utgöra det empiriska materialet. Efter mycket läsning har vi kunnat utläsa återkommande mönster i mansdominerade branscher oberoende yrkesinriktning. Silius gör exempelvis en jämförelse mellan läkar-, jurist- och ingenjörssyrket och hittar liknande problematik i de olika yrkesgrenarna. Detta är förklaringen till att vi lyft fram forskning som även bedrivits inom andra branscher än byggbranschen.

3. Teori

I analysen av vår empiri kommer vi lyfta fram vilka bemötanden och förväntningar kvinnor i byggbranschen upplever och sätta dessa i relation till olika teoretiska ramverk. Genom att tillämpa teoretiska perspektiv vill vi bland annat framhäva hur kvinnorna förhåller sig de till könsbestämda föreställningar och strukturer som verkar påverka de bemötande och förväntningar de upplever. Dessutom vill vi koppla kvinnornas sätt att hantera bemötande och förväntningar till jakten på erkännande. För att göra detta har vi tagit hjälp av en rad forskare och teoretiker som härfter kommer presenteras. Samtliga teorier verkar i analysen i symbios där de kopplas ihop, kompletterar och utvecklar varandra.

3.1 Erkännande & missaktning

I boken "Erkännande" presenterar Heidegren flera olika sociologer och filosofer som varit involverade i skapandet av erkännande som teoretiskt verktyg. Detta teoriavsnitt bygger dock enbart på Heidegrens bok och inte några originalkällor, med andra ord bygger det på en tolkning av Heidegrens tolkning.

Heidegren använder erkännande som ett teoretiskt begrepp vilket står för uppmärksammade och uppskattade av en persons förmågor inom ett eller flera särskilda områden. Ur ett vidare perspektiv innebär erkännande värdesättning, bekräftelse och uppskattning av de värden som en individ besitter. För att en person ska kunna skapa och upprätthålla en egen identitet och positiv självbild krävs erkännande på flera plan. Erkännande blir till i dialog med andra människor, det är dessutom ett mänskligt behov eftersom det är kopplat till identitet. De flesta människor har en inneboende önskan om att bli erkända som en bland andra och inte falla ur ramen, detta uppnås genom att en anpassar sig till gällande normer och regler. Att erkänna någon innebär att man ser denna någon, om en inte beaktas innebär det att en är socialt osynlig. Erkännande i form av respekt, aktning och hänsynsfullhet handlar om hur uppskattning som vi hyser för någon överförs till denne, eller något som denne står för. Att bli erkänd precis som en är, en individ olika andra, bidrar således till sund självuppskattning. Visad respekt och aktning innebär dessutom

implicit att avlägga löfte om att behandla den andre på ett visst sätt. Att inte bli erkänd utgör en form av förtryck (Heidegren 2009:17ff).

Heidegren nämner tre former av erkännande som tillsammans möjliggör individuellt självförverkligande. En av formerna är den sociala uppskattningen, de andra två är rättsligt erkännande och mänskliga primärrelationer. Genom *social uppskattning* blir en erkänd i sin individualitet för att en besitter specifika förmågor eller utför prestationer som är värdefulla, vilket i sin tur möjliggör självuppskattning. *Rättsligt erkännande* avser individens rättigheter och värden knutna till dennes sociala status. Erkännande i denna form ger i sin tur möjlighet för individen att betrakta sig själv som en fullvärdig samhällsmedlem. *Mänskliga primärrelationer* är den mest grundläggande formen av erkännande som syftar till alla relationer med starka känslomässiga band mellan ett mindre antal personer. Kärleken som dessa relationer präglas av bidrar till en positiv självrelation och självförtroende (ibid:28f).

Heidegren lyfter också fram tre former av missaktning som hotar att bryta eller försvåra utvecklandet av en personlig identitet och självrelation. Den första typen är *fysiska övergrepp* som riktas mot en individs kroppsliga integritet och förvägrar individens möjlighet att fritt förfoga över sin egen kropp. Missaktning i denna formen får den sociala världen att framstå som en osäker plats. Den andra formen av missaktning är *rättsberövandet*, närmare bestämt berövandet av en individs rättigheter vanligen i form av viss gruppstillhörighet som t.ex. kön eller etnicitet. Denna typen av missaktning gör att individen fränkänns full moralisk tillräknelighet, status att vara en fullvärdig och likaberättigad samhällsmedlem. Sista typen av missaktning är *förnedring och kränkning*, det är vad som sker när en individ tillskrivs lägre värde istället för att bejakas och uppmuntras. Social missaktning i denna form bidrar till skam, vrede och frustration för den som utsätts (ibid:31f).

Det finns enligt Heidegren en skillnad mellan icke-erkännande och missaktning. Icke-erkännande är vad som uppstår när ett förväntat erkännande uteblir genom att en individ förbises och negligeras, detta skapar besvikelse. Missaktning är motsatsen till vad vi förväntat oss och hoppats på ska ske, en är då inte osynlig utan snarare utsatt för förakt och en intensiv samt negativ form av uppmärksamhet vilket leder till vrede. Vägen från icke-erkännande till erkännande går ibland via missaktning som en form av social synlighet, utan någon form av uppmärksamhet finns nämligen inte möjlighet att nå erkännande (ibid:43).

Heidegren lyfter fram tre analysnivåer för temat erkännande: mikro-, mellan- och makronivån. I den här studien är främst mikro- och mellannivån relevant därför kommer enbart dessa presenteras. Mikronivåns fokus ligger på hur människor uttrycker erkännande och missaktning i form av attityder, gester och handlingar. I mellannivån ligger fokus på konstanta eller skiftande mönster som relationer uppvisar med avseende på erkännande. Analysen riktar då in sig på hur attityder och gester präglar och strukturerar mellanmännsliga relationer över tid (ibid:65f).

Heidegrens teori om erkännande och missaktning kommer i den här studien att användas vid analys av informanternas upplevelse av bemötande och förväntningar. Dessutom kommer teorin tillämpas i analysen av kvinnornas sätt att hantera dessa. Att analysera de bemötande kvinnorna upplever på mikro- och mellannivå kommer synliggöra hur attityder och handlingar understryker könsskillnader. Samtidigt kommer det öka förståelsen för kvinnornas situation, uppförande och handlingsätt.

3.2 Den manliga dominansen

Pierre Bourdieu observerar hur dolda strukturer i samhället normaliserar mannen och maskulinitet (Bourdieu 1999:17). Enligt Bourdieu är mannen normen i samhället, detta är tydligt då han sällan behöver rättfärdigas. Vad som klassas som manligt respektive kvinnligt är grundat i samhällsstrukturen, det som förknippas med manlighet betraktas vanligen som kraftfullt samtidigt som kvinnliga egenskaper är förknippade med mjukhet (ibid:22ff).

Den manliga dominansen utgör ett slags symboliskt våld. Symboliskt våld är ett osynligt våld som oftast inte ens går att lägga märke till, det syftar vanligen till att förminska någons heder, självrespekt och behålla övertag (ibid:11, 49). Bourdieu menar att män ofta använder sig av symboliskt våld för att få kvinnor att underkasta sig dem, detta är i sin tur möjligt på grund av att våldet är normaliserat i samhället. (ibid: 49f).

För enskilda kvinnor eller män är det nästintill omöjligt att revoltera mot rådande maktstrukturer, i synnerhet för kvinnan som tidigt får lära sig att hon är underordnad mannen. (ibid:42ff) Bourdieu påvisar dock att en del förändringar har skett, bland annat med hjälp från den feministiska rörelsen (ibid:104). Han understryker att samhället och dess struktur fortfarande är dominerat av ett manligt synsätt, men menar att kvinnor har mer tillgång till tidigare specifikt uttryckta manliga positioner just för

att män i större utsträckning tillåter det. Med andra ord sker förändringen på mäns villkor. (ibid:115)

Bourdieu's teori om symboliskt våld och den manliga dominansen är central och genomsyrar hela analysen. Med hjälp av hans perspektiv kommer vi synliggöra hur olika könsbestämda värderingar och maktförhållanden präglar de bemötande, förväntningar och villkor som kvinnorna i byggbranschen erfarar och handlar utifrån.

3.3 Könade arbetsplatser

Detta teoriavsnitt bygger på fakta från en rad olika teoretiker och forskare som på ett eller annat sätt förklarar vilken roll kön spelar i organisationer och arbetssammanhang. Samtliga författare som bidragit till denna teori har intresserat sig för hur en viss blandning av kön exempelvis kan påverka arbetskultur och strukturer, framför allt i mansdominerade branscher. Efterhand som det empiriska materialet samlades in framgick det vilka teoretiska ståndpunkter som var relevanta för studien. Därefter sammanfattades olika kompatibla delar och teoriavsnittet utformades.

Alvesson och Billing förklarar att alla arbetsstrukturer och processer bär mening som bygger på könsbestämda värderingar, idéer och antaganden. I de flesta fall bygger dessa på, eller associeras med, manlighet vilket i sin tur präglar och reglerar organisationslivet och de sociala interaktionerna på arbetsplatser. Socialisationsprocessen som sker inom arbetsorganisationer har betydelse då könsidentiteter förvärvas, styr, begränsar eller ökar individers möjligheter. Parallellt med differentieringar inom branscher och organisationer finns i somliga fall externa, mer utbredda innebörder av antaganden och föreställningar om specifika branscher och verksamheter. Vad som klassas som tungt och fysiskt arbete associeras ofta med maskulinitet medan yrken som klassas som "mjuka" anses vara mer feminina. (Alvesson & Billing 2011:172f).

Abrahamsson skriver att kön på mansdominerade arbetsplatser spelar en väsentlig roll, och då främst manligt kön. Arbetsplatser som är dominerade av män bidrar ofta till att könet skapar en särskild arbetskultur där den delade maskuliniteten understryks av manligt kodade sysselsättningar. Hård jargong är något som den "riktige" mannen förutsätts att tåla och kvinnor nämns ofta i sexuella termer. För minoriteter på

arbetsplatser med skev könsfördelning uppstår det ofta problem som är konsekvenser av den synlighet som präglar individer som är "avvikande" (Abrahamsson 2009:172ff).

Enligt Joan Acker kan det vara svårt att upptäcka och se könsstrukturer i organisationer som är dominerade av män eftersom maskulinitet utgör normen och anses vara det "naturliga". I sin tur medför detta att organisationens uppbyggnad och struktur blir stämplad som könsneutral. Detta är också en av de bakomliggande faktorerna till att kvinnor kan uppleva problem inom ett mansdominerat yrke. Acker belyser flera processer där män och kvinnor särskiljs och delas in på olika sätt i organisationer eller på arbetsplatser. Exempelvis tilldelas kvinnor och män olika arbetsuppgifter samtidigt som de har olika mycket inflytande. De könade strukturerna kan se olika ut. Det gemensamma är att män oftast befinner sig i toppskiktet och har mest inflytande, dessutom får de tillgång till ny information tidigare än kvinnorna (Acker 1990:142).

Strukturerna som finns inom organisationer uppkommer vid olika sociala interaktioner. Acker menar att konstruerandet av bilder och symboler via språket befäster skiljelinjen mellan män och kvinnor i arbetssammanhang. Detta visar sig i form av dominans och underordning exempelvis genom vem som tillåts sätta agenda för samtalen och ta mest plats. Ofta tillåts männen vara drivande i interaktionerna medan kvinnorna då finns till för att agera som stöd vilket således innebär att de ses som mer passiva (ibid:146).

Abrahamsson förklarar att både män och kvinnor kan vinna på att upprätthålla och understryka olikheterna mellan könen, därför fortsätter den ojämlika relationen att reproduceras. Genusordningen är föränderlig och män och kvinnor förhåller sig till dess olika mönster och ramar på olika sätt i olika sammanhang. Abrahamsson menar att kvinnors underordning i relationen till män i arbetssammanhang ofta förbises, istället påstås det vara något som människan valt och vill upprätthålla (Abrahamsson 2009:159f).

Kunskapen om könade arbetsplatser kommer i den här studien vara användbar för att förstå vilka olika system, regler och förutsättningar som kvinnorna i byggbranschen agerar utifrån och begränsas av. Teorin kommer också synliggöra hur könsbestämda värderingar och föreställningar påverkar de bemötande och förväntningar som kvinnorna upplever, inom branschen och av omvärlden.

3.4 Strategier för kvinnor på mansdominerade arbetsplatser

När kvinnor träder in på en typiskt mansdominerad arbetsplats utmanar de den rådande genusordningen. Gerd Lindgren lyfter fram fem olika strategier som kvinnor applicerar för att hantera eventuella situationer som kan komma att uppstå på en mansdominerad arbetsplats.

Den första strategin innebär att *kvinnor konkurrerar med män och andra kvinnor som om de vore män*. De kvinnor som anammar denna strategi förnekar att det finns problem för kvinnor att ta sig fram i en mansdominerad bransch. Kvinnorna som lyckats ta sig fram ser sig själva som ett bevis på att kön inte har så stor betydelse. Detta blir dock motsägelsefullt då hon själv tar avstånd från andra kvinnor eller tonar ner sina "kvinnliga" attribut eftersom de riskerar att degradera henne. Tydligt blir också att de framsteg som hon gör inte gynnar andra kvinnor som kommer efter henne (Lindgren 1985:29).

Den andra strategin är att *kvinnor konkurrerar med män genom att använder sig av andra medel, nämligen att anspela på sin kvinnlighet*. Denna strategi innebär att kvinnorna kan anta en rad olika roller. De kan till exempel anspela på sin sexualitet, anta rollen som "maskot" eller modersrollen. Denna strategi begränsar dock kvinnornas karriärmöjlighet då den oftast bara ger kortsiktiga fördelar, samtidigt tvingar den kvinnorna att agera på ett könsstereotyp sätt (ibid:30f).

Den tredje strategin går ut på att *kvinnor förnekar konkurrensen med män*. De kvinnor som antar denna strategi är bekväma och har oftast inga tankar på att göra karriär inom ett mansdominerat yrke. De agerar således efter typiska kvinnliga normer (ibid).

Den fjärde strategin som Lindgren beskriver innebär att *kvinnor tar avstånd från manskulturens mål men inte från deras medel*. Följaktligen betyder detta att kvinnorna tar avstånd från en typisk manskultur men ändå deltar i de rutiner, normer och regler som finns på arbetsplatsen och som är uppsatta av männen. Kvinnorna tar således inga egna initiativ på arbetsplatsen vilket i sin tur gör att de kan uppfattas som osjälvständiga och svaga (ibid).

Den femte och sista strategin är att *kvinnorna ifrågasätter den ojämställda genusordningen som råder och försöker förändra denna*. En kvinna som agerar utifrån denna strategi blir lätt stämplad som en "kvinnosakskvinna" på en mansdominerad arbetsplats. Även om denna strategi är mer accepterad idag blir kvinnor som antar

denna strategi ofta förlöjligade eller överösta med diverse uppgifter som rör kvinnofrågor. Antas denna strategi av mer än en kvinna så är den inte alls accepterad då den anses vara självisk genom att inte främja hela arbetsgruppens intresse (ibid).

Det bör tilläggas att dessa strategier är förenklade. Eftersom verkligheten är komplex innebär detta att strategierna ofta situations-anpassas och blandas av kvinnorna som anammar dem.

Lindgrens teori kommer tillämpas i analysen och tydliggöra hur och varför kvinnorna i byggbranschen hanterar bemötande och förväntningar inom branschen på de sätt som de påstår. Teorin kommer också sammankopplas med andra tidigare presenterade teorier för att få en djupare förståelse för kvinnornas sätt att agera.

4. Metod & material

I följande kapitel kommer metod och material som användes vid utformandet av studien att presenteras. I första delkapitlet redogör vi för studiens metod och vetenskapliga förhållningssätt, därefter vårt urval. Efter detta presenterar vi två former av intervjuer, telefonintervju och intervjuer ansikte mot ansikte. Kapitlets sista avsnitt handlar om etiska övervägande. Hela metodkapitlet inkluderar beskrivning av vårt tillvägagångssätt samt argumentation och kritiska reflektioner kring detta.

4.1 Metod & vetenskapligt förhållningssätt

Då studien ämnade undersöka hur kvinnor i byggbranschen upplever sin position genom förväntningar och bemötanden samt hur de hanterar dessa ansågs det mest lämpligt att använda en kvalitativ metod vid utförande av studien. Metoden som valdes ut var kvalitativa intervjuer, vilket Kvale och Brinkmann menar är passande då frågeställningar innefattas av ord som ”hur” (Kvale & Brinkmann 2014:143). Eftersom studiens avsikt var att gå på djupet och undersöka kvinnornas perspektiv och erfarenheter ansågs kvalitativa intervjuer mest lämpligt (Denscombe 2016:265).

Studien har antagit ett abduktivt förhållningssätt. I likhet med den induktiva ansatsen tar abduktion stöd i empiri, men förhållningssättet kan också kopplas samman med deduktion då det även utgår från teorier. Således kan den abduktiva ansatsen beskrivas som en mellanväg mellan ett induktiv och deduktiv förhållningssätt (Alvesson & Sköldberg 2008:54f). Det abduktiva förhållningssättet tillåter förståelsen att gradvis växa fram, vilket passade studiens syfte. Vi ämnade att skapa förståelse av vårt empiriska material med hjälp av teorier som hela tiden utvecklades och omarbetades under arbetets gång.

4.2 Urval

I studien användes en kombination av strategiskt urval och snöbollsurval för att nå personer som var relevanta för problemformuleringen. Sex av sju informanter hittades via fyra olika Facebook-grupper för kvinnliga byggarbetare, en av dessa informanter agerade sedan gatekeeper och hjälpte till att rekrytera en ytterligare deltagare (se

bilaga 1 för inlägget som publicerades i de olika Facebook-grupperna). Informanterna i studien var kvinnor med byggyrken i åldrar mellan 25-54 år. Samtliga informanter var mer eller mindre aktiva i olika lokala eller fackliga nätverk för kvinnliga byggarbetare. Nedan följer en övergripande presentation av de som intervjuats:

Kodnamn	Ålder	Yrkesinriktning	År i branschen
Agnes	32	Målare	11
Cajsa	25	Målare	6
Esmeralda	27	Snickare	7
Eva	44	Snickare	10
Betty	28	Plattsättare	10
Camilla	28	Målare	10
Irma	54	Målare	11

Informanterna har olika yrkesinriktningar och arbetar på olika arbetsplatser vilket innebär att studiens material kommer från skilda kontexter inom ramen för byggbranschen. Att arbeta inom byggbranschen innebär ofta kontakt och interaktion med olika yrkesgrupper i samma bransch, således ansågs inte kvinnornas olika yrkesinriktningar ha stor betydelse.

Efter fem intervjuer märkte vi återkommande likheter i informanternas svar vilket tyder på en eventuell empirisk mättnad enligt Bryman. För att säkerställa att vi samlat in ett tillräckligt varierat material gjorde vi trots detta två telefonintervjuer till. Efter sju intervjuer togs beslutet att fler intervjuer inte behövdes då vi upplevde att vi hade samlat in ett nyansrikt och tillförlitligt empiriskt material (Bryman 2011:436, 395).

4.3 Intervjuer

Eftersom informanterna befann sig på skilda geografiska platser i Sverige och studien hade viss tidsbegränsning kombinerade vi olika intervjuemetoder för att samla in det empiriska materialet. En intervju genomfördes ansikte mot ansikte och de sex andra per telefon, alla var semistrukturerade.

Enligt Esaiasson är det inte några problem att kombinera flera olika intervjuemetoder, trots detta stötte vi på ett dilemma (Esaiasson, 2012:232). De som blev intervjuade via telefon inte hade samma möjlighet att uttrycka sitt kroppsspråk. Enligt Denscombe utgör kroppsspråk en stor del i informanternas uttryckssätt och det kan med fördel användas vid analys av empiriskt material (Denscombe, 2014:131f). Att intervjuerna utfördes på olika sätt innebar att ett ställningstagande kring kroppsspråk var tvunget att tas. Eftersom de informanter som blev intervjuade via

telefon inte hade möjlighet att använda sig av kroppsspråk beslutade vi att bortse från denna aspekt vid analysen av det empiriska materialet.

Vi arbetade länge med utforma en intervjuguide som bestod av öppna, anpassningsbara och relevanta frågor som vi efter läsning av tidigare forskning anade skulle bli intressanta. Esaiasson belyser behovet av enkelt formulerade frågor och vikten av att inte färga dem med akademiskt språk (Esaiasson 2012:264). Detta tog vi till oss för undgå att behöva omformulera oss under samtalen och för att informanterna skulle förstå frågorna och därmed kunna ge oss bra insikter.

Informanten som var bosatt i vårt närområde bokade vi möte med. Enligt Kvale och Brinkmann är det viktigt att intervjun genomförs på en avskild och neutral mötesplats där informanten känner sig trygg (Kvale & Brinkmann 2014:107). Intervjun som gjordes ansikte mot ansikte genomfördes på ett bibliotek i ett område som informanten valt ut då det låg nära hennes arbetsplats.

Vid alla typer av intervjuer menar Denscombe att det är viktigt att tänka på intervjuareffekten som kan uppstå. Intervjuareffekten är den eventuella snedvridningen av svaren som en kan få vid en intervju. Respondenter har i vissa fall en benägenhet att vilja imponera på intervjuaren och därmed svara på ett sätt som de tror att intervjuaren uppskattar snarare än att svara ärligt. Informantens sätt att svara kan nämligen påverkas av faktorer som kön, ålder eller attityd hos intervjuaren (Denscombe 2014:270f). Det är svårt att veta om, och i så fall hur mycket, intervjuareffekten har påverkat empirin i vår studie. Vi upplever att informanterna har svarat utförligt och uppriktigt utifrån våra förutbestämda frågor, något som i sin tur också innebär att vi troligen samlat in tillförlitligt material och samtidigt lyckats undersöka det vi ämnade göra. Enligt Fangen och Sellerberg ses detta som en indikation på hög validitet (Fangen & Sellerberg 2011:82f).

Denscombe har riktat kritik mot intervjuer som metod då han menar att det är svårt att få reda på vad informanterna i praktiken gör. Eftersom individer har en tendens att inte alltid göra som de säger att de gör hade det varit en god idé att komplettera studien med hjälp av observationer om tid hade funnits (Denscombe 2014:287f).

4.4 Telefonintervjuer

En fördel som vi upplevde med telefonintervjuer var att det blev lättare att få informanter att delta då vi kunde vara flexibla och anpassa oss efter vilka tider som

passade dem. Vi gjorde ett övervägande och kom fram till att telefonintervjuerna förmodligen inte skulle bli bättre av att vi båda deltog och ställde frågor, troligen skulle det snarare riskera förvirring hos informanten. Därför gjordes en överenskommelse och uppdelning som innebar att den av oss som inte var med vid telefonsamtalet ansvarade för transkribering av materialet.

Distansen som en telefonintervju innebär minimerar risken att informantens svar påverkas av intervjupersonens fysiska närvaro och uppträdande (Bryman 2011:208f). Esaiasson belyser dock att intervjuarens fysiska frånvaro också kan ses som en nackdel då en omöjligt att kan uppmärksamma olika ansiktsuttryck som ibland uppvisas när informanten exempelvis känner förvirring kring en viss fråga (Esaiasson 2012:235). Ett fåtal gånger fick vi under telefonintervjuerna upprepa samma fråga för att intervjupersonerna inte förstått eller uppfattat vad vi sa. I övrig upplevdes det inte som något större problem att vi inte kunde utläsa informanternas kroppsspråk och ansiktsuttryck.

Under intervjuerna ställde vi flera följdfrågor kring ämnen som vi ansåg var extra intressanta eller viktiga för studiens syfte. Enligt Bryman är detta en av fördelarna med semistrukturerade intervjuer. Bryman förklarar samtidigt att det är viktigt att intervjuaren i största möjliga mån alltid försöker undvika att avbryta eller ställa ledande frågor till informanten (Bryman 2011:206). Vid granskning av transkriberingarna kunde vi se att följdfrågorna som ställdes i några av de första intervjuerna var ledande och i efterhand är det svårt att veta om detta kan ha påverkat informanternas svar. De ledande frågorna förekom främst då vi var osäkra på om vi förstått exakt vad informanten syftade på. Ledande eller antagande frågeställningar förekom dock inte i varje intervju, i takt med att vi blev mer bekväma och kunniga i rollen som intervjuare lyckades vi undvika frågor med sådan ansats.

Alla telefonintervjuer i den här studien blev strax över 30 minuter långa. Bryman förklarar att en telefonintervju inte bör ta mer än 20-25 minuter för att vara effektiv (ibid). Undertecknade upplevde dock inte att informanternas benägenhet att svara uttömmande minskade efter 20 minuter. De informanter som var väldigt pratsamma tilläts prata länge om det de tyckte var särskilt viktigt. Trots detta var vi noga med att inte hoppa över några frågor, vid de tillfällena då informanterna svävade in på andra ämnen såg vi därför till att återkomma till intervjuguiden i ett senare skede. Detta tillvägagångssätt gav oss ett material som möjliggjorde en jämförelse av informanternas olika synsätt och upplevelser. Om vi hade använt en ostrukturerad

intervjuteknik hade vi eventuellt blivit upplysta om ännu fler intressanta fenomen som vi nu inte tänkt på (Kvale & Brinkmann 2014:172ff). Samtidigt hade vi då troligtvis inte kommit åt ett så stort spann av olika fenomen inom branschen som vi nu upplever att vi kommit åt.

Medan vi samlade in det empiriska materialet fann vi fler fördelar med att genomföra telefonintervjuer. En var möjligheten att genomföra samtalet i en omgivning som kändes trygg och lugn för både oss som intervjuare och för respondenterna. Vi upplever också att det har inneburit en annan typ av frihet i vårt egna kroppsspråk då vi inte behövt tänka på vårt uttryckssätt mer än i tal. Dessutom har anonymiteten stärks när vi inte kunnat se och i samma utsträckning då kunnat bilda en subjektiv uppfattning om de personer som har intervjuats.

Två informanter hörde självmant av sig efter intervjuerna och delade med sig av ytterligare tankar och erfarenheter som uppstått efter samtalen vilket uppmärksammade oss på vilken problematik som var särskilt viktig för kvinnorna. Att dessa informanter oombett visade välvilja och engagemang tolkar vi som ett tecken på att vi lyckats vinna förtroende.

4.5 Etiska överväganden

Kvale och Brinkmann förklarar att informerat samtycke och frivilligt deltagande är viktigt för att en studie ska klassas som etisk (Kvale & Brinkmann 2014: 107). Innan vi startade intervjuerna upplyste vi därför informanterna om undersökningens syfte. Alla informanter blev också informerade om att de kommer vara anonyma i studien och att de när som helst har rätt att avbryta samtalet och att de inte behöver besvara alla frågor. Samtliga intervjuer spelades efter informanternas godkännande in med inspelningsutrustning via dator eller telefon.

Vid utförandet av våra kvalitativa intervjuer ansåg vi det viktigt att behandla deltagarnas uppgifter med hög konfidentialitet. Detta för att i största möjliga mån försäkra informanternas anonymitet. För att garantera att deltagarna skulle förbli anonyma och att ingen privat information som kan avslöja deras identitet skulle läcka ut gav vi alla deltagare fiktiva namn, samtidigt har vi också avstått från att skriva ut personliga fakta (ibid).

5. Analys

Studiens analyskapitel är uppdelat i sex kortare delar. De två första avsnitten lyfter fram vilka förväntningar och bemötanden kvinnorna i studien upplever inom byggbranschen medan det tredje belyser vilka strategier kvinnorna tillämpar för att hanterat dessa. Det allra första delkapitlet handlar mer specifikt om misstron kring att kvinnor är kapabla att utföra ett "mansjobb" medan det efterföljande kapitlet belyser de förväntningarna och bemötande som kvinnorna upplever och förhåller sig till i den maskulina arbetskulturen. Analysens fjärde delkapitel fokuserar på det bemötande och förväntningar som kvinnorna upplever från omvärlden, det vill säga bekanta utanför branschen som de stöter på. I delkapitel nummer fem är fokuset det samma men omvärlden avgränsas då till de kunder som kvinnorna kommer i kontakt med. Detta eftersom det framkom under intervjuerna att det fanns en viss skillnad i bemötande och förväntningar från dem utanför branschen. I det sista analysavsnittet klarläggs kvinnornas sätt att handskas med de bemötanden och förväntningar kvinnorna upplever från omvärlden, kunder inkluderat.

5.1 Förväntningar & bemötande inom branschen: Tvivel kring kvinnors förmåga att utföra ett "mansjobb"

Inom olika yrken reglerar kön förväntningar kring yrkeskompetens och interaktioner (Abrahamsson 2009:169). Uppfattningarna kring köns olika värde betyder att både kvinnor och män i många fall förväntar sig mer av män än av kvinnor, det medför också att en del män ser det som degraderande att vara på samma nivå som kvinnor (ibid:150). Kvinnorna som intervjuats i den här studien lyfter fram flera exempel som tyder på att manliga kollegor och arbetsgivare förutsätter att kvinnor inte har samma fysiska styrka och kompetens som de själva.

Cajsa: Men det är ofta som man får höra typ "Jaha, klara du av det? Eller orkar du det ? (...) Man får höra orkar du samma som mig? Det är nog den mest konstiga, det är så konstigt att män tycker att kvinnor inte orkar lika mycket, att de är fysiskt svaga och så vidare. Asså va?

Kvinnorna nämner att det är frustrerande att de sällan blir betrodda och erkända i arbetssammanhang. Låga förväntningar verkar fungera konserverande då kvinnorna

tillskrivs lägre värde istället för att bejakas. Det uteblivna erkännandet för deras kompetens har också resulterat i att de i vissa fall har ifrågasatt sitt eget värde.

Eva: Man blir så övertalad om att en kvinna inte platsar, så att tillslut börjar man tro på det själv. Det är det jättemånga som säger det, såklart inte alla men några vågar. "Eva din kropp kommer aldrig hålla, en tjej ska vara framför spisen"

Förväntningarna och bemötandet som kvinnorna i de här citaten tar upp tyder på att deras manliga kollegor agerar efter rådande föreställningar kring hur en kvinna är och bör vara. De försätter kvinnorna i en underordnad position genom att påstå sig vara mer lämpade för yrket. Detta går att koppla till Abrahamssons och Ackers teori om strukturer på könade arbetsplatser där mannen på en mansdominerade arbetsplats utgör normen och således tillåts att dominera. Det går även i linje med Bourdieus teori om den manliga dominansen där mannen som tillhör normen utövar symboliskt våld gentemot kvinnan för att behålla övertag och understryka maktordningen. I de presenterade citaten påstås kvinnorna vara svaga och mer lämpad att ägna sig åt hemmasysslor som att "stå framför spisen". Silius (1989) skriver att kvinnors inträdande på mansdominerade arbetsplatser kan innebära att ett yrkes status sjunker. Möjligen är det kvinnornas manliga kollegors rädsla för att detta ska ske som påverkar deras sätt att bemöta kvinnorna. Under intervjuerna framkom det dessutom att kvinnorna i vissa fall utsätts för informella "lämplighetstest" där de sätts på prov av sina manliga kollegor för att bevisa att de kan utföra samma tunga arbete som dem.

Eva: Det var ju inte farligt för vi hade prata om det när vi hade arbetssäkerhet. Men det är ändå 45 meter ner i marken man ska gå ner. Då var det gärna kul att sätta mig på sådant. Det kan väl Eva göra liksom. För att se om man vågar och lite så (...) Dem kanske tycker om när man misslyckas.

Esmeralda: När jag gick på väggfond var det en ganska gammal, äldre herre, en snickare som sa att ja "Det där är ditt test, det där är det tyngsta du kan gå på så får vi se hur det går". Och det gick svinbra och det var typ det roligaste jag gjort. Jag älskar att gå på väggfond, så det finns liksom inte någonting som jag inte skulle kunna göra.

Även om inte alla kvinnor i studien har erfarenheter av lämplighetstester likt dessa ovan understryker alla informanterna att det finns förutfattade meningar kring att de inte klarar byggyrken lika bra som sina manliga kollegor. Därför tvingas de ständigt arbeta för att bevisa vad de faktiskt kan. Våra informanter upplever att män i byggbranschen sällan behöver kämpa för att nå erkännande för sina värden medan de själva konstant måste bevisa att de besitter kompetens och bra arbetsförmåga. Det räcker sällan för de intervjuade kvinnorna att vara medelmått. Faktum är att de ofta

upplever att de måste prestera bättre än män för att accepteras och känna att de duger.

Kvinnan på den mansdominerade arbetsplatsen sticker ut och det blir svårt att bli en i mängden eller del en av gruppen då alla vet vem hon är. De kvinnliga byggarbetarna menar att deras möjlighet att handla fritt begränsas samtidigt som eventuella misstag lättare märks.

Eva: Jag syns väldigt tydligt vart jag än är. Man blir uppmärksammad på ett helt annat sätt. Det kan ju vara negativt ibland. Om jag gör fel vet alla om att det är jag. Men gör en kille fel så är det "en gubbe på [firman]". Det är självklart som jag får göra fel precis som mina kollegor. (...) Det är klart det är positivt när man gör något bra! Det är både på gott och ont. Man märks ju, alla vet ju vem jag är. Man blir inte anonym, det är lite jobbigt ibland. Ibland vill man inte bli sedd.

Som Eva understryker kan synligheten till viss del upplevas som positiv då en blir sedd och tilldelas uppmärksamhet. Men synligheten kan också ha mindre positiva effekter, ofta ses en främst för att en är annorlunda och inte för sin prestation eller kompetens. Kvinnorna som intervjuats menar att de ofta blir betraktade och uppmärksammade som representanter för sitt kön. Ett snedsteg från en av dem betraktas således som alla kvinnors oduglighet inom byggbranschen vilket innebär att de ständigt upplever en press att tvingas prestera bra.

Irma: Man får vara lite duktigare. Man får visa att man duger. Det har jag känt för att man har andra ögon på sig. Men sen får man inte vara för liksom duktig heller, för det gillar inte alla. Man får visa sig en aning bättre. Vissa kan det nog sticka lite i ögonen sådär, de bara låtsas som det regnar helt och hållet så att de helt nonchalerar mig sådär. Vissa som är lite, jag vet inte... misstänksamma.

Till följd av synligheten förväntas kvinnorna utföra ett arbete som är lika bra som männens, och helst bättre om de ska accepteras och känna självuppskattning. När det sker verkar paradoxalt nog deras manliga kollegor uppleva hot, något som går i linje med Bourdieus teori om den manliga dominansen där symboliskt våld förminskar heder och självrespekt med syfte att behålla maktövertag. Detta framgår då kvinnorna förklarar att de stött på män som förminskat deras arbetsinsats eller lagt kränkande kommentarer kring deras kön.

5.1.2 Förväntningar & bemötande inom branschen: Kvinnor i en maskulin arbetskultur

Flera av kvinnorna belyser att de ofta bemöts av sexuella skämt och attityder om att de "inkräktar" på en arbetsplats som inte är passande för kvinnor när de träder in på

byggarbetsplatsen. Detta kan enligt Acker och Abrahamsson ses som en strategi männen tillämpar för att understryka den delade maskuliniteten. Kvinnorna antyder att männen har en rädsla kring att deras intåg ska innebära att de tvingas anpassa sitt beteende, detta leder in sin tur till att de försöker föra bort de kvinnor som hotar den manliga arbetskulturen.

Cajsa: Ja, alltså, det finns ju en bild som är.. Hur de [männen] tycker att kvinnor ska vara som jobbar inom bygg. Och då är det ju att de ska ha skinn på näsan, att de ska tåla lite sexskämt, de ska tåla att bli retade med. Och gör man inte det, då platsar man inte in.”

Cajsas uttalande kan förstås som att kvinnorna förväntas anpassa sig till rådande normer och regler om de vill uppnå erkännande i byggbranschen. Kvinnorna i studien tar också upp händelser som tyder på att de missaktas av sina manliga kollegor. Alla har någon gång mötts av förnedrande kommentarer som syftat att kränka deras kön, några har utsatts för tafsande och flera nämner att de nekats samma rättigheter som männen. Att kvinnorna missaktas genom berövande av likaberättigad gruppstillhörighet framgår på flera olika sätt. Exempelvis nämnde flera att de sällan finns separata omklädningsrum vilket innebär att de tvingas byta om hemma eller i bilen. Fyra av kvinnorna berättade också att de bortprioriterats i vidareutbildning och rekrytering. Ett återkommande problem som uppkommit under intervjuerna är att kvinnorna i vissa fall har svårt att kombinera arbete, familjeliv och privata ofrånkomligheter då arbetsgivare stundom varit oförstående för deras kvinnoroll och därmed ovilliga att hitta lösningar.

Eva: Som kvinna ska du göra mammografi, gå till gynekologen, du ska gå med dina barn. (...) Passar du inte in i den [manliga] normen då blir du ignorerad. Du får inte tillgång till all information, cheferna pratar inte med dig. Då står du ovetande eftersom du inte får någon information. De trycker ut dig på något sätt och det gör att man mår dålig och får sluta.

I Evas citat exemplifieras hur männen i branschen missaktar henne genom att aktivt undanhålla information som gör att hon inte kan arbeta på samma villkor som sina manliga kollegor. Hon berövas i bemötandet sin position som jämlik och blir således degraderad på grund av sitt kön. Agnes berättar att hon har lyft fram problem som hon har upplevt till sin chef och andra medarbetare i hopp om att få stöd men då blivit bemött av nonchalans och lättvindighet:

Agnes: Killarna bara “Äh men ni ska bara ha någonting, det ska vara så speciellt. Ni ska bara ha någonting att prata om” (...) Vissa är det inte lönt att prata med, de ska bara dumma sig. Alltså.

vissa fattar inte vad de håller på med heller. (...) Ja men den chefen var också en sån, han sa "Vi kan ju inte driva detta någonstans. Du får tänka på dina fighter."

Kvinnorna i studien upplever att arbetsledare ofta är positiva till mer jämställdhet men att de inte alltid är villiga att göra förändringar. Männens sätt att bemöta Agnes problem i exemplet ovan antyder att de troligen har en uppfattning kring att kvinnor vanligen hakar upp sig på bagateller. På könade arbetsplatser förbises ofta kvinnans underordning då hon utgör en minoritet, männen sätter agendan och det tuffa bemötande som kvinnorna upplever viftas bort och förklaras som en del av arbetskulturen. Om en förändring till kvinnornas fördel ska ske verkar det således bli på männens villkor, något som enligt Bourdieu är karakteristiskt för kontexter som präglas av manlig dominans och symboliskt våld. Om kvinnorna ska få bemötande som inkluderar erkännande och acceptans i en mansdominerad arbetsgrupp verkar det kräva att en manlig auktoritär först tar deras parti genom att bejaka dem och behandla dem som jämbördiga. Informanterna har understrukit vikten av ett bra ledarskap för att det ska känna sig delaktiga, erkända och som en del av arbetslaget vilket styrker Olofssons resultat i tidigare forskning.

Eva: Det har väldigt mycket med chefen att göra om man känner sig inkluderad eller inte. Har man veka chefer så är det väldigt jobbigt för då är det väldigt svårt att slå sig fram.

Camilla: Sen lyckades de få tag i en mentor till mig, som inte brydde sig om jag var kille eller tjej så länge jag var i tid. Så jobbade jag med honom i tre år. Det var min räddning för att var kvar som målare. (...) Det kom en ny kille som inte hade problem med tjej liksom, han tyckte jag dög. Och det tyckte alla andra då också.

Ofta kommer männens negativa attityder och känslor gentemot kvinnornas inträdande på byggarbetsplatsen i uttryck genom missnöjde och förtret. Kvinnorna menar att detta i många fall avtar efter en tid om de stannar kvar då deras manliga kollegor successivt börjar acceptera en tvåkönad arbetsplats. När en manlig auktoritet tar deras parti påskyndas denna process. Även om olika kön kan leda till osäkerhet eller svårigheter i det sociala samspelet i grupper som består av uteslutande män kan de också visa stor öppenhet. De kvinnor som arbetat länge i branschen upplever att klimatet och bemötandet de får blivit betydligt bättre på senare år. Förklaringen de nämner är att medvetenheten kring ojämställdhet har ökat samtidigt som fler kvinnor kommit in i branschen.

De flesta informanterna visade på ett högt kvinnomedvetande då de ständigt betonade könsrelaterade normer, begränsningar och villkor. Två av informanterna

förklarade dock en del av problematiken som de upplever med bristande personkemi snarare än könsskillnader och ojämlikhet. Silius (1989) upptäckte liknande mönster i sin studie och menade att en del kvinnor i mansdominerade yrken har ett lågt kvinnomedvetande då de barriärer som utgör hinder för dem ständigt institutionaliseras och framstår som dolda. När kvinnor talar om branschen som könsneutral bidrar det till att upprätthålla ojämlikheter. Tilläggas bör dock att en annan möjlig förklaring till kvinnornas uttryckssätt kan vara en vilja att se bortom kön och istället fokusera på individen.

5.1.3 Kvinnornas strategier för att hantera sin situation inom branschen

När kvinnorna i studien kliver in på arbetsplatser upplever de att förväntningarna på deras prestationer är låga eller inga alls. Att motbevisa dessa låga förväntningar genom att t.ex. utmärka sig, visa sig vara initiativtagande och uppvisa speciella färdigheter är viktigt enligt byggkvinnorna. I intervjuerna framkom det att ett sätt att utmärka sig och således nå erkännande är att särskilja sig från männen genom att vara mer “noggrann” och “konstnärlig” i arbetet där en antas vara mindre fysiskt stark. Detta går att koppla till Lindgrens (1985) andra strategi där kvinnor konkurrerar med män genom att tillämpa medel som är särdraget kvinnliga, i detta fall noggrannhet och estetisk skicklighet. Överlag har kvinnorna själva uppfattningen att de utan problem kan utföra samma tunga arbete som männen, några understryker att de i vissa fall t.o.m. kan göra det bättre.

Cajsa: Har du sett en målare någon gång, de flesta är medelålders män som inte tränar. Varför skulle jag vara svagare än dem? Oftast tycker jag att det är tvärt om jag ska vara ärlig. (...) Ibland får man höra “Är du inte trött? Eller orkar du bygga den här ställningen?” Men jag brukar ofta säga att jag bygger inte den här ställningen med mitt kön, så att det är inte så jävla jobbigt faktiskt.

Alla kvinnorna i studien delar Cajsas ståndpunkt. De har sällan, för att inte säga aldrig, själva känt att de inte har lika stor möjlighet att utföra samma arbetsuppgifter som sina manliga kollegor. Kvinnornas sätt att understryka sin duglighet genom att förneka problem så som t.ex. skillnader i fysisk styrka går att förena med Lindgrens strategi som innebär att kvinnor rivaliserar med män som om de vore män, således förnekar de könets eventuella betydelse.

Agnes: Vissa [kvinnor] blir bekväma med det och säger "Åh nä, jag orkar inte bära upp de sakerna. Kan du hjälpa till?" Ja, visst, du spar på dina muskler men du utnyttjar en dum kille som går på allting också. Men alltså, man klarar ju det. Det är bara så mycket du vill, orkar fixa själv liksom.

Samtidigt som Agnes bekräftar Cajsas påstående om att kvinnor kan klara allt som män gör berättar hon att hon mött kvinnor som väljer att anamma en annan strategi, nämligen att anspela på sin kvinnlighet och förneka konkurrensen med män. Detta tillvägagångssätt är en kombination av olika strategier vilket fungerar genom att kvinnorna är bekväma och agerar efter rådande könsstereotypa normer. Kvinnorna i studien tar själva avstånd från detta förhållningssätt och sätt att handla. Om de i praktiken uppträder som de påstår är svårt att veta.

Ett sätt för kvinnor att nå framgång och acceptans på en mansdominerad arbetsplats är att anamma "maskulina egenskaper". Som tidigare nämnt upplever kvinnorna i byggbranschen att männen föredrar och förväntar sig att de ska tåla sex-skämt, tuff jargong och samtidigt ha skinn på näsan om de ska platsa in och bli erkända i den manliga arbetsgruppen. Många av kvinnorna nämner att de identifierar sig med föreställningen som "manhaftig", det vill säga att de alltså i stor utsträckning lever upp till de förväntningarna som finns. Detta framgår då de flesta menar att det krävs "skinn på näsan" för att klara av arbetskulturen. De kvinnor som har detta gemensamt är de som anses passas in och således lyckas stanna i branschen.

Eva: Många [kvinnor] jag träffat har den där manliga jargongen, manliga utseendet, klär sig manligt.

Esmeralda: De flesta som är i byggbranschen, som blir kvar, är tjejer som har... Nu hatar jag det uttrycket... "Mycket skinn på näsan". Det är det vi har gemensamt, annars pallar man inte. Och de personerna är oftast så "Jag klara mig, jag behöver ingen".

Cajsa: Grejen är den... att jag är väl just sån [en med skinn på näsan]. Men ja, jag stämmer ganska bra in på det. Men jag tycker ju inte att det ska behöva vara så. De som är väldigt blyga och som inte tål så mycket eller vad man ska säga, de ska verkligen inte behöva göra det.

De kvinnor som medvetet eller omedvetet anammar maskulina egenskaper och anpassar sig till arbetskulturen är de som enligt informanterna har störst chans att lyckas vinna respekt och erkännande i den mansdominerade byggbranschen. Med andra ord verkar mycket regleras efter deras manliga kollegors villkor och manliga, styrande normer. De som inte lever upp till männens förväntningar och föreställningar kan uppleva sin situation som mycket påfrestande då det ofta leder till dåligt bemötande i form av exempelvis trakasserier. Samtliga kvinnor som deltagit i den här studien är mer eller mindre aktiva i nätverk för kvinnor i byggbranschen. I intervjuerna

uppper de olika anledningar som fått dem att söka sig dit. Gemensamt för alla är att de upplever det som givande och befriande att få ta del av varandras erfarenheter, finna stöd och hjälpa andra.

Även om kvinnorna upplever att de klarar av ett byggyrke lika bra som sina manliga kollegor menar de att det är påfrestande att ständigt behöva bevisa vad de kan, att tvingas stå ut med "grabbig" jargong och förolämpande bemötande. I detta avseende räcker det inte alltid att demonstrera maskulint kodade egenskaper och färdigheter, då ger de kvinnliga nätverken andrum och styrka. När kvinnorna lyft fram problem de upplevt för sina manliga kollegor och chefer men inte tagits på allvar har de kvinnliga nätverken många gånger varit till hjälp.

Eva: Om jag säger såhär, om inte Byggnads [fackets] kvinnliga nätverk hade funnits så hade jag inte varit kvar i byggbranschen.

Camilla: Jag tror att många tjejer slutar för att dem inte orkar med, och då vill jag vara en kontaktperson som de kan prata med när dem inte vill prata med någon mer man som är taskig mot dem. (...) Många behöver bara prata med någon, som kan vara en del av deras erfarenhet. Andra behöver faktiskt hjälp, att man ska åka dit och prata med någon för att de orkar inte själv. (...)Vissa har ju det jättebra, man ska ju inte tro att alla har det dåligt som folk vill tro. Vi vill ju att alla ska ha det lika bra liksom, det är ju det vi försökt jobba mot

Genom sitt medlemskap i nätverket berättar också kvinnorna att de fått större lärdom om jämställdhet och vilka rättigheter de har. Ett sätt för kvinnor att hantera sin utsatta position på mansdominerade arbetsplatser är att mobilisera sig och ifrågasätta den rådande genusordningen, därför är de kvinnliga nätverken viktiga. En annan möjlig förklaring är att kvinnorna söker sig till nätverken för att bli bejakade och erkända då detta uteblir på arbetsplatsen för de som inte lever upp till förväntningar och passar in i mallen.

Om kvinnor är i minoritet på en arbetsplats är det inte ovanligt att de utsätts för lojalitetstest, män kan sätta kvinnorna på prov genom att se hur mycket och grova sexuella anspelningar de tål och tvinga dem att hålla sig borta från andra kvinnor. (Abrahamsson 2009:174) När Cajsa berättade för sina manliga kollegor att hon är med och startar upp ett nätverk för kvinnliga målare fick hon följande kommentar:

Cajsa: Vissa har sagt "Bra att ni gör det här, bara det inte blir ett..." " Jag minns inte exakta ord. Men han menade på att det inte ska bli ett kvinnligt uppror, att vi ska ses bara för att trycka ner män.

Enligt Lindgren utgör kvinnor som gemensamt mobiliserar sig ett hot mot den maskulina kulturen då det inte främjar den manliga gruppens intresse. Under

intervjuerna framkom det att kvinnorna i sina försök att värva fler medlemmar till nätverken har stött på andra kvinnor som inte vill ansluta sig med förklaringen att de inte upplever några problem eller vill likställas som offer. Eftersom kvinnorna i denna studie understryker att det finns exempel som tyder på att somliga andra kvinnor i branschen upplever sin situation som "problemfri" kan det mycket väl vara så. Dessa kvinnor ser antagligen därför inte någon anledning att gå med. En annan möjlig förklaring är att könsstrukturerna för dem framstår som "naturliga" då dessa omedvetet och konstant internaliseras och reproduceras. Anledningen, ur Bourdieus perspektiv, kan också vara att kvinnorna är rädda för att bli förlöjligade och förminskade av sina manliga kollegor om de försöker revoltera mot rådande maktstrukturer.

Samtidigt lyfter kvinnorna fram exempel på situationer där de direkt har markerat och sagt emot när de själva eller någon annan kvinnlig kollega blivit illa behandlad. Cajsa berättade att hon flera gånger valt att stötta och försvara en kvinnlig lärling som upplevt den manliga jargongen och bemötandet på arbetsplatsen som påfrestande genom att säga ifrån.

Cajsa: Om du kommer till ditt jobb och du inte vill höra massa könsord eller bli skämtad med, då ska du inte behöva ta det bara för att det ska vara så. För att vi kvinnor i den här branschen ska tåla det. Vi alla är ju olika och alla ska få plats.

Cajsas sätt att ifrågasätta och kritisera sina manliga kollegor går att likna vid Lindgrens femte strategi om kvinnor som försöker förändra den ojämsställda genusordningen. Genom sitt sätt att agera tar hon på sig rollen som "kvinnosakskvinna". Vad som är intressant med hennes tillvägagångssätt är att de går emot Bourdieus teori om den manliga dominansen. Bourdieu förklarar kvinnan som maktlös, därmed kan hon omöjligt göra uppror som leder till förändring i strukturerna utan tillåtelse från män. Cajsas sätt att hantera och anmärka männens bemötande och ton motbevisar Bourdieus påstående om kvinnans oförmögenhet att påverka situationer som präglas av manlig dominans. Cajsas förfaringssätt, att som kvinna ta en annan kvinnas parti och därigenom uppnå förändring och respekt, tyder på att allt inte måste ske på mäns villkor.

5.2 Förväntningar & bemötande från omvärlden: Tvivel kring kvinnors förmåga att utföra ett "mansjobb"

Kvinnor kan uppleva det som påfrestande att ständigt behöva begära respekt för sitt yrke och sin kompetens när de har ett mansdominerat yrke då de av omvärlden ofta antas vara sekreterare eller assistenter, snarare än exempelvis chef. (Abrahamsson 2009:174f) Deltagarna i studien berättar att reaktionerna och bemötandet från omvärlden kan ta sig olika uttryck. När kvinnorna berättat för utomstående om sitt yrkesval upplever de att den spontana responsen ofta är positivt och uppmuntrande.

Cajsa: Alltså om jag träffar människor som jag inte har träffat förut och de får reda på att jag är målare då är det ju ofta så här "Jaha, wow! Vad tufft! Vad häftigt att du är målare! Hur är det?" lite så kan det ju vara. Jag tror inte så att man säger så till någon kvinna som är förskolelärare. Och om en kille är målare säger man ju inte "Åh, vad tuff du är"?

Genom Cajsas uttalande framgår det tydligt hur somliga yrken för individer i kvinnornas omvärld associeras med maskulinitet. En kvinna som gjort ett osedvanligt val och antagit ett "mansjobb" bemöts därför av förvåning och intresse. Silius (1989) menar att ett maskulint yrke per automatik inger mer respekt och status enligt könsmaktsordningen, därför kan en anta att kvinnor som söker sig till ett sådant arbete blir erkända i större utsträckning än de som väljer ett traditionellt "kvinnoyrke". Även om den spontana reaktionen från kvinnornas omgivning i de flesta fall är positiv, händer det att dessa uppföljs av skeptiska antaganden och tveksamheter kring deras yrkesval.

Esmeralda: Oftast får jag reaktionerna "Finsnickare? Eller du bygger möbler?" Då får man typ förklara sig, vilket jag tycker är jättedumt. För en snubbe som säger att dem är snickare behöver aldrig säga det. Sen får man alltid frågan "Är det inte tungt?" Men den frågan skulle ju aldrig en kille få heller.

De tvivlande och ifrågasättande bemötandena som nämns här är sannolikt grundat i en föreställning om att kvinnor inte kan utföra ett fysiskt tungt arbete. Därför antas hon vara en finsnickare som sysslar med arbete som är mer estetiskt och därmed har mer feminin konnotation.

Eva: En kvinna är nog mer; "Wow, fräckt!" Men män säger oftast "Nä men du, lägg av? Är du någon jävla maskot då? Såklart man kan jobba på kontoret också.. Då är du kontorsråtta eller jobbar med löner va?"

Precis som i föregående citat ser vi här ännu ett exempel där omvärlden ifrågasätter kvinnors förmåga att utföra ett typiskt "mansyrke". Istället förmodas hon därför ha en position inom branschen som anses mer realistisk och passande för en kvinna, i det här fallet kontorsarbetare eller "maskot". Anmärkningsvärt är också att Eva här påpekar att männen och kvinnornas reaktioner kan skilja sig åt, och att kvinnor oftare har en positiv attityd. Att omvärlden, och kanske framför allt män, har svårt att acceptera att en kvinna kan anta ett "maskulint" yrke och därför bemöter henne med tvivel och förakt är exempel på hur symboliskt våld präglar och reproducerar sociala strukturer där kvinnan är underordnad. I tidigare analyskapitlet konstaterades det att många män inom byggbranschen ofta påstår att byggyrken är för slitsamma för kvinnor och att de tvingas anta maskulina egenskaper för att få gott bemötande i mansdominerade arbetslag. Omvärlden tycks förmoda det samma då kvinnorna i studien nämner att de upplevt liknande bemötande av utomstående.

Irma: Han sa till mig "Tycker du inte det är jobbigt när du får färg i håret och blir smutsig så där?" Jag bara tittade på honom och sa "Jo naturligtvis, med det tycker väl alla? Man blir ju inte målare om man inte kan skita ner sig?"

Esmeralda: När jag fick frågan om jag var lesbisk så var jag ganska sådär "Varför tror ni det?" Alltså för mig var det från en helt annan världsbild, då sa jag "För att jag jobbar i byggbranschen så måste jag vara gay?" "Inte vet jag, jag har hört andra tjejer i byggbranschen som var gay"

Parallellt med de könsbestämda värderingarna och strukturerna inom byggbranschen tydliggörs det här att individer i kvinnornas närhet har en utbredd föreställning om byggbranschen som maskulin och exklusiv för män. Detta framgår då individer i kvinnornas omgivning uttrycker att de inte passar in. Föreställningar om "manligt" och "kvinnligt" påverkar omvärdens antagande och gör att byggkvinnorna möts av fördomar och generalisering, oavsett hur de betar sig och uppträder. Att Irma reduceras till den stereotypiska kvinnan som inte bör smutsa ner sig och därmed hålla sig borta från grovarbete är ett tydligt exempel på detta.

5.2.1 Förväntningar & bemötande från omvärlden:

Byggkvinnor i kontakt med kunder

Kvinnorna i studien har gett flera exempel på positiva bemötande från utomstående när de berättar om sitt yrkesval. Samtidigt verkar det finnas paradoxala uppfattningar hos dem som de möter, framför allt män utanför branschen, där en kvinnlig

byggarebetare i vissa fall framstår som otänkbart. Oftast framkommer dessa attityder i kontakt med manliga kunder när kvinnorna anländer för att genomföra ett arbete.

Betty: När jag kliver in så frågar de [kunderna] "När kommer hantverkaren?". Och då får jag förklara att "Ja, men det är jag som ska göra det här" (...) Vissa är hårda och säger ju så "Men jag vill inte ha en kvinna hemma hos mig som gör det här, jag vill att det ska bli ordentligt gjort" Man tror liksom inte att det ska finnas sådana människor fortfarande, men det gör det.

Alla intervjupersoner som deltagit i studien har varit med om liknande upplevelser som Betty. Det händer ofta att de blir förbisedda och ifrågasatta av kunder som förväntat sig att en man ska dyka upp. De nämner dessutom att kunder oftast väljer att vända sig och prata med byggkvinnornas manliga kollegor eller lärlingar om de inte anländer ensamma. Ur Heidegrens perspektiv utsätts kvinnorna i dessa sammanhang för icke-erkännande då de negligeras och behandlas som socialt osynliga. Förödmjukande handlingar av detta slag har en markerande funktion som förstärker ojämlikhet och försätter kvinnan i en underordnad position (Alvesson & Billing 2011: 185f, 192).

Agnes: Det är en sån kamp. Det kan vara beställarna som kan vara de jobbiga eller sätta sig på tvären. Vissa ska bara dumma sig för att man kommer in som tjej, man ska tryckas ner och sättas på plats.

Cajsa: Han [kunden] hade ju redan bestämt sig, han tyckte ju inte om oss [kvinnliga byggarebetare]. Det spelade ingen roll vad jag än sa, eller vad jag än gjorde. För jag var kvinna, och dessutom piercad i läppen. Herregud, då kan man ju inte måla! Sånt där är det ganska ofta.

Citaten belyser den problematik som uppstår när en går utanför styrande könsnormer och inte bekräftar eller anpassar sig efter dessa. Kvinnorna i studien har inte valt ett traditionellt kvinnoyrke, därför möter de motstånd inom och utanför branschen då de utgör ett hot mot könsordningen där män är dominerande. När informanterna utför ett "manligt" arbete verkar de strida emot somliga kunders antagande om byggbranschen som "maskulin" och därmed också vad som anses "naturligt".

Trots att kallsinniga bemötanden fortfarande förekommer understryker kvinnorna att attityderna hos människor de möter sakta har börjat förändrats till det mer positiva i takt med att fler byggkvinnor börjat synas. Vissa kunder verkar finna fördelar med att ha en kvinnlig hantverkare då hon förväntas och antas vara mer noggrann i sitt arbete.

Agnes: Ibland kan det vara så "Åh! En tjej... Eller alltså, det är jättebra! Ja, ni brukar ju göra det lite mer noggrant" så det har ändå kommit ut till folk också att "Ja, men då får jag det ordentligt gjort iallafall" så ja, det är bara bra. Majoriteten uppskattar att man kommer, men sen blir det ju press på en också.

Kvinnorna uppfattar att kunderna har en föreställning om dem som “mer noggranna än män”. Enligt Alvesson och Billing härstammar sådana föreställningar från könsbestämda värderingar, idéer och antaganden. Dessa uppfattningar har i sin tur en förmåga att uppfattas som krav vilka kvinnorna tvingas att förhålla sig till. Kvinnorna uttrycker att detta leder till påfrestningar då de ständigt tvingas bevisa för omgivningen vad de går för. Detta blir slutligen tröttsamt och bidrar till en känsla av orättvisa då deras manliga kollegor sällan behöver leva upp till samma förväntningar för att nå erkännande och uppskattning för sin kompetens.

5.2.2 Kvinnornas sätt att hantera förväntningar & bemötande av kunder

Kvinnorna i byggbranschen är vana vid att omgivningen på olika sätt påpekar att de valt ett yrke som förknippas med maskulinitet. Oavsett om omgivningens reaktioner är präglade av optimism eller tveksamhet hanterar kvinnorna det oftast med en axelryckning med förklaringen att de är vana vid att betraktas som avvikande från normen då könsrollerna är djupt förankrade och tar tid att förändra. Anledningen till detta kan vara att kvinnorna i studien ständigt bedriver en kamp för att få erkännande för sin kompetens i yrket. Allmänhetens uppfattningar om vad som anses lämpligt för en kvinna att arbeta med blir sekundärt och har mindre betydelse då kvinnorna i studien belyser att kampen för erkännande inom branschen är viktigare. Wright (2016) menar att somliga kvinnor i mansdominerade yrken vid en viss punkt accepterar att de aldrig kommer betraktas som lika bra och kvalificerade som män. Under intervjuerna framkom det att kvinnorna tycks ha en större tolerans mot de kunder som inte ser dem som kompetenta byggarbetare, än mot de kollegor som uppfattas ha samma åsikt.

I fall där kvinnorna möter öppna trakasserier eller ignorans av kunder hanterar de detta på olika sätt. Även om kvinnorna många gånger menar att kundernas bemötande gjort att de ifrågasatt sitt eget värde och kunnande har de lärt sig att hantera dessa situationer efter hand.

Betty: Man har lärt sig att bara bita sig i tungan och köra i alla fall. Sen har det också gått jävligt bra, det är ju inte många som ber om ursäkt men de har ändå sagt att “det här blev ju faktiskt jättebra” så man håller ut.

Somliga klarar av att “bita sig i tungan” och avfärda dåligt bemötande medan andra

väljer att söka stöd hos sina chefer när de träffar besvärliga kunder som inte vill ta emot kvinnliga hantverkare.

Cajsa: Detta tog jag självklart upp med min chef för att jag anser att så ska man inte behöva bli behandlad. Det tyckte han [chefen] självklart inte vara bra. Så han tog upp det med honom och sen efter några jobb där så såg han [kunden] att "Jaha, hon kunde visst göra bra jobb". Så då hade han sagt till min chef att "Jag får nog ändra min syn på kvinnliga målare".

När en man tar en kvinna i försvar verkar de i detta fall öka hennes chans att nå erkännande och acceptans av en kund. Samma sak gäller när kvinnorna ska vinna erkännande bland sina manliga kollegor. Kvinnorna nämner att de ofta tvingas vara påstridiga för att deras problem med kunder ska tas på allvar av manliga chefer. Precis som kvinnornas problem på arbetsplatsen sätts i fråga betvivlas även allvaret i dåliga kundbemötande. Rekonstruktion av förhållandenas dynamik tycks således även här ske på männens premisser.

Det tycks finnas en koppling mellan de förväntningar kvinnorna upplever och deras sätt att hantera dessa, förväntningar verkar tolkas som krav och de förvandlas då till självuppfyllande profetior. Ett antagande om kvinnliga byggarbetare som ofta framkommer i informanternas kontakt med kunder är att de antas vara noggrannare än sina manliga kollegor. Kunderna som besitter denna uppfattning är vanligtvis positiva till deras yrkesval och visar uppskattning när de utfört ett beställt arbete.

Cajsa: Om jag tänker med dem jag har jobbat med så är kvinnor mycket mer noggranna än vad män är. Kanske ofta för att hävda sig själva, visa att man kan.

Kvinnornas önskan om att bli erkända och accepterade som yrkesarbetare av kunder uppfylls när de lyckas särskilja sig från männen och uppvisa speciella färdigheter. I de fall då kvinnorna utsätts för icke-erkännande eller missaktning kan de nå uppmärksamhet och respekt genom att motbevisa utomståendes fördomar. När byggkvinnorna lyckas avfärda etablerade vanföreställningar genom att prestera över förväntan öppnar de upp för ombildning av könsbaserade värderingar och föreställningar. Paradoxalt nog skapar det också nya hinder där kvinnorna fortsättningsvis tvingas prestera på en viss nivå för att upprätthålla erkännande.

Även om kvinnorna stundom kan finna stöd hos kollegor och chefer när kunder eller andra utomstående uttrycker arrogans och misstro betonar de att hjälpen från kvinnliga nätverk är ovärderlig.

Esmeralda: Män kommer aldrig förstå hur det är för oss i byggbranschen. (...) Det är det jag tycker är ganska skönt. Att när jag har haft det jävligt jobbigt eller jag har rykt ihop med någon, eller någon har varit jätttaskig. Att bara typ kunna ta upp telefonen och ringa någon i [den kvinnliga] stödgruppen och prata är guld värt.

Eftersom kvinnorna ständigt understryker de kvinnliga nätverkens stora betydelse väljer vi att tolka detta som att grupptillhörigheten är viktig. Inte bara för att handskas med situationen inom branschen utan också i kontakt med utomstående. Precis som de kvinnliga nätverken bidrar med bekräftelse då diskriminering och orättvisor förekommer på arbetsplatsen kan kvinnorna där också finna igenkänning och acceptans när de utsätts för missaktning eller icke-erkännande av kunder eller andra mindre bekanta.

6. Sammanfattning & reflektioner

6.1 Slutsats

Syftet med studien var att undersöka hur kvinnor i byggbranschen upplever och hanterar förväntningar och bemötande från branschen och omvärlden. Vi har i huvudsak uppmärksammat att kvinnorna, både inom branschen och av omvärlden, ofta bemöts av attityder som indikerar att det finns låga eller inga förväntningar kring att kvinnor kan klara av ett byggyrke. Detta framkommer då kvinnorna ofta ifrågasätts, nedvärderas eller på annat sätt missaktas. Kvinnorna i studien berättar att de förväntas att anpassa sig till en manlig arbetskultur. Till följd av sin synlighet förväntas de dessutom ständigt bevisa sin kompetens genom särskilda egenskaper för att nå erkännande av sina manliga kollegor.

Kvinnorna i studien upplever att deras problem ofta trivialiseras inom branschen. När de lyft fram bekymmer och svårigheter bemöts de ofta av nonchalans. I intervjuerna framkom det att kvinnornas möjlighet att nå erkännande och acceptans ökar när en manlig kollega tar dem i försvar genom att bekräfta och bemöta dem som jämlikar.

Informanterna understryker att de aldrig har upplevt det som svårt att utföra de arbetsuppgifter som byggyrket kräver. Däremot har vi urskilt mönster som visar att kvinnorna tillämpar olika strategier i sitt sätt att hantera dåligt bemötande och för att nå erkännande av manliga kollegor. Den strategi som verkar mest framgångsrik om kvinnorna vill nå acceptans i arbetsgruppen är den som går ut på att de anpassar sig efter den maskulina arbetskulturen och anammar maskulina egenskaper. Analysen visade att kvinnorna i studien tycks ha störst chans att bemötas av vördnad och uppskattning om de anpassar sig efter den rådande arbetskulturen, gör ett utmärkande bra jobb och förnekar könets betydelse på byggarbetsplatsen.

Kvinnorna som intervjuats upplever ofta omvärldens bemötande som positivt. De gånger som deras yrkesval ifrågasätts av omvärlden verkar kvinnorna vanligen rycka på axlarna och "bita ihop" eftersom de är vana vid att omvärlden betraktar dem som normbrytande. I kontakt med kunder ser bemötandet annorlunda ut, när kvinnorna möter personer som de ska utföra arbeten hos blir de ofta bemötta av skepsis och nedlåtenhet. För att nå erkännande i denna kontext tvingas kvinnorna att jobba hårt för

att motbevisa låga förväntningar som uttrycks i kundernas bemötande. Om kunder är besvärliga vänder sig informanterna ibland till chefer för att få hjälp och stöd, kvinnorna berättar dock att de ofta tvingas vara påstridiga för att deras problem ska tas på allvar.

Alla kvinnor som intervjuats betonar de kvinnliga nätverkens stora betydelse. Genom dessa får de verktyg och stöd till att hantera sin situation som minoritet på byggarbetsplatsen och i kontakt med kunder. Genom att mobilisera sig och få erkännande av andra kvinnor i branschen menar informanterna att det blir lättare att stå på sig och markera orättvisor.

Med hjälp av det teoretiska ramverket har vi i analysen av materialet kunnat synliggöra att kvinnorna i studien, utifrån deras egna perspektiv, utsätts för strukturellt förtryck både inom branschen och av omvärlden. Detta uttrycker sig genom förväntningar och bemötande. De förväntningar och bemötande som kvinnorna i den här studien upplever antyder att många inom och utanför byggbranschen agerar efter rådande föreställningar kring hur kvinnor antas och "bör" vara.

6.2 Avslutande diskussion & återkoppling till tidigare forskning

Vårt studieresultat bekräftar en del av de resultat som Silius (1989), Olofsson (2000) och Wright (2016) kommit fram till i sina tidigare studier. Silius bevisade att kvinnor i mansdominerade yrken inte tilldelas samma möjligheter som män, något som vi genom våra intervjuer också kunnat intyga då kvinnorna indikerat att deras sätt att handla för att uppnå eller vidmakthålla erkännande är begränsat. Wright (2016) skriver att kvinnor i bygg- och transportbranschen löper stor risk att bemötas av sexuella trakasserier. Kvinnorna i den här studien berättar att de tvingas utstå nedlåtande kommentarer och kränkningar. Samtidigt upplever våra informanter, som alla har varit i branschen relativt länge, att klimatet har blivit bättre på senare tid. Informanterna menar att attityder och inställningar till att kvinnor väljer ett byggyrke har blivit mer positiva, något som de i sin tur förklarar har lett till mer godmodigt bemötande både inom och utanför branschen. Trots att kvinnorna understryker att deras situation har förändrats till det bättre hade vi förhoppningen att mer skulle ha hänt sedan den tidigare forskningen som bedrivits presenterade sina resultat. Silius förklarar att kvinnorna som deltog i hennes studie hade ett lågt kvinnomedvetande då de sällan

hävdade att orättvisorna de upplevde berodde på exempelvis patriarkala strukturer. Samtidigt visade Wrights (2016) forskningresultat att kvinnor i mansdominerade yrken ofta avstår från att uppmärksamma orättvisor med risk att uppfattas som problemskapare. Kvinnorna som intervjuats i den här studien verkar upplysta kring sin underordnade position och de visar på en vilja och ett engagemang att rekonstruerar rådande strukturer och föreställningar inom byggbranschen. Detta framgick då byggkvinnorna gång på gång påpekade könsrelaterade ojämlikheter samtidigt som de återkom till att belysa hjälpen som de fått av sitt medlemskap i de kvinnliga nätverken. Samtidigt har informanterna lyft fram exempel som tyder på att de har viss kontroll över sin situation som minoritet på byggarbetsplatsen. Exempelvis har det framkommit att kvinnorna i studien stundom inte är rädda för att påpeka dåligt bemötande, sexistisk jargong eller upplevda orättvisor. Detta strider emot Bourdieus teori om manlig dominans där kvinnan beskrivs som underordnad och maktlös.

Kvinnorna i studien poängterar att attityden gentemot kvinnor inom branschen blivit bättre i takt med att fler kvinnor fått tillträde till byggyrken. Trots detta krävs det emellanåt fortfarande att en man tar kvinnan i försvar för att hon ska bemötas av respekt och accepteras i arbetsgruppen eller av kunder. Detta finner vi beklagligt då vi hade förhoppningen att kunna motbevisa Bourdieus insikt om att kontexter som präglas av manlig dominans sällan tillåter förändring utan mäns tillåtelse.

Kvinnorna som intervjuats upplever att de förväntas anpassa sig efter den manliga normen och samtidigt vara psykiskt starka för att klara av sin situation som minoritet i byggbranschen, något som går i linje med Olofssons (2000) studieresultat. Dessa villkor, som betyder att kvinnorna ibland inte kan vara och uppträda som de vill, innebär att det är svårt för dem att skapa en förändring. En ytterligare faktor som troligen försvårar chansen att höja kvinnans status inom byggbranschen är att kvinnorna i studien ofta väljer att ta avstånd från attribut och egenskaper som anses kvinnliga. Kvinnorna som anammar maskulina egenskaper och anpassar sig efter rådande arbetskultur, strategiskt eller av tvång, bidrar sannolikt till att reproducera gällande normer och regler. I förlängningen kan detta eventuellt innebära att andra kvinnor som inte anpassar sig eller lever upp till rådande förväntningar har svårt att slå sig fram.

Kvinnornas sätt att hantera bemötande och förväntningar inom och utanför branschen skiljer sig något åt. Det verkar viktigare för kvinnorna i studien att agera för att nå erkännande inom branschen än av omvärlden, något som framgår genom att

kvinnorna i större utsträckning accepterar att de ses som normbrytande av omvärlden. Inom branschen tycks kvinnorna däremot begära att betraktas som lika bra och kvalificerade som sina manliga kollegor. Detta går emot Wrights (2016) forskningsresultat som visade att många kvinnor i mansdominerade yrken kan acceptera att de inte ses som lika bra som män.

En överraskande insikt som framkom under arbetet är att det tycks finnas paradoxala attityder och uppfattningar bland de människor kvinnorna möter utanför branschen, i alla fall ur deras egna perspektiv. Vi fann det intressant att kvinnorna ofta upplever glada tillrop av obekanta som vill uppmuntra deras yrkesval, men att okända kunder som beställt ett hantverksjobb och möts av en kvinna ofta bemöter dem med skepsis och arrogans. Detta tyder på att det möjligen håller på att ske en förändring i omvärldens sätt att betrakta yrken som "manliga" eller "kvinnliga". Trots detta verkar det ännu finnas djupt rotade föreställningar som styr individens förväntningar och sätt att bemöta andra.

Fastän kvinnorna som deltagit i vår studie har lyft fram problem och berättat om stunder och situationer de upplevt som påfrestande betonar de alla att de älskar sitt jobb. Efter år av påstridighet och kämpande förstår vi att de alla har hittat sitt individuella sätt att hantera sin position som kvinna i ett mansdominerat yrke. Kvinnorna återkommer till att framhålla de kvinnliga nätverkens betydelse, därför hoppas vi att deras arbete och engagemang fortsätter. Genom att använda nätverken för att utbilda, utbyta erfarenheter, organisera och ta makt över sin situation som minoritet tror och hoppas vi att fler kvinnor inom branschen i framtiden kan nå erkännande och känna sig stärkta.

6.3 Vidare forskning

Samtliga informanter som deltagit i den här undersökningen är olika grad aktiva inom kvinnliga nätverk. Förslagsvis hade vidare forskning kunnat vända sig till kvinnor i byggbranschen som inte är verksamma inom dessa grupper för att se om deras svar på denna studiens undersökningsfrågor ser annorlunda ut. Eventuellt är de inte lika upplysta kring ojämlikheterna eller så ser de ingen anledning att söka sig dit då de upplever sin situation som oproblematiske. Det vore också intressant att intervjua en annan sammansättning av kvinnliga byggarbetare för att se om deras upplevelser och uppfattningar skiljer beroende på exempelvis ålder eller etnisk bakgrund.

Studien återger kvinnornas perspektiv vilket innebär att enbart deras upplevelser av förväntningar och bemötande ligger i fokus. En intressant vinkel för vidare forskning hade varit att intervjua andra från branschen eller allmänheten kring deras föreställningar och uppfattningar av kvinnliga byggarbetare. Perspektiven och resultaten från den kompletterande studien hade då kunnat sammanvävas och ge en mer omfattande förklaring till hur och varför interaktioner och artikulera förväntningar ser ut som de gör.

7. Referenser

- Abrahamsson, Lena (2009). *Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Ny, bearb. uppl. Umeå: Borea
- Acker, Joan (1990). *Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations*. *Gender & society*. 4(1990):2, s. 139-158
- Alvesson, Mats & Billing, Yvonne Due (2011). *Kön och organisation. 2.*, omarbetade och kraftigt utvidgade uppl. Lund: Studentlitteratur
- Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj (2008). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod. 2.*, [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur
- Bourdieu, Pierre (1999). *Den manliga dominansen*. Göteborg: Daidalos
- Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder. 2.*, [rev.] uppl. Malmö: Liber
- Denscombe, Martyn (2016). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna. 3.*, rev. och uppdaterade uppl. Lund: Studentlitteratur
- Esaiasson, Peter. (2012). *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad. 4.*, [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts juridik. 2012.
- Fägerlind, Gabriella (2007). *Yrke efter intresse, inte efter kön: metodbok för att minska könsuppdelningen i arbetslivet*. Falun: Gender School - Jämställdhet i arbetslivet
- Fangen, Katrine & Sellerberg, Ann-Mari (red.) (2011). *Många möjliga metoder. 1.* uppl. Lund: Studentlitteratur
- Harding, Sandra G. (red.) (2004). *The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies*. New York, N.Y.: Routledge
- Heidegren, Carl-Göran (2009). *Erkännande. 1.* uppl. Malmö: Liber
- Hirdman, Yvonne (1988). *Genussystemet: reflexioner kring kvinnors sociala underordning*. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 1988:3 s. 49-63
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun. 3.* uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Lindgren, Gerd (1985). *Kamrater, kollegor och kvinnor: en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Diss. Umeå: Umeå universitet, 1985
- Olofsson, Barbro (2000). *Kvinnor och män i byggyrken: en jämförande studie*. Diss. Stockholm : Tekn. högsk.
- Silius, Harriet (red.) (1989). *Kvinnor i mansdominerade yrken: läkare, ingenjörer, jurister*. Åbo: Institutet för Kvinnoforskning vid Åbo Akademi

Statistiska Centralbyrån 2016, *På tal om kvinnor och män Lathund om jämställdhet 2016* Örebro.

http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601.pdf
(Hämtad 18/11 2016)

Stoppa Machokulturen 2016,
<http://stoppamachokulturen.nu> (Hämtad 2016/12/15)

Svergies Byggindustrier 2014,
https://www.sverigesbyggindustrier.se/byggarbetsmarknaden/sysselsatta-i-byggindustrin_150 (Hämtad 13/12 2016)

The Global Gender Gap Report 2015 <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/> (Hämtad 21/11 2016)

Wright, Tessa. (2016). *Gender and Sexuality in Male-Dominated Occupations, Women Working in Construction and Transport*. London: Queen Mary Univeristy of London

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1: Utskick till potentiella deltagare

Hej alla medlemmar i [Namn på Facebook-grupp]!

Vi är två sociologi studenter från Lund som i höst kommer skriva vårt examensarbete där vi har valt att rikta in oss på kvinnor byggbranschen. För att få en bättre inblick och djupare förståelse söker vi nu kvinnor som vill ställa upp på intervjuer där vi kommer prata om era arbeten, upplevelser och erfarenheter.

Intervjuerna kommer äga rum under början av november. Vi söker främst personer som befinner sig i Skåne och har möjlighet att träffa oss. Men givetvis är vi tacksamma för all hjälp vi kan få, bor du på en annan plats i Sverige och känner dig intresserad av att delta finns därför också telefonintervju som alternativ.

För att få mer information om studien kontakta oss på:
ottossonemalie@hotmail.com eller
andreasgrevlind1@gmail.com

Vi är tacksamma om vi kan få svar så snart som möjligt, helst innan 24/10.

Vi ser fram emot att höra ifrån er! Tack på förhand.
Bästa hälsningar, Emelie & Andreas

8.2 Bilaga 2: Intervjuguide

Uppvärmning

Hur gammal är du (namn)?

Hur länge har du arbetat i byggbranschen/(som målare etc.)?

Har du alltid arbetat som (målare etc.)?

Om inte, vad har du tidigare arbetat med?

Vad gillar du bäst med ditt jobb idag?

Hur kommer det sig att du valde att arbeta som (målare etc.)?

Hur ser könsfördelningen bland (målarna etc.) på din arbetsplats?

Vilka positiva erfarenheter kan du finna med att arbeta inom ett mansdominerat yrke?

Kvinnliga nätverk inom bygg

Är du med i (namn på nätverk) eller annat kvinnligt nätverk inom byggbranschen?

Om ja, varför har du sökt dig till nätverket?

Har ni träffar?

Om ja, vad gör ni då?

Vad upplever du att du får ut av att vara med i nätverket?

Om inte, varför?

Uppgifter på arbetsplatsen

Kan du berätta hur en vanlig dag ser ut på din arbetsplats?

Finns det arbetsuppgifter som du upplever att du utför mer än dina manliga kollegor?

Vid ja, vilka?

Hur känns det?

Hur kommer det sig tror du?

Anser du att ditt kön någon gång har försvårat eller hindrat dig att utföra dina arbetsuppgifter?

Om ja, på vilket sätt?

Upplever du skillnader mellan att samarbeta med manliga respektive kvinnliga kollegor?

Upplever du att du har andra förväntningar på dig när det kommer vilka arbetsuppgifter som du ska utföra jämfört med dina manliga kollegor på arbetet?

Vid ja, Hur känns det?

Hur kommer det sig tror du?

Samhällets bild av kvinnor i mansdominerade yrken

Upplever du att det finns någon särskild uppfattning i samhället kring kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken? (Finns det några fördomar kring hur kvinnor i mansdominerade yrken är?)

Om ja: Hur upplever du den bilden? Beskriv hur du tänker och känner!

Vad tror du den bilden beror på?

Reflekterade du kring den här bilden när du var i ett skede av att söka ett yrke inom byggbranschen?

Har du haft den bilden i åtanke nu när du arbetar som (ex. målare)?

Upplever du att den bilden generellt stämmer överens med verkligheten? På vilket sätt?

Kan du själv identifiera dig med den bilden? Beskriv!

Den närmaste omgivningens reaktioner kopplade till att kvinnorna arbetar i ett mansdominerat yrke

Får du reaktioner kopplade till att du valt ett yrke som är mansdominerat när du berättar att du arbetar som (ex. målare)?

Vid ja, hur kan dessa reaktioner låta?

Vid nej, vad får du för typer av reaktioner?

Hur upplever du de reaktionerna?

Vad tror du de reaktionerna beror på?

Bemötande av kunder

Upplever du att "kunders" bemötande skiljer sig gentemot manliga och kvinnliga (ex. målare) när arbeten ska utföras?

Vid ja, på vilket sätt skiljer det sig? Och hur hanterar du detta?

Vad tror du det bemötandet beror på?

Avslutning

Vilka huvudsakliga för- och nackdelar upplever du finns med att vara kvinna inom ett mansdominerat yrke?

Har du några frågor? Finns det något du vill tillägga?

Om vi kommer på att vi har fler frågor, får vi kontakta dig igen då?

Känner du andra kvinnor som du tror kan tänka sig ställa upp i vår studie?

Tack för din medverkan!

Du får gärna återkomma med feedback