

"Skinn på näsan" - gemenskapens premisser

En studie om homosocialitet, gemenskap och jargong i byggbranschen

Charlie Klang

GNVK02 Genusvetenskap: Kandidatkurs

Genusvetenskapliga Institutionen

Lunds Universitet

Handledare: Terese Anving



LUNDS
UNIVERSITET

Abstract

The Swedish construction industry is an example of a trade largely dominated by men. The main purpose of this study is to examine how said male dominance affects companionship among workers by analysing male homosociality and hegemonic masculinity. Based on six separate interviews with both male and female construction workers, this study explores the attributes that constitute an ideal construction worker and the importance of companionship in the workforce. It further examines the foundation on which companionship in the workplace is constructed. The study shows that being an ideal construction worker is not enough to be included in the homosocial companionship. Instead, processes of inclusion work through cooptation, where the initial group members decide who gets to join. Consequently, construction workers are forced to subject themselves to the homosocial companionship, which maintains hegemonic masculinity and men's position of power through verbal and physical expressions of dominance. Construction workers are thereby placed in a compromised position as they are in need of companionship in order to fulfil their tasks at work.

Keywords: construction worker, hegemonic masculinity, homosociality, companionship, jargon

Nyckelord: byggarbetare, hegemonisk maskulinitet, homosocialitet, gemenskap, jargong

Innehållsförteckning

Inledning	6
Syfte och frågeställning	7
Tidigare studier	8
Byggarbetare och kroppar	8
Genus, arbete och maskulinitet	8
Gemenskap och homosocialitet	9
Teori	11
Maskulinitet	11
Maskulinitet och klass.....	12
Genus och arbete	13
Homosocialitet	14
Metod och material	16
Studiens design	16
Intervjuer.....	16
Etiska överväganden	18
Presentation av intervjupersoner	19
Analys	20
Byggarbetaren	20
Mannen som norm.....	21
Gemenskap	21
Vikten av gemenskap	23
Gemenskapens premisser.....	24
Kvinna i gemenskapen	26
Jargong	28
Normalisering som överlevnadsinstinkt	29
Makten att säga ifrån	31
Sammanfattning & diskussion	34
Gemenskap, maktmedel och kontroll	34
Upprätthållandet av manlig homosocialitet.....	36
Individer, inflytande och förändring.....	37
Referenser	39

Inledning

"Du blir inte en i gänget om du inte har samma jargong", säger han. Mitt emot mig på andra sidan bordet sitter en ung man med redan flera års erfarenhet i byggbranschen. Vi har precis startat intervjun. Den unga mannen är pratglad och vi kommer tidigt in på samtal om hans yrkesstolthet, hans passion för arbetet och hans ambition att starta eget företag. Men han tillägger att glädjen i arbetet inte ensamt styrs av hans arbetsuppgifter. Istället kretsar hans trivsel kring en mer central kärna: gemenskap. Samtalet tystnar och han blickar ut genom fönstret bredvid oss. Ett par sekunder går förbi, sedan tittar han tillbaka på mig. Han tar ett djupt andetag. Därefter berättar han om jargongen, och hur den ständigt får honom att misstrivas i arbetet. Han nämner homofobi, sexistiska och rasistiska kommentarer, samt hur sådant språkbruk mellan kollegor har makten att omvandla en bra arbetsdag till en dålig. Men trots sitt missnöje är hans möjlighet att säga ifrån begränsad; han vill förbli en i laget.

Jag som författare till denna studie har historik i byggbranschen som träarbetare. Intresset att skriva om gemenskap bland byggarbetare är grundat i många av de personliga upplevelser jag själv har haft. Allt från att vittna män utsätta sig själva i risk för att påskynda ett arbete eller bevisa sin tuffhet, till att befinna mig i rum där nedvärderande och kränkande jargong var norm. Ett språkbruk som mycket ofta riktades mot kvinnor, invandrare eller homosexuella. Min ingång i skrivandet av denna studie, och dess koppling till maskulinitet, är därmed ingen slumpvald process. Det är en idé som legat i bruk ända sedan jag valde att lämna yrket som snickare, och är källa till många av de svåra val och avgränsningar som gjorts i studien för att på respektabelt sätt kunna nå grunderna för gemenskap. Samt inspiration till att studera balansgången mellan att stå upp mot en kränkande jargong, eller att vara tyst. Risken att bli exkluderad, eller säkerheten att bli inkluderad.

Syfte och frågeställning

Vad som studeras i denna uppsats är hur gemenskap beskrivs av byggarbetare och vilken roll den har för deras arbete. Fokus kommer därmed ligga på de sociala aspekterna i arbetet och hur processer av inkludering och exkludering tar form. I synnerhet utforskas vilka processer som skapar eller bidrar till idéer och attityder i branschen som kvarhåller en jargong som för många upplevs problematisk, samt varför arbetet av många kopplas till maskulinitet. Genom intervjuer har jag velat studera byggarbetares upplevelser av dagligt bemötande med andra byggarbetare eller kollegor. Samt vilken betydelse denna relation beskrivs ha för arbetet. Byggbranschen är en bransch som ständigt blir kopplad till tuffhet och hårdhet, och eftersom den vid antal domineras av män har jag velat identifiera vilka kopplingar arbetet har till byggarbetares upplevelser av maskulinitet, samt vilken påverkan dessa har på gemenskapen. Därför är jag även särskilt intresserad att studera vilka mekanismer för inkludering eller exkludering som verkar i gemenskapen. För att kunna utforska dessa processer i byggarbetares gemenskap, och vilken innebörd den har för deras arbete, har jag låtit fyra frågor vägleda studien:

- Vilka egenskaper framställs enligt byggarbetare vara ideala för deras arbete?
- Hur beskrivs gemenskap och jargong av byggarbetare?
- Vilken betydelse har gemenskap för byggarbetares arbete?
- Hur påverkas gemenskap i byggbranschen av maskulinitet och manlig homosocialitet?

Byggbranschen kan ses som ett exempel på vad som händer när en bransch är dominerad av män och arbetet i sig är maskulint kodat. Studien kommer i synnerhet att bidra till en större förståelse i hur ojämlika maktförhållanden upprätthålls eller skapas i sådan miljö. Som område berör studien framförallt hur olika konstellationer av maskulinitet tar form och hur dessa ansluts till utförande av arbetet. Därför kan studien ses som ett bidrag till att skapa bredare förståelse för upprätthållande av ojämlika maktrelationer i en mansdominerad bransch genom homosociala relationer, men även för hur maskulinitet samspelar med hierarkiska positioner genom sociala processer.

Tidigare studier

Byggarbetare och kroppar

Under sent 80-tal och tidigt 90-tal utformades en rad forskningsprojekt av Bygghälsans Forskningsstiftelse i Stockholm med avsikt att kartlägga byggbranschens dåvarande situation när det kom till fysisk belastning i arbetet, samt varför byggarbetare lämnade branschen. En av undersökningarna studerade ergonomi och belastning i en rad olika yrken och klargjorde att varken kvinnor eller män hade rätt förutsättningar för att uthärda de fysiska påfrestningar som uppstod i arbetet. Däremot var genomsnittskvinnan mindre benägen att klara arbetet än mannen, vilket resulterade i en slutsats om att kvinnor var mindre lämpade för de flesta byggyrken (Olofsson & Ahlberg, 1989: 2). I en annan studie visades däremot kvinnor ha bättre attityd gentemot arbetet än vad män hade (Olofsson, 1994: 39). Män var även mer benägna att underskatta kvinnors förmågor än vad kvinnorna själva var (1994: 36). Byggmålare visades lämna sina yrken till störst del på grund av ohälsa (47%) och oro för hälsan (24%). De största faktorerna inom ohälsa var fysisk påfrestning och stress. 9 av 10 angav vara nära att sluta på grund av tidspress. Det framstod även att 1 av 5 slutade på grund av psykisk ohälsa (Larsson & Olofsson, 1989: 4). Dessa undersökningar kommer att användas som underlag för att jämföra hur dagens byggarbetare upplever ohälsa och fysiska hinder i arbetet.

Genus, arbete och maskulinitet

I Sverige förklaras flera negativa processer i byggbranschen vara effekten av en ojämn könsfördelning och machokultur (SOU 2002:115). Traditionella strukturer beskrivs motverka nytänkande och försvårar progressiv utveckling, vilka hotar branschens framsteg när annars nya och unga människor utmanar den traditionella och cementserade strukturen (SOU 2002:115). Kvinnor i byggbranschen har visats ha begränsat utrymme för utveckling i jämförelse med män (Cettner, 2008). Likväl beskrivs kvinnor vara socialt underordnade, vilket också förklaras vara effekt av traditionella rötter. Kvinnors tillgång till inflytande och gemenskap blir därmed begränsat som följd av strukturer präglade av idéer om manligt och kvinnligt (2008: 5).

Liknande studie har utformats i en servettfabrik där organisationsstruktur och genusordning noggrant utforskats för att bättre förstå varför mäns arbete både värderas och avlönas högre än

kvinnors inom könskodade arbeten (Abrahamson, 2004). Där visades att trots omorganisation, vars syfte att bättra maktfördelning, föll arbetet tillbaka i ojämlika maktpositioner. Vilket medförde en förståelse att förändring inte säkerställs genom förändring av arbetsuppgifter, utan istället genom att förändra könsteoretiska perspektiv och vad som är "manligt och kvinnligt" (Abrahamson, 2004: 308). En annan forskare har visat hur könskodade arbeten även medför en förväntan på individers förmågor i relation till deras kön (Kanter, 1993). Där kunde kvinnor ofta synas utföra samma arbete som männen, men ändå uppmärksammas för deras kön framför deras prestationer. Vilket medförde en förståelse om att mäns kompetens ofta associeras med prestation och framgång, medan kvinnors istället ställs i jämförelse med männen (1993: 207). En annan studie har uppmärksammat att utjämning av antal kvinnor och män i ett arbete inte garanterar förbättring av jämställdhet. Istället görs förändring bäst genom plattare hierarkier där kvinnor systematiskt inte kan underordnas män (Kvande & Rasmussen, 1990: 165). Mansdominerad hierarkisk struktur har även visats vara grund till sexualiserande språkbruk. I organisationer vars maktpositioner domineras av mäns tenderar språkbruket vara förminskande eller sexualiserande av kvinnor. Men i utförandet försvaras det ofta som skämt eller hjärtlig humor (Cockburn, 1991: 140). Dessa uttryck förklaras vara sätt för män i hierarkiska positioner att utöva makt, samt att det är nödvändigt att se detta maktutövande i relation till hur maktpositioner säkras i hierarkiska strukturer (1991: 141).

Kring forskning om maskulinitet och genus i arbete har en studie följt manliga "brytare" inom sjukvården, ett kvinnodominerat yrke, för att studera hur maktrelationer skulle ta form (Robertsson, 2003). Dessvärre identifierades inga förskjutningar i genusordningen. Däremot upplevdes männens närvaro vara positivt eftersom de tillförde fler dimensioner till det annars förekommande "kvinnoprätet" (2003: 40). Eftersom avståndstagande från maskulinitet inte visades påverka ojämlikheten mellan könen föreslogs istället lösningen ligga i förändringen av maskulinitetskonstruktioner. Med andra ord behöver förändring av genusordningen ske genom kollektiva insatser (2003: 23).

Gemenskap och homosocialitet

En avhandling med nära syftet till denna studie har utforskat brandmäns gemenskap kopplat till maskulinitet och homosocialitet (Ericson, 2011). I avhandlingen visades homosocialitet vara ett givande begrepp för att förstå maktrelationer i gemenskap och kopplingar till maskulinitet.

Framförallt studerades gemenskap i relation till intimitet, vilket visade hur homosocialitet skapar ett exklusivt sätt för män att kommunicera med varandra. Denna gemenskap beskrevs av männen som befriande, men förklarades vara begränsande för de som inte blev del av den. Avhandlingen visade att brandmäns gemenskap bäst gick att förstå genom studerandet av homosocialitet, vilket varit stor inspiration till valet av teori för denna studie (Ericson, 2011).

Forskning kring mäns gemenskap har även gjorts bland manliga läkare i Sverige (Lindgren, 1996). Där visades homosocialitet verka genom olika mekanismer av inkludering och exkludering, vilka styrdes genom kooptation. Det vill säga kollektiva gruppbeslut baserade på formella eller informella regler som vuxit genom tradition. Att vara man visades därmed bara vara ett av flera kriterier för att bli inkluderad. Viktigast var att en ny medlem skulle tillföra något värdefullt eller lyfta gruppens status. Studien fastställde att kooptationens regler i homosociala miljöer varierar beroende på kontext, vilket föreslår att även byggbranschen har specifika traditioner av formella och informella regler kring inkludering (Lindgren, 1996: 11).

Teori

Maskulinitet

Uppsatsen avser att undersöka genus i byggbranschen genom att studera hur maskulinitet konstrueras och görs av arbetare. Teorier kring maskulinitet har länge varit centrala för att studera relationen mellan män och manlighet i förhållande till maktpositioner. Men även hur makt kan variera mellan män (Connell, 2005). Studier om maskulinitet avser inte att studera mäns kroppar utan behandlar istället kulturella och språkliga uttryck som historiskt tagits för givet (2005: 45). Maskulinitet görs även olika beroende på kulturell kontext och är i konstant förändring i både tid och rum. Därför ses maskulinitet inom genusvetenskaplig forskning som en konstruktion genom sociala beteenden som förser män med makt i patriarkala samhällsstrukturer (2005: 67).

Maskulinitet kan förstås som en komplex dynamik av maktrelationer. Ju mer män studeras på inom maskulinitetsforskning desto fler maktrelationer framstår vara närvarande (Connell 2005: 76). För att förstå dessa bättre kan maskulinitet brytas ner i fyra centrala begrepp. Dessa är *hegemonisk maskulinitet*, *underordnad maskulinitet*, *delaktig maskulinitet* och *marginaliserad maskulinitet*. Hegemonisk maskulinitet kan kortfattat beskrivas som den högst hierarkiska bland maskuliniteter som återskapar socialt överlägsna positioner bland män genom att förtrycka kvinnor och upprätthålla patriarkala system (2005: 77). Underordnad maskulinitet innefattar ofta grupper av män, eller andra individer, som förknippas med femininitet. Homosexuella män räknas vanligen som exempel av förtryckt maskulinitet, eftersom de förtrycks av heterosexuellas hegemoni. I stort finns samband mellan underordnad och feminina uttryck (2005: 78). Delaktig maskulinitet innebär män som drar nytta av hegemonisk maskulinitet, trots de själva inte möter de normativa idealen. Att män gynnas av hegemonins existens innebär även att samma andel män gynnas av kvinnors förtryck. Delaktig maskulinitet ses ofta stå i bakluset av den hegemoniska maskuliniteten, utan att dela de risker som finns av att vara ansiktet för ett patriarkalt system. På så sätt kan män inom denna kategori likväl vara fria från våld, ha älskande familjer, kalla sig själva för feminister men i bakgrunden ändå gynnas av patriarkala strukturer (2005: 79). Marginaliserad maskulinitet berör de män som inte räknas in i den hierarkiska hegemonin eftersom de istället associeras med andra kategorier framför sitt

kön, vanligen klass eller etnicitet. Ofta är det en ytterst dynamisk relation i förändring, men relationen förhåller sig till strukturer där klass och hudfärg samspelar med makt (2005: 80).

Hegemonisk maskulinitet beskrivs av Connell som ouppnåeliga ideal av specifika egenskaper som konstituerar den mest åtråvärda mannen. Vare sig det är genom omätbar sexdrift, mörk röst, vältränad kropp eller rå styrka målas dessa ofta upp som ideal i både media och attityder. Den hegemoniska mannen behöver dock inte korrelera med de egenskaper som majoriteten av män har, utan kan istället avbilda en man tagen ur en fantasivärld (Connell, 1987: 184). Men hegemonisk maskulinitet är som förklarar i konstant förändring och ska inte förstås som en rad bestämda eller statiska egenskaper, vare sig det är styrka eller handlingskraft (Connell & Messerschmidt, 2005: 854). Hegemonin kan istället skrivas som de processer som placerar den hegemoniska mannen överst i maktpositioner. Sådan process kan återfinnas inom religiös praktik, massmedia, ekonomi, hushåll eller välfärd. Den hegemoniska maskuliniteten är alltså inte bunden till en bild av mäktiga män, utan till den process som fastställer makten som andra män motiveras att stötta. Därmed innebär hegemonin även en förståelse för samtycke bland andra maskuliniteter, eftersom många män är villiga att upprätthålla de åtråvärda ideal som målas upp (Connell, 1987: 184–185). Samtidigt beskrivs denna relation vara högst komplex och hegemonin kan ofta ses återskapas genom dominans och motstånd mellan olika maskuliniteter (Mumby 1998: 181). Att studera maskulinitet i byggbranschen blir särskilt relevant eftersom mäns identitet i fysiska arbeten ofta möjliggör ett sätt för dem att utagera sin manlighet. En mans identitet kan därmed upplevas hotad när branschen utsätts för fler olikheter, eftersom dessa utmanar den hegemoniska maskuliniteten och dess maktordning (Morgan, 2005: 176).

Maskulinitet och klass

När maskulinitet studeras inom områden likt byggbranschen är det viktigt att förstå maskulinitet i en kontext till klass, inte minst eftersom män i arbetarklass antas representera en statisk eller dålig maskulinitet av omvärlden (Robert, 2012). Denna typ av maskulinitet ställs ofta i motsats till den annars "nya" mannen, det vill säga män som avskriver destruktiva idéer kring manlighet och istället antar mjukare eller mer feminina egenskaper (Whitehead, 2002: 154). Det finns däremot ingen anledning att tro att den "nye" mannen nödvändigtvis är mer jämställd, utan kan istället ses upprätthålla hegemonisk maskulinitet lika mycket som den i arbetarklass

(Hondagneu-Sotelo & Messner, 1994). Därför avser denna studie inte att lokalisera bättre eller sämre maskuliniteter i byggbranschen, utan istället förstå hur och varför hegemonin upprätthålls genom sociala processer.

Relationen mellan klass och maskulinitet är även intressant att studera i avseende för hur män och kvinnor konstruerar olika identiteter i förhållande till klass. Beverley Skeggs menar att "kvinnornas erfarenhet av klass är uteslutning. Män i arbetarklassen kan använda klass som en positiv källa till identitet, ett sätt att låta sig ingå i en positivt värderad social kategori" (Skeggs 1999: 120). Detta innebär att många av de egenskaper som associeras med maskulinitet i byggbranschen, som fysisk styrka eller tuffhet, ofta är gynnsamma för män eftersom de samspelar med både deras arbete och könsidentitet. Medan sådant inte är fallet för kvinnor i branschen (1999: 260).

Genus och arbete

Byggbranschen innefattar flertals yrken som alla har ojämn könsfördelning där män kan ses i stark majoriteten. Branschen kan därmed förklaras vara könsmärkt, vilket medför att den ständigt kopplas till män genom olika sociala processer (Connell, 1987). Könsmärkning kan ses agera genom sociala regler över vilka arbeten som fördelas till individer baserat på deras kön, där kvinnor får ett jobb och män, ofta fördelaktigt, ett annat. Vare sig det är inom industriarbete eller teknik så finns en tendens att kön blir ett inofficiellt kriterium för olika tjänster, vilket i flera fall skapar segregerade arbetsplatser (1987: 99). Könsmärkning omfattar däremot inte enbart olika arbetsuppgifter, utan kan även ses i hur olika yrken kopplas med stereotypa förståelser av kön och sexualitet. Att yrken som receptionist, flygvärdinna och sekreterare associeras med en viss typ av feminina egenskaper. Andra yrken som textil och teater kopplas till homosexuell maskulinitet (Connell, 1987: 103). Könsmärkning av ett arbete kan ske både genom formella och informella processer. I många fall kan de till synes vara fullt lagliga (Abrahamson, 2004: 290). Könsmärkning kan även förstås i hur män i många yrken utgör norm för hur arbetet ska utföras, medan kvinnor istället jämförs med mäns prestationer (Hirdman, 2001: 59).

Inom könsmärkta arbeten går det ofta att urskilja mönster av ojämlikhet, inte minst i relation till hegemonisk maskulinitet. För att kvarhålla patriarkala strukturer tenderar organisationer

selektivt rekrytera lätthanterliga kvinnor till passiva tjänster eller positioner som är kontrollerbara (Acker & van Houten, 1974: 161). Som följd syns de mest inflytelserika personerna i maktpositioner vara män, med undantag för kvinnor som efterliknar män i sociala sammanhang (Acker, 1990: 140). Inom könsmärkta arbeten går även stereotypiska idéer kring manligt och kvinnligt att återfinna. När dessa fått existera över längre period tenderar de även att gå över till falska sanningar och myter som påverkar hur arbetet utformas (Abrahamson, 2004: 290). Vanligen förekommer även en process av att underordnade positioner vänjer sig vid en maktobalans, eftersom det könsmärkta systemet av ojämlikhet länge tagits för givet eller setts som naturligt (Hirdman, 2001: 75).

Homosocialitet

Homosocialitet förstås vara fenomenet när män söker gemenskap med andra män för både sociala sammanhang och trygghet, men även för att upprätthålla maktpositioner i arbetslivet. Homosocialitet syns därför vanligen i mansdominerade branscher, och är ett begrepp som kommer användas i denna uppsats för att analysera gemenskap och maktprocesser i byggbranschen (Cockburn, 1991: 189). Homosocialitet kan avläsas som en strategi för män att bevara högre värderade positioner i arbetslivet och samhället (Lipman-Blumen, 1976). Män söker sig just till andra män för att tillfredställa särskilda behov kring intellekt, fysik, ekonomi eller sociala sammanhang. Kvinnor däremot blir tvungna till att söka del av männens homosocialitet och resurser, vilket gynnar mäns kontroll (1976: 16).

Manlig homosocialitet syns ha stark koppling till hegemonisk maskulinitet (Bird, 1996). Hegemonins behov av att säkerställa sin hierarkiska överposition innebär ofta en förminskande lingvistik mot underordnade maskuliniteter och kvinnor (1996: 128). Detta kan ges i uttryck genom tävlingsinriktad spydighet, nedlåtande kommentarer eller objektifiering av kvinnor. Att en sådan stark koppling finns mellan homosocialitet och hegemonisk maskulinitet innebär att allt som utmanar hegemonin riskerar att exkluderas eller motverkas (1996: 130). Homosociala relationer mellan män syns även ha starka band till viss typ av intimitet (Cockburn, 1991). Samtidigt förutsätts relationer mellan män vara fria från homosexuella kopplingar (Kiesling, 2005: 721). Därför framstår mäns homosocialitet vara ett samspel mellan fysisk kontakt och gemenskap, utan att förminska utövares maskulinitet. Således behöver män sätt att bekräfta dessa relationer vara fria från sexuell natur, vilket innebär att manlig homosocialitet kan ge

uttryck för homofobi. Homosociala relationer verkar därmed dubbelt eftersom de skiljer både på relationen mellan män och kvinnor, men även på relationen mellan heterosexuella och homosexuella män (Cockburn 1991: 189).

Metod och material

Studiens design

Studiens material är insamlat genom sex intervjuer med olika personer under två veckors period. Intervjupersonerna består av tre män och tre kvinnor, varav två personer var främmande och fyra bekanta sedan tidigare. Valet att intervjua sex personer var ett noga övervägande för att både kunna producera ett rikt material, men även för att kunna göra så inom given tidsram. Vid större tidsspann är jag övertygad om att utförandet av fler intervjuer berikat materialet ytterligare (Widerberg, 2002: 92).

För att bäst förstå hur gemenskap konstitueras och upplevs i byggbranschen ville jag i intervjuerna försöka vara så neutral som möjligt för att inte påverka svaren. Vid intervjuer är det vanligt att intervjuaren präglar materialet som produceras genom vilka frågor som ställs och hur svaren bemöts (Widerberg, 2002: 67). Därför utformades en bred intervjuguide med övergripande frågor med utrymme stort nog att kunna fokusera på oväntade teman ifall de skulle dyka upp. De teman jag förberett var frågor kring maskulinitet, könsmärkning av arbete och homosocialitet.

Som tidigare snickare var studiens design inspirerat av egna erfarenheter och en redan förståelse för branschen. Min position i denna studie kan därför liknas att vara en *insider*, en person med en redan insikt och förståelse för ämnet (O'Reilly, 2009). Med befintlig insikt i branschen var tematiska frågor kring gemenskap och maskulinitet självklara sprungna ur egna hypoteser. Att vara insider och ha kontakter i branschen var även en stor nyckel för mig att kunna utföra studien. Eftersom jag hade svårt att finna sex främmande byggarbetare till studien kunde jag falla tillbaka till individer jag tidigare haft möjlighet att skapa förtroende hos. Att utföra en studie likt denna i byggbranschen har visats vara känsligt, och jag hade inte haft möjligheten att göra så om det inte var för tidigare kontakter och branschkönnedom (2009: 109–117).

Intervjuer

Två av intervjuerna tog plats vid fysiskt möte och fyra gjordes genom telefon. För att öka tryggheten vid de fysiska mötena fick intervjupersonerna bestämma tid och plats, vilket

resulterade i att båggen utformades på fik efter att deras arbetsdag slutat. Intervjuerna planerades vara en timme och de flesta lyckades landa inom given ram. Inför intervjuerna hade intervjupersoner enbart fått ta del av studiens syfte, vilket även återberättades när intervjun skulle börja. Därefter tillfrågades intervjupersonen ifall inspelningsutrustning fick användas och alla svarade ja i utbyte mot att jag kunde garantera deras anonymitet. Intervjuerna började med breda och personliga frågor för att känna av varandra och få känsla av takt och ton. Sedan gick frågorna över till mer reflektion och tänkande (Widerberg, 2002: 99).

Som intervjuare har jag utformat ett fåtal kvalitativa studier sedan tidigare och är bekväm i rollen, men anser mig fortfarande ny till görandet. En central kunskap jag nyttjat är samtals teknik inom psykologi, framförallt validering och kartläggning av människor, vilka visades vara givande för vilka teman som kunde identifieras i intervjun. Mycket av det rikaste materialet kom från oplanerade frågor (Nelson-Jones, 2016). Lärdomen att tystnad ofta är ett element till intervjuarens fördel var även givande, och i många situationer där jag upplevde ett obehag i tystnaden fick jag tvinga mig själv till att inte bryta den (Widerberg, 2002: 101). Utförandet av fysiska intervjuer var mer bekväma för mig som intervjuare eftersom de tillät en bättre samtalsdynamik i både kropp och språk. Över telefon förekom störningar och osäkra pauser, vilka resulterade i att jag upplevde mig själv bekräfta intervjupersonen mer frekvent än vid fysiska möten. Vid avslutad intervju fick varje person en genomgång om hur materialet skulle användas. Alla var intresserade av att ta del av den färdiga studien. Många gånger fortsatte en diskussion efter att inspelning avslutats och jag upplevde en stor trygghet hos intervjupersonerna.

Min ingång som insider blev påtaglig i intervjuerna eftersom det medförde en viss brist i kommunikationen. Vissa av mina förståelser för facktermer och processer i byggbranschen visades variera från de intervjuades. Dialektala skillnader i språk kunde även skapa förvirring. Jag fann mig själv i situationer där jag tog för givet saker som jag i efterhand borde frågat om, vilket tydligt demonstrerar risken med att redan vara insatt i ämnet som studeras. Samtidigt upplevde jag många gånger att det förenklade intervjuprocessen genom att undvika onödiga eller irrelevanta förklaringar (O'Reilly, 2009: 109–117). Tacksamt nog var min prägel som insider en insikt som kom till mig tidigt, vilket förändrade mitt förhållningssätt till att inte ta mina egna förståelser för branschen för givet.

Efter att intervjuerna utformats skyddades alla inspelningar i tryggt förvar för att sedan transkriberas med hjälp av dator. Varje ord skrevs om till text, även pauser, reaktioner och tonlägen. För att minska min prägel på materialet valde jag att göra en rak överföring av ord till text istället för att sammanfatta intervjuerna med egna ord (Widerberg 2002: 116). Tidsmässigt var transkriberingsprocessen lång; varje intervju tog ungefär sex timmar att transkribera. Under denna process blev varje intervjuperson tilldelad ett alias med fyra slumpvalda siffror. När alla intervjuer översatts till text överfördes filerna till programmet NVivo 12 som tillät mig koda och tematisera intervjuerna på ett förenklat sätt, däremot tog det både tid och energi att lära mig programmet. Transkriberingarna kodades därefter genom ett empirinära synsätt där jag sammanfattade stycken och tilldelade dem olika begrepp. Dessa begrepp skulle sedan bli flera, och jag fick övergå till att kategorisera dem i tre övergripande teman. Byggarbetare, gemenskap och jargong. Det är även denna empirinära struktur som analysen följer. Medan intervjutexterna kodades bröts stycken samtidigt upp för att bli tilldelade olika teman. Analysen utformades därmed på teman sammansatta av texter från alla intervjuer, och inte varje intervju för sig. Detta erbjöd en rik möjlighet att finna samband mellan alla intervjuer. Eftersom studien primärt avser att empiriskt utforska upplevelser av gemenskap har andra viktiga perspektiv som etnicitet valts bort i analysen eftersom det inte varit ett förekommande tema i intervjuerna. Istället har gemenskap analyserats i relation till kön, maskulinitet och homosocialitet.

Etiska överväganden

Stor del av det etiska förhållningssättet i studien har varit att säkerställa och bevara intervjupersonernas anonymitet. Mycket av vad som sagts i intervjuerna har varit av känslig karaktär som kunnat riskera större konsekvenser i intervjupersonernas arbete. Därför har noggranna överväganden gjorts i syfte att bevara deltagarnas anonymitet i studien (Shaw, 2003: 16). Eftersom antalet kvinnor är så pass lågt i byggbranschen har skyddandet av deras identitet medfört att platser, tidigare erfarenheter, arbetsuppgifter och yrken har censurerats eller tagits bort från alla intervjuer. De enda verkliga kopplingar till individer som används är ålder och kön. Ett fåtal citat är omskrivna för att inte spegla språkbruk eller symbolik som kan avslöja deltagares identitet. Citatens budskap är däremot oförändrade. Säkerheten hos de intervjuade har varit det absolut viktigaste för mig, vilket medfört en försvårad analysprocess eftersom allt material inte kunnat användas.

Presentation av intervjupersoner

Eftersom mycket av deltagares information riskerar att äventyra deras anonymitet kommer de istället att presenteras kollektivt med breda förklaringar av gemensamma faktorer eller saker som skiljer dem åt. De som intervjuats är i olika åldrar, har olika lång tid i sina yrken och haft olika mängd anställningar. Av studiens sex deltagarna utläses en bred och kollektiv bild av byggbranschen. De beskriver alla hur de genom sina yrkesår haft möjlighet att vara på olika byggarbetsplatser på flera platser i Sverige och träffat alla möjliga typer av människor. Gemensamt skildrar de därför en representativ bild av hur gemenskap mellan byggarbetare och jargong tar form i branschen.

Till syfte att skapa enklare läsning av studien har intervjupersonerna fått lättidentifierade alias baserat på deras könsidentitet. Namnen valdes slumpmässigt och deras alias har ingen koppling till deltagares faktiska namn. De intervjupersoner som läsaren kommer få lära känna är William 24 år, Lucas 26 år, Alice 27 år, Elias 27 år, Ebba 28 år och Astrid 48 år.

Analys

Byggarbetaren

I utforskandet av gemenskap i byggbranschen har kopplingar till arbetsideal, egenskaper och kroppar visats vara relevanta för analys. Inte minst eftersom branschen är mansdominerad och har associationer med både arbetarklass och maskulinitet, vilket medför viss förväntan på individers styrka och tuffhet (Roberts, 2012: 672). De intervjuade speglar däremot olika åsikter kring vikten av styrka i deras arbete. Elias och William menar att en grad fysisk styrka är nödvändig, men enbart till den utsträckning att en har bra grundfysik för att uthärda en dag av tungt lyftande. Astrid, samt några fler av de intervjuade, hävdar att de mest relevanta egenskaperna för den ideala byggarbetaren är vilja och intresse för fysiskt arbete. Vad alla intervjupersoner är överens om är att vem som helst kan bli byggarbetare. Utläst från intervjuerna beskrivs deltagarnas yrken vara olika fysiskt krävande. Kvinnorna var däremot anmärkbart tydligare med att förtydliga hur arbetet passar vem som helst. Trots detta menar William att det finns en mentalitet i branschen bland "gubbarna" att varken kvinnor eller invandrare hör hemma där, vilket antyder på ett förekommande nedvärderande språkbruk mot både kvinnor och marginaliserade maskuliniteter (Connell, 2005: 77).

Utläst från beskrivningar kring byggarbetares arbete och egenskaper kan tidigare studier från Bygghälsans Forskningsinstitut kring fysiska hinder eller svårigheter inte bekräftas i intervjuerna (Larsson & Olofsson, 1989; Olofsson & Ahlborg, 1989; Olofsson, 1994). Istället beskrivs andra egenskaper definiera utförandet av arbetet. Stor vikt läggs vid intresset av arbetet och god arbetsmoral. Den ideala byggarbetaren ska vara vänlig och lyhörd gentemot sina arbetskamrater. Hen ska vara noggrann och lösningsorienterad. Kopplingar mellan fysiska krav och arbetsuppgifter har däremot varit uteblivande i intervjuerna. Rimligen ökar detta relevansen att ifrågasätta tidigare studier som påvisat arbetets fysiska krav. Alternativt har arbetets fysiska börda underlättats sedan dessa studier utformades (Olofsson & Ahlborg, 1989: 2). Oaktat orsak är det vidare relevant att undersöka vilka andra orsaker som ligger grund till att branschen fortfarande är könssegregerad till andel kvinnor och män. Samt relevant att analysera vilka sociala strukturer som upprätthåller denna könssegregering, eftersom kön och kroppar inte framställs vara hinder enligt de intervjuade (Acker 1999: 191).

Mannen som norm

De kvinnor som intervjuats beskriver att de ofta ses för sitt kön istället för deras prestation i arbetet. Att vara kvinna i branschen beskrivs vara något som ständigt uppmärksammas. Arbetet tenderar att kopplas till kön, vilket medför att kvinnor ofta mäts efter mäns förmågor samt upplever att de behöver bevisa sig. Alice uttrycker sin frustration kring detta:

Det är ju tråkigt om man ser det ur det perspektivet att det bara är män som kan bygga. Nu är jag jävligt grov, men det är ju inte kuken du bygger med. [...] Vilket någonstans också får dem att inse hur korkat det är att enbart se män som byggnadsarbetare (Alice, 27 år)

Ebba beskriver det vanligt förekommande att skeptiska kunder ifrågasätter hennes kompetens. Hon upplever sig däremot få mycket mer beröm för sitt arbete än vad hennes manliga kollegor får. Vilket hon upplever blir missvisande eftersom hon inte kan urskilja ifall hon uppmärksammas sitt arbete, eller för att hon är kvinna. Att kvinnor uppmärksammas för sitt kön framför sin prestation är inte en främmande process i könsmärkta arbeten (Kanter, 1993). Vad Alice och Ebba beskriver är några av de förutfattade meningar kring manligt och kvinnligt som existerar i branschen. Dessa exempel antyder på att det utförda arbetet i byggbranschen värderas olika bland män och kvinnor genom sociala uttryck (Abrahamson, 2004: 290). Men även att arbetet mäts efter mäns förmågor (Hirdman, 2001: 59).

Gemenskap

Gemenskap beskrivs av intervjupersonerna som nyckeln till en trevlig arbetsdag ifall det förekommer en ton av humor och tillit för varandra. I vissa arbetslag beskrivs god gemenskap innebära att skicka runt roliga videos mellan kollegor, diskutera kommande resor eller klaga på vädret. För andra handlar det om att dyka upp på firman tjugo minuter tidigt innan arbetsdagen börjar, för att dricka kaffe med sina kollegor och diskutera uppgifter för dagen. Humor framstår vara stor del av vad som knyter ihop gemenskapen. I många fall får man gärna "slänga käft", det vill säga ha en retsam men hjärtlig humor. Några av de intervjuade trivs väldigt bra i sina arbetslag idag, medan de andra stöter på hinder som gör att de inte vill delta i gemenskapen.

Den sociala kultur och de beteenden som förekommer bland byggarbetare beskrivs ha tydlig koppling till machokultur. Attityder och det språkbruk som målas upp går mycket att likna sättet Connell beskriver hegemonisk maskulinitet kring idéer och värderingar om "en riktig man"

(Connell, 2005: 79). De intervjuade framställer en kultur där män konstant jämför sig med varandra för att hävda sin maskulinitet, vare sig det är genom storleken på deras skägg, styrka eller hur många barn de har. Inte minst tävlas det om vem som kan lyfta tyngst. Astrid erkänner sig själv vara högst deltagande i den kulturen och ser inte problemet i lite "smågrabbande", så länge det inte går över till besatthet. Däremot påpekar hon att detta tävlingsinriktade beteende mellan kollegor kostar deras kroppar dyrt. Som följd har både hon och hennes arbetskamrater lyft sönder sina kroppar. Skador förklaras vara vanligt förekommande i arbetet, och många av de intervjuade kopplar det till dessa tävlingsinriktade beteendena. Ebba menar att även säkerhet och skyddsutrustning uppoffras i takt med att arbetare försöker visa sig tuffa. Lucas och Alice beskriver en tendens i arbetet där män väljer att bära dubbla eller tredubbla tyngden av material, vilket de menar medför ytterligare skador på både rygg och nacke. Denna tävlingsinriktade kultur går på många sätt efterlikna en strävan efter hegemoniska ideal av maskulinitet. Det framgår att en del av gemenskapen bygger på ett konstant hävdande av maskulinitet och risktagande, vilket tycks vara orsak till många skador i arbetet (Connell, 2005). Dessa uttryck visar även på en relation mellan hegemonisk maskulinitet och vilka beteenden som berättigas i homosociala kretsar. Här tycks hegemonisk maskulinitet ligga till grund för de starka band som knyts genom homosocialitet (Bird, 1996). Inte minst genom sättet umgängesformen beskrivs på, som ofta tycks innefatta skryt, förolämpningar och tävlingsinriktade uttryck (Kiesling, 2005: 721).

Både Lucas och Ebba argumenterar för att den homosociala gemenskapen är önskvärd framförallt bland män i branschen, eftersom de tillåts slappna av och inte behöva tänka på vad de säger eller gör. På sätt verkar det skapa en social miljö, likt Lipmap-Blumen hävdar, som tillåter män att utträta särskilda behov som enbart kan göras i grupper av män (1976: 16). De förtydligar:

Jag tror folk inte behöver tänka innan de pratar. Det är den känslan jag får. (Lucas, 26 år)

Ja alltså jag kan tänka mig att för männen är det säkert trevligt. Jag tänker att man får en jättebra gemenskap. Men för mig så är det ju inte det. (Ebba, 28 år)

Alice beskriver också att hon upplever gemenskapen vara fördelaktig för män eftersom de ges utrymme att säga och uttrycka vad de vill utan bakslag. Den manliga homosociala miljön framstår därmed vara mer fördelaktig för män, eftersom den tycks innefatta grunder som främst avser skapa trivsel för männen. Vilket medför att den formas av män, för män. Detta framstår

även upprätthålla mäns kontroll i sociala processer, eftersom byggarbetare fortfarande känner behovet att vara del av gemenskapen trots dess homosocialitet (Lipman-Blumen, 1976: 16).

Vikten av gemenskap

De intervjuade täcker en blandning av olika konstellationer när det kommer till arbetslag. Allt från att arbeta ensam till att finnas i större arbetslag på åtta personer. En intervjuperson byter kollegor frekvent i sitt arbete, medan en annan arbetat med samma personer dagligen i flera år. Trots dessa skilda konstellationer beskrivs gemenskap vara centralt för att arbetet ska fungera. Gemenskapen framställs verka på två plan. Det första för att skapa trivsel i arbetet genom socialt umgänge. Det andra för att en god gemenskap underlättar de många arbetsuppgifter som utförs.

Är det ett skitjobb så kan det bli roligt om man har de rätta kollegorna med sig. Men även ett bra jobb kan bli ett skitjobb om man har fel kollegor. Alla människor går ju inte ihop. (Astrid, 48 år)

Att göra ett arbetsmoment på jobbet som är sjukt tråkigt spelar ingen någon roll ifall du har härliga kollegor. Trivs du med dina kollegor och du har kul på jobbet så kan du egentligen göra vad som helst. Och trivs du med de personerna så blir det väldigt enkelt. Det blir lättare att gå upp på morgonen. (Alice, 27 år)

För att kunna skapa trivsel i arbetet beskrivs språket mellan kollegor ha stor betydelse. Att arbeta med en kollega som är rolig och uppmuntrande kan vara avgörande huruvida det blir en bra eller dålig arbetsdag. Men detta förutsätter att de som befinner sig i gemenskapen trivs med varandra. Gemenskapen kan till fördel underlätta arbetsuppgifter, vilket William beskriver:

Vi ska underlätta för varandra. När jag håller i ett bygge så är jag väl den som försöker att ha god kontakt med alla yrkesgrupper för att underlätta allas arbete så att det inte behöver bli krockar och att vi förstör för varandra istället för att hjälpas åt. (William, 24 år)

William upplever att ett gott samarbete etableras genom att byggarbetare tar solidariskt ansvar i att underlätta för varandra. Men att ha god gemenskap innebär inte enbart att underlätta, utan även att göra sig själv tillgänglig för hjälp. William menar att ens position i gemenskapen är avgörande till vilken utsträckning en erbjuds hjälp av sina kollegor. Finns det ett gott samförstånd är det välkommet att be om hjälp när hinder dyker upp. Han beskriver att:

Är man inte en i laget så blir det att du köra ditt race och sköta dig själv, så sköter de andra sig där borta. Därav blir det väl att man vill vara en i laget för att man vill ha någon att prata med under en dag, annars blir en dag jättelång ifall man står i ett hörn och är utstött och inte har någon att bolla idéer med. Så därför tycker jag det är viktigt att vara en i laget. En i gemenskapen, att man har bra relation med sina kollegor för att en dag ska bli så bra som möjligt. (William, 24 år)

Flera av de intervjuade bekräftar att god gemenskap kan gynna de många arbetsuppgifter som byggarbetare har. Vad William lyfter är dock inte enbart vikten att vara del av gemenskapen, utan framförallt att inte positioneras utanför den. Således är det viktigt för byggarbetare att ingå i den homosociala gemenskapen, vilken tidigare konstaterats ha koppling till hegemonisk maskulinitet. Detta medför att byggarbetaren även behöver infinna sig i upprätthållandet av hegemonin (Carrigan, Connell & Lee, 1985). Att tvunget behöva vara en del av den homosociala gemenskapen, om så bara för trivsel i arbetet, poserar ett problem eftersom det försvårar möjligheten för personer utanför gemenskapen att tillhandages inflytande eller status i arbetslaget. Vad som framgår är att hegemonisk maskulinitet kan återskapas i byggbranschen genom rädsla för exkludering från den homosociala gemenskapen, vilket antyder på en viss maktlöshet för individer att motarbeta hegemonin eftersom de är beroende av samma gemenskap som skyddar den. Detta kan ses som ett typiskt exempel på varför hegemonisk maskulinitet beskrivs vara komplex, eftersom den likt detta fall kan upprätthållas av individer oaktat ifall de vill eller inte (Connell, 1987: 184). Samtidigt kan män argumenteras dra nytta av hegemonin genom att tillåtas större inflytande och makt än vad kvinnor gör (Connell, 2005: 79).

Gemenskapens premisser

Att bli en del av gemenskapen tycks inte vara en självklarhet i branschen. Astrid menar att det handlar om att "få respekt, inte ta respekt". Du ska förtjäna din plats för att kunna bli inbjuden i gemenskapen av kollegorna. Inkludering beskrivs ske genom processer av kooptation, vilket inte är ett nytt fenomen inom homosociala miljöer (Lindgren, 1996). Det innebär att inkludering i gemenskapen bestäms enligt befintliga medlemmar, ofta baserat på formella eller informella traditionsenliga regler som formats över tid. Att en ny medlem ska behöva "få respekt, inte ta respekt" framställs vara stor faktor vid förståelse av gemenskapens inkluderings- och exkluderingsmekanismer (1996: 11).

Flera av intervjupersonerna diskuterar att vara ny på arbetsplatsen och hur det innebär en sämre hierarkisk position gentemot kollegor, vilket medför en förväntan att en ska anpassas till rådande gruppdynamik. Elias berättar om sin erfarenhet som ny i branschen om när han hamnade på en arbetsplats med väldigt strikt hierarki och tuff jargong. Han beskriver sig då varit en person med högt självförtroende, något som hans arbetslag reagerade starkt på. Som

följd blev han tilldelad all "skitgöra" i arbetet, ofta bestående av tunga eller otrevliga arbetsuppgifter andra byggarbetarna inte ville utföra. Elias påpekar att han aldrig fick en chans att bli del av den gemenskapen, vilket fick honom att lämna arbetsplatsen i slutändan. I efterhand fick han höra av en av de anställda att han var den bästa lärlingen de någonsin haft. Elias berättelse bjuder in till förståelsen att kompetens ensam inte är kriterium för att bli del av gemenskapen. Den sociala aspekten tycks värderas lika högt, om inte högre. Vilket blir allt tydligare när flera av intervjupersonerna lyfter hur en ska "kunna ta lite skit" för att kunna vara i gemenskapen. Det framgår att nya eller unga byggarbetare förväntas inta en underordnad position för att ges chans till inkludering, vilket antyder att den homosociala gemenskapen hierarkiskt inte får utmanas ifall en önskar att bli del av den (Connell 1987: 184). Följaktligen vore ytterligare rimligt antagande vara att de byggarbetare som aktivt stöttar eller efterföljer hegemoniska ideal enklare välkomnas in i gemenskapen, eftersom de förespråkar upprätthållandet av mäns maktpositioner. Vilket ökar nödvändigheten att utforska gemenskapens kooptation, där ett ytterligare kriterium framstår vara att en ny medlem ska kunna höja gruppens status. Åtminstone inte hota att sänka den. Att uppmuntra byggarbetare att "kunna ta lite skit" blir således ett sätt att pacificera personer till att inte göra motstånd mot de homosociala processerna. Vidare tycks förutsättningar att vinna respekt i den homosociala miljön öka ifall individen infinner sig lägre i hierarkin och accepterar sin underordning (Lindgren, 1996: 11).

Den homosociala gemenskapen i branschen beskrivs även vara fientlig mot olikheter. Vad som framgår är att den byggarbetare som sticker ut, vare sig det är genom värderingar, handlingar eller språkbruk, riskerar att placeras utanför gemenskapen. Utläst från intervjuerna framstår den homosociala gemenskapen bygga på ritualer kring vad som är tillåtet och inte. Ebba berättar att hon inrättar sig i gemenskapen genom att undvika specifika samtalsämnen kring politik eller värderingsfrågor eftersom dessa placerar henne i en utmanande position. Vilket medför att den homosociala gemenskapen är fientlig inte bara mot utmanande individer, utan även ideologier eller samtalsämnen som hotar hegemonin (Connell, 2005). Sett hur gemenskapen argumenterats vara traditionsenlig framgår vikten att inte avvika från traditionella mönster enbart bli större. Ebba beskriver att finns det en tydlig relation mellan manliga byggarbetares identitet och deras arbete, framförallt i koppling till maskulinitet eller manlighet. Vilket delvis kan förklara varför olikheter bemöts offensivt bland byggarbetare, eftersom män upplever sin identitet eller manlighet hotad när traditionen hotas. Inte minst eftersom olikheter även skulle innebära hot mot den hegemoniska maktordningen (Morgan, 2005: 176). Vilket i led hotar den

homosociala gemenskapen som upprätthålls av hegemonin (Bird, 1996). Onekligen tycks det finnas en korrelation i gemenskapen mellan olikhet och exkludering, men även mellan underordning och inkludering.

Kvinna i gemenskapen

Många av de intervjuade, både kvinnor och män, beskriver att de aldrig eller väldigt sällan träffar andra kvinnor i arbetet. Därmed är det sällsynt att se kvinnor vara delaktiga i den homosociala gemenskapen, men tycks absolut inte vara en omöjlighet. Vad som däremot framgår av intervjuerna är att den homosociala gemenskapen påverkas av kvinnors närvaro.

När man pratar med folk i branschen är det många som tycker att det blir en trevligare arbetsmiljö om man blandar kvinnor och män. [...] Men man måste ju inse detta, vilket inte alla vill göra. De kanske skulle må bra av det. (Ebba, 28 år)

Jag har aldrig jobbat med en stor grupp kvinnor så jag vet inte hur de fungerar, eller hur jag fungerar med dem. Men i militären fungerade jävligt bra. Man taggar ner lite. Man tänker lite på vad man säger, man kanske inte står och skriker 'jävla fitta' till en annan. Det kanske hon tar personligt eller något sånt. Jag tycker att det är bra. (Elias, 27 år)

Jag har ju alltid fått höra det att det är så himla mycket bättre när det kommer in en kvinna i gruppen. För det blir en lite annan stämning det blir lite, vad ska man säga, snällare. (*Charlie: snällare?*). Ja men det blir inte så hårt. Det blir väl inte riktigt de gliringarna som kan komma eller de samtalsämnen som är obekväma. (Alice, 27 år)

Vad intervjupersonerna beskriver går mycket väl att jämföras med hur mäns närvaro uppskattas i kvinnodominerade yrken när de bryter det annars förekommande "kvinnoprater" (Robertsson, 2003: 40). I byggbranschen tycks det istället vara omvända roller, och kvinnors närvaro tycks ha positiv inverkan på både språk och bemötande mellan byggarbetare. Vilket tyder på att den homosociala gemenskapen tillåts utmanas till viss del. Astrid lyfter hur mäns beteende i gruppen påverkas av kvinnors närvaro genom att "machostämpeln tunnas ut", vilket hon menar skapar en tryggare atmosfär även för män så att de kan börja be om hjälp. Med andra ord kan kvinnors närvaro tolkas ha påverkan på hur män uttrycker sin maskulinitet i gemenskapen. Detta garanterar dock inte en förändring i maktordningen eller hierarkin (2003: 40). Det bekräftar inte heller någon minskning av hegemoniska maskulinitet (Connell & Messerschmidt, 2005: 836). Men det ger grund till att argumentera för att hegemonins ideal förändras. Oaktat ifall maktrelationer påverkas eller inte tycks en dämpning av "machostämpeln" innebära en främjande utveckling för byggarbetares säkerhet och arbetsmiljö eftersom beteenden av machoattityder, som kopplats till antal skador, minskar i arbetet.

Alice utger sig själv för att vara medlem i gemenskapen. Hon tillskriver sin position i arbetslaget som en form av ledare, vilket hon menar annars vara en typisk mansroll. Denna position har blivit framröstad av männen i hennes arbetslag eftersom de känner tillit till henne att företräda dem olika ärenden. Vilket ännu en gång visar på kooptation genom arbetslaget (Lindgren, 1996). Med andra ord tycks Alice ha en central roll i både arbetslaget och gemenskapen. Trots detta beskriver hon att hon som kvinna inte har tillträde till alla rum eller samtalsämnen. Hon beskriver att:

Eftersom jag är kvinna så är jag ju aldrig med i de samtalsämnena, alltså man är ju inte alltid inkluderad om man säger så. Det finns de gånger män kan stå och diskutera män emellan och man kommer in så slutar diskussionen helt plötsligt. (Alice, 27 år)

Alice tycks bevisligen kunna bli del av den homosociala gemenskapen baserat på formella regler, exempelvis som "få respekt, inte ta respekt", men tillåts inte fullt medlemskap eftersom hon inte möter de informella kriterierna (Lindgren, 1996: 11). Vad Alice demonstrerar är att hon som kvinna kan bli del av den homosociala gemenskapen, samt även ha högre status i gruppen än många av männen, men ändå inte tillåtas nyttja alla aspekter av den. Att vara man framstår därför vara en informell regel för den homosociala gemenskapen, vilket motverkar Alices fullständiga medlemskap. För kvinnor framstår därmed formella och informella regler krocka i den homosociala gemenskapen, vilket påverkar till vilken utsträckning de inkluderas i den (1996: 11).

I relation till gemenskap lyfts även kvinnors närhet till maskulinitet. De kvinnor som intervjuats förknippar delar av sin identitet till maskulina egenskaper, vilka efterliknar de hegemoniska ideal männen beskrivs eftersträva. Kvinnorna tillskriver sig själva vara "pojkflickor" eller ha "skinn på näsan". Beskrivningar som kan tolkas jämföra kvinnor med mäns förmågor, vilket återskapar arbetets koppling till maskulinitet (Mumby, 1998: 181). Astrid menar att hon växt upp och formats av män, vilket hon antar är anledning till att hon inte besväras av den homosociala kulturen. Istället ser hon sig själv vara del av den i sättet hon deltar i upprätthållandet av jargongen. Astrid utmärker sig sticka ut från andra kvinnor i branschen, mycket för att hon själv inte alls misstrivs med sexistiska skämt eller "smågrabbande". Att hon skiljer sig från andra kvinnor i branschen är även något hennes kollegor uppmärksammar. Hon beskriver:

Jag hör ju flera gånger när de säger så här småfräcka saker eller kör ett skämt till mig. 'Ja men det här tål ju du, du är ju rutinerad och har varit med ett tag. Du är erfaren'. 'Visst' säger jag.

Bryr mig inte så mycket. Men då säger de också 'det här hade vi inte kunnat säga till den andra tjejen. Det går inte'. Ja så att det beror ju på vilken tjej det är också. (Astrid, 48 år)

Vad som framgår är att Astrids tålighet mot småfräcka skämt tycks gynna hennes position i gemenskapen. Vilket antyder att ett sätt för kvinnor att vinna respekt i den homosociala miljön är genom att efterlikna män i sociala sammanhang (Acker, 1990: 140). Vidare kan Astrid argumenteras inte upplevas som ett hot för männen eftersom hon inte har avsikt att motarbeta den hegemoniska maskuliniteten, vilket medför en större chans för henne att bli del av den homosociala gemenskapen. Samtidigt riskerar hennes deltagande bli ett aktivt upprätthållande av hegemonin och mäns maktpositioner i arbetet (Connell 2005: 77).

Jargong

Jargongen som förekommer i branschen beskrivs av de intervjuade på liknande sätt. De har olika uppfattningar om just hur stötande jargongen är, men gemensamt är de överens om att en trevlig jargong är viktig för trivseln i arbetet. De positiva aspekterna i jargongen beskrivs till stor del vara humor och att kunna "slänga käft", det vill säga skämta eller hålla retsam ton med hjärtlig avsikt. Bland några av de intervjuade kan det även vara positivt när det förekommer lite sexuella skämt eller tuffhet, så länge det är i rätt sällskap. Jargong målas upp, likt gemenskap, att vara central för byggarbetares trivsel i arbetet. Den kan avgöra skillnaden mellan en bra eller dålig arbetsdag. Samtidigt tycks jargongen ha tendens att "gå över gränsen", som flera intervjupersoner säger. Definitionen av gränsen framstår dock vara subjektiv, men gemensamt beskrivs jargongen innefatta lika många negativa aspekter som positiva. Till stor del kan det förekomma rasism, sexism och homofobi, sexualiserande av kvinnokroppar och nedlåtande kommentarer. Den tävlingsinriktade aspekten kan slå över till att kollegor trycker ner varandras arbete eller ger elaka kommentarer. Det kan bli högljutt och tramsigt. De negativa aspekterna beskrivs dock förekomma i mindre utsträckning än de positiva och flera av intervjupersonerna menar att de trivs med nuvarande jargong idag. Samtidigt är de medvetna, och störs av, att det ibland kan gå över gränsen när det kommer till sexism och rasism. William beskriver ett exempel från kollegorna i sitt arbetslag:

Det märks ju att det är hård jargong. 'Åh är det frugan som ringer vad är det nu hon vill' eller 'fattar hon inte att du jobbar' hit och dit. 'Ja men kvinnor passar inte in för de hade aldrig klarat av detta, de övertänker för mycket'. 'Det är för lite fart i kvinnor för att jobba här'. [...] Du blir inte så välkommen att börja i byggbranschen när det är den jargongen. (William, 24 år)

Många av de aspekter som beskrivs vara negativa i jargongen efterliknar uttryck av hegemonisk maskulinitet (Connell, 2005). Att det förekommer en social hierarki i arbetet blir allt mer tydligt med avseende för vilka grupper som trycks ner. Framförallt framställs en tendens i jargongen att förstärka eller framhäva stereotypa idéer om manlighet, medan femininitet eller feminina uttryck förminskas (2005: 78). Att se språket som uttryck för hegemonisk maskulinitet öppnar även upp för en förståelse om att jargongen är bidragande till upprätthållande av mäns maktpositioner i branschen. Homofobin som förekommer kan ses både som uttryck av maskulint avstånd från femininitet, eller förtydligande av männens egna heterosexualitet (Connell, 1987: 185; Cockburn, 1991: 189). Förekommandet av just sexualisering eller förtryckande av kvinnor är inte heller ovanligt i varken könssegregerade yrken eller homosociala miljöer. Även dessa kan ses som uttryck av makt. Vanligen försvaras sådant förminskande språkbruk som skämt eller humor, vilket även beskrivs vara fallet även intervjupersonerna (Cockburn, 1991: 141). Sammanställt råder det ingen tvekan att jargongen i byggbranschen möjliggör mäns behov att uttrycka och säkerställa sin maskulinitet, vilket följaktligen berättigar heterosexism där både homosexuella män och kvinnor utsätts för nedvärderande språkbruk (1991: 188). Vidare går det även att se hur dessa uttryck av hegemonisk maskulinitet legitimeras och återskapas genom mäns homosociala gemenskap i branschen, vilket medför en utsatthet eller risk för exkludering för de som motsätter sig jargongen (Bird, 1996: 128).

Normalisering som överlevnadsinstinkt

Att vara beblandad i gemenskapen beskrivs ha normaliserande effekt på den jargong som förekommer enligt intervjupersonerna. Ebba beskriver sig själv ha förändrats sedan hon började i byggbranschen. Hon menar att hon med tiden blivit personlighetsförändrad och att hon tydligt kan se hur det funnits ett före och ett efter. Alice redogör att hon inte upplever jargongen som särskilt hård idag gentemot vad hon tidigare upplevt. Samtidigt påpekar hon att ifall någon annan skulle beskriva sin situation likt hennes så skulle hon reagera. Idag ses hon som en "brud med mycket skinn på näsan", men förtydligar att hon inte alltid varit sådan. Istället har hon "formats av männen" över tid. Alice beskriver att detta för henne handlat om en överlevnadsinstinkt för att kunna trivas i branschen. Hon förtydligar:

Jag har nog kommit till det stadiet att jag normaliserat det just för att kunna hantera det. Skulle jag backa tio år och sitta och höra vad jag egentligen säger idag och höra vad man säger till varandra och vad man själv kan höra ibland så tror jag man hade reagerat. Idag gör jag inte det,

alltså jag tar inte illa vid mig eller mår dåligt över det eller så, utan man har nog bara normaliserat det till att 'så här är det'. För att hantera det. För att orka med. (Alice, 27 år)

Denna uppsats har tidigare lyft att medlemskap i gemenskapen bygger på ett antal premisser. En av dessa framstod vara undergivenhet och att inte sticka ut. Vad som framgår ur Alices citat är att hon förr behövt finna sig i en position där hon inte gjort motstånd mot den jargong som påverkat henne negativt. Därefter har den normaliserande processen av språkbruket skett för henne som ett sätt att kunna bli del av gemenskapen, eftersom den är trots allt är central för trivseln i arbetet. Även Ebba stärker detta, och menar att hon trivdes bättre i arbetet när hon inte gjorde motstånd mot jargongen. Vilket framställer den homosociala gemenskapen likt en resurs bland män som kvinnor dras till att söka, inte enbart för den sociala aspekten men även för att kunna utföra det faktiska arbetet som byggarbetare (Lipman-Blumen, 1976: 16).

Lucas uppmärksammar också att jargongen normaliseras. Han menar att det ofta är en process som sker omedvetet. Därmed hävdar han att det enda sättet att själv inte assimileras i språkbruket är genom att göra motstånd eller säga ifrån. Han säger:

Jag tror det är viktigt att man själv ändå säger någonting så att det inte till slut blir att man inte reagerar. Jag tror det är lätt hänt att inte reagera. Att det är jargongen de jobbat i under flera år och att man inte ens tänker på det längre. Det tror jag är jävligt farligt. (Lucas, 26 år)

Lucas menar att jargongen och dess normaliserande effekt är produkt av det utrymme för språkbruket tillåts. Vilket i sin tur samspelar med vad som tillåts i den homosociala gemenskapen. Vad som möjliggörs är för män att upprätthålla hegemonin genom maskulina uttryck. Detta kan föreslå en växelverkan i den homosociala gemenskapen: utrymme för jargongen tillför en process av normalisering, medan normalisering sedan tillåter ett större utrymme för jargong. Vad som framgår är att denna process även sker omedvetet, och att många finner sig i en undergiven position av ren överlevnadsinstinkt för att klara arbetet. Vidare tycks det finnas en tendens för underordnade positioner att vänja sig vid den maktobalans som finns, vare sig det är i jargongen eller i gemenskapen, eftersom det är nödvändigt för att klara arbetet (Hirdman, 2001: 75). Vad Lucas däremot påpekar är ett ansvar hos individen att göra motstånd mot jargongen för att inte riskera normalisera den. Vilket ökar relevansen att undersöka vilket utrymme som finns för att göra motstånd på individnivå.

Makten att säga ifrån

Gemenskap har fastställts vara centralt för byggarbetares arbetsuppgifter och trivsel. Däremot tycks det finnas en förståelse om att en byggarbetare förväntas kunna stå ut med hårda skämt eller nedvärderande jargong. Detta är vad William menar. För honom är jargongen ett sätt för byggarbetare att identifiera de som är innanför och utanför gemenskapen, vilket medför ett avvikande ifall en inte accepterar den. Han beskriver:

Du blir inte en i gänget om du inte har samma jargong. Du blir istället den 'oh din feministjävvel'. Alltså man blir bara huggen på hela tiden och det vill man inte ifall man vill trivas på sitt jobb. Därför blir det väl att man följer med den jargongen fast man kanske inte vill. Så följer man den jargongen för att passa in. Går du inte med i den jargongen så blir du utstött. (William, 24 år)

Arbetets tydliga koppling till medlemskap i den homosociala gemenskapen påverkar rimligen även till vilken utsträckning en byggarbetare har makt att göra motstånd. Vad William beskriver går i princip att efterlikna ett ultimatum mellan två val: tystnad och inkludering, eller motstånd och exkludering. Därmed kan motstånd utläsas inte vara önskvärt för de byggarbetare som vill bli inkluderade i gemenskapen. Framförallt inte när inkludering, likt tidigare nämnt, bygger på kooptation (Lindgren, 1996). Detta medför att jargong och homosociala relationer upprätthålls genom utsatthet och rädsla för exkludering.

Trots denna utsatthet beskriver fåtal intervjupersoner att de frekvent gör motstånd eller säger ifrån när jargongen går över gränsen. Ebba upplever dock att hon behandlas annorlunda än sina manliga kollegor och kopplas ofta ihop med sin femininitet när hon säger ifrån. Hon beskriver:

Jag har flera gånger haft att folk upplevt säger till mig 'men du är ganska sur och du är ganska arg och bitter', och jag tycker man upplevs ganska fort som det när man är kvinna och säger till om saker. [...] Medans kanske om jag varit man och sagt till om precis samma sak så hade det varit lugnt. Då hade man inte alls upplevts på samma sätt. (Ebba, 28 år)

Utläst från Ebbas citat syns byggbranschens könsmärkning verka på fler sätt än bara arbete och könssegregering. Föreställningar om manligt och kvinnligt framställs begränsa Ebbas inflytande till att säga ifrån. Att hon kopplas till stereotypiska föreställningar om kvinnliga egenskaper uppmärksammar även vilka attityder och idéer om manlighet och kvinnlighet som råder i branschen (Abrahamson, 2004: 290). Manlighet framstår vara åtråvärt på sättet Ebba beskriver hur män i hennes omgivning säger att hon behöver ha "skinn på näsan", något hon påpekar män inte behöver ha. Att ha "skinn på näsan" tycks vara ett uttryck för att värdera det manliga över det kvinnliga, maskulinitet över femininitet. På sätt kan "skinn på näsan" även ses

som sätt att separera den hegemoniska maskuliniteten från andra maskuliniteter eller femininitet, som en påminnelse om att en inte är maskulin nog (Carrigan, Connell & Lee, 1985). Vidare poserar denna förståelse en ytterligare problematik för kvinnor som vill göra motstånd. Utöver att behöva följa formella eller informella regler för den homosociala gemenskapen så ökar kvinnors utsatthet av faktumet att de är kvinnor i ett manligt könskodat arbete. Byggbranschens könsmärkning syns därmed både i sättet kvinnor behöver överbevisa sin kompetens, men även hur de har minskat inflytande vid motstånd (Kanter, 1993: 207).

Astrid har aldrig upplevt något hinder att säga ifrån vid olämpliga händelser. Hon har uttryckt sig för att vara en "pojkflicka", och menar att hon skiljer sig från många andra kvinnor. Hon beskriver sig själv inte haft hinder med att säga ifrån som kvinna, vilket väcker tanken om att hennes position i gemenskapen och hennes deltagande i jargongen legitimerar hennes inflytande att göra motstånd. Kanske kan det avläsas som att hennes motstånd inte är ett hot mot hegemonin eller mäns maktpositioner (Connell, 2005). Eller så kanske hon inte ger uttryck för att sänka den homosociala gemenskapens status (Lindgren, 1996: 11). Kanske är det på sättet hon ses som "pojkflicka", och på många sätt avkodas som maskulin, som placerar henne i en fördelaktig hierarkisk position (Cockburn 1991: 141). Kanske är det alla ovanstående alternativ. Varför just Astrid har utrymmet att säga ifrån utan att möta de konsekvenser andra riskerar går inte att förklara genom mer än spekulation. Däremot är hon medveten om att hennes upprätthållande av jargongen har konsekvenser för andra kvinnor i branschen. Hon säger:

Jag har stort sett accepterat det och tycker om att jävlas tillbaka. Men då tror ju de att det också är okej att göra liknande mot nästa tjej som kommer. Så har jag börjat tänka ifall det är någonting jag tycker är gränsfall, som jag kan tycka är jätteroligt kan det tolkas fel av nästa person. (Astrid, 48 år)

Att Astrid trivs med "grabbande" och mindre grader av macho är återkommande i hennes intervju. Hon menar att saker som dessa enbart gör arbetet roligare. Samtidigt är hon ändå uppmärksam om att andra i branschen, framförallt kvinnor, inte har samma utrymme som henne att säga ifrån.

Att vara ny eller ung i branschen har även uppmärksammat påverka möjligheten att göra motstånd mot jargongen. Som ny, ung eller lärling placeras en lägst ner i hierarkin och förväntas "få respekt", vilket rimligen även orsakar en särskild utsatthet. Astrid förklarar:

Jag har inga problem att sätta stopp. Jag säger till när det inte är okej, när det går för långt. Jag har aldrig haft problem med det. Men är man ny, ung och inte vet någonting annat ja då är det

jättesvårt att sätta stopp. (*Charlie: För att?*). Man vill inte vara den obekväma kanske, man vill vara en i gänget. Man vill komma in. (Astrid, 48 år)

Att vilja ingå i gemenskapen som ung, ny eller lärling framstår vara mycket viktigt, inte minst eftersom en troligtvis inte är självständig i sitt arbete. För den erfarna byggarbetaren kan hen i många fall klara sig ensam, men för den oerfarne är detta osannolikt. Den är istället beroende av åtminstone en av de två primära aspekterna i gemenskapen: att underlätta arbetet. Vidare kan unga eller nya byggarbetare argumenteras vara i riskzonen för att omedvetet upprätthålla hegemonisk maskulinitet i takt med att de försöker bli del av den homosociala gemenskapen. De förväntas söka sig till den genom antingen tystnad eller underordning för att inte riskera exkludering. Medan vad som egentligen sker är ett utbyte av trygghet mot fortsatt kontroll (Lipman-Blumen, 1976: 16). Vilket ur ett hierarkiskt perspektiv fortfarande är gynnsamt för män eftersom de positioneras i makt, medan kvinnor istället förtrycks och pacificeras till att inte göra motstånd (Connell, 2005: 77; Acker & van Houten, 1974: 161).

Sammanfattning & diskussion

Denna studie har besvarat en rad frågor kring vilka egenskaper som gör en ideal byggarbetare, vilken betydelse gemenskap har för arbetet och vilken jargong som förekommer där. En bra byggarbetare har beskrivits vara en lyhörd person med intresse för sitt arbete. Få kopplingar har gjorts till varken kropp eller styrka i relation till utförande av arbetet. Däremot uppstår kopplingar mellan kropp och kön ifall du är kvinna i branschen. Kvinnor upplever att de behöver överbevisa sina förmågor för att framstå "manliga" i jämförelse med mäns förmågor. Detta medför att de ofta ses för sitt kön framför sin prestation vid likvärdigt arbete som männen. Gemenskap har beskrivits som en fundamental faktor i en byggarbetares arbete både för trivsel och underlättning av arbetsuppgifter. Däremot är tillgång till gemenskap inte en självklarhet och istället finns tydliga processer för inkludering och exkludering som en byggarbetare behöver förhålla sig till. Genom homosocialitet bygger gemenskapens inkluderingsprocess på kooptation, alltså inkludering genom gruppbeslut, vilket medför att en ny medlem behöver vinna gruppens respekt. Kvinnor kan mycket väl bli medlemmar i denna gemenskap, men visas inte få tillgång till samma rum som männen får. Gemenskapen beskrivs även medföra en specifik jargong som i stort beskrivs vara vänlig men småfräck. Ibland går denna dock överstyr och kan då innehålla ett sexualiserat, rasistiskt och homofobiskt språkbruk. Jargongen har visats upprätthålla manliga, nästan extrema ideal vilka medför en tydlig koppling till hegemonisk maskulinitet. Detta beskrivs i många situationer ha negativ påverkan på måendet bland byggarbetare. Men eftersom gemenskap är centralt för arbetet är utrymmet att säga ifrån minimalt och rädslan för exkludering stor. Vidare beskrivs jargongen även ha normaliserande effekt på de som befinner sig i den, vilket även förklarats vara en överlevnadsinstinkt för att kunna bli del av gemenskapen eller orka stanna kvar i arbetet.

Gemenskap, maktmedel och kontroll

Gemenskap har beskrivits vara fundamentalt eftersom det både ökar trivseln och underlättar de arbetsuppgifter som kan förekomma. Följden av detta tycks placera byggarbetare i en beroendeställning till att bli inkluderade i gemenskapen. Vad som däremot visats är att gemenskapen även framhäver beteenden som efterliknar hegemonisk maskulinitet. Framförallt syns tävlingsinriktade attityder och utmanande av varandra vara vanligt förekommande, vilket även beskrivs vara orsak till flera arbetsskador (Connell, 2005). Men även en tendens för män

att ge uttryck för typiskt hegemoniska ideal i försök att framstå som "riktiga män" (Connell, 2005: 79). Manlig homosocialitet har visats legitimera dessa uttryck genom att skapa en tryggsfär för män att utagera maskulina beteenden (Kiesling, 2005: 721). Samtidigt tycks inkludering i gemenskapen bygga på särskilda regler, varav att vinna respekt är en. Det har framgått att vara en duktig byggarbetare inte är tillräckligt för inkludering. Gemenskapen förväntar även att den nya medlemmen ska underordna sig själv och inte göra motstånd mot de traditioner eller beteenden som finns. Vilket visar på en dynamik av hierarkiska maktrelationer mellan män som placerar den hegemoniska maskuliniteten överst (Connell, 1987: 184). Trots detta är gemenskapen så pass central för en byggarbetares arbete att det är svårt att stå utanför den, vilket föreslår en särskilt utsatt position eftersom gemenskapens inkluderingsprocess sker genom kooptation (Lindgren, 1996: 11). Byggarbetare kan vinna respekt i gruppen genom att inte hota den homosociala gemenskapen eller hegemonin. Vidare har den homosociala gemenskapen visats kunna upprätthålla hegemoniska ideal genom rädsla för exkludering bland nya medlemmar. Med andra ord förväntas en ny medlem upprätthålla hegemonisk maskulinitet för att kunna bli del av den homosociala gemenskapen. Detta medför en förståelse om att hegemonisk maskulinitet bevaras i byggbranschen genom individens beroende av en gemenskap vars homosocialitet förfäktar ojämna maktrelationer (Bird, 1996).

Kvinnor har visats kunna bli del av den homosociala gemenskapen. Gruppdynamik och språk tycks förändras till det bättre när fler kvinnor förekommer i utrymmen annars exklusiva för män (Robertsson, 2003: 40). Stämningen beskrivs bli lugnare. Däremot blir homosocialitetens regler tydliga när kvinnor placeras i gemenskapen, eftersom de formella kraven krockar med de informella. Kvinnor kan mycket väl uppfylla formella krav som att ha "skinn på näsan" och kunna ta ett skämt, delta i jargongen eller på annat sätt höja gruppens status (Lindgren, 1996). Men i avsaknad att uppnå ett informellt krav i den homosociala gemenskapen, att vara man, blir det svårt för kvinnor att fullt ut bli del av den på samma sätt som männen kan (1996: 11). Däremot tycks kvinnor enklare kunna passa in ifall de eftersträvar maskulina ideal. Inte minst om kvinnorna själva upprätthåller mäns maktpositioner genom att bidra till jargongen. Det kan därför argumenteras att kvinnors "skinn på näsan" belönas genom delaktighet i gemenskapen, vilket samtidigt placerar dem i positioner som är särskilt kontrollerbara (Acker & van Houten, 1974: 161). Därmed framställs den homosociala gemenskapen vara en resurs ägd av män som kvinnor uppmuntras att söka. Men denna resurs tilldelas främst den individ som infinner sig i en underordnad position, vilket kan tyckas vara ett orättvist utbyte mellan kvinnors inkludering och trivsel, mot mäns makt och fortsatta kontroll (Lipman-Blumen, 1976: 16). Således framstår

den homosociala gemenskapen upprätthålla hegemoniska ideal genom att erbjuda trivsel och underlättning i arbetet som byggarbetare framställts vara beroende av, vilket pacificerar dem till att inte göra motstånd mot ojämlika maktförhållanden (1976). Detta framstår dock inte bara beröra kvinnor, utan alla som placeras i utsatthet i relation till den hegemoniska maskuliniteten. Nya, unga och lärlingar möter samma problematik genom att placeras lägst i hierarkin och tvingas anpassas till gemenskapen. Men vad som skiljer kvinnor från män i detta ärende är att de i slutändan inte drar nytta av patriarkala maktstrukturer likt männen gör. Detta innebär att även om bägge utsätts för samma processer är det mer sannolikt att männen på sikt gynnas av den homosociala gemenskapens maktfördelning (Kiesling, 2005: 721).

Upprätthållandet av manlig homosocialitet

Vad som placerar en individ i gemenskapen tycks inte vara beroende av hur väl den uppfyller bilden av en ideal byggarbetare, utan istället hur väl denne efterföljer eller upprätthåller extrema ideal av manlighet. Detta antyder att arbetets maskulina kodning inte konstrueras genom kroppar eller fysik utan istället genom språk och symbolik. Att byggarbetare själva värderar annorlunda egenskaper för arbetet än vad som eftersträvas av den homosociala gemenskapen antyder att branschen idag lever kvar i gamla traditioner. Vilket även är ett antagande som stärks av rådande attityder kring manligt och kvinnligt, samt hur kvinnor behöver överbevisa sig i arbetet (Abrahamson, 2004: 290). Dessa falska sanningar tycks även upprätthållas genom den jargong som tillåts förekomma i den homosociala miljön, vilket visat på en tydlig koppling mellan manlig homosocialitet och hegemonisk maskulinitet (Bird, 1996: 128). Byggarbetares bild av en ideal arbetare skiljer sig från den framställd av jargongen. Därför är det nödvändigt att se den traditionella idealbilden av manliga byggarbetare likt en social konstruktion, som förstärks och upprätthålls genom attityder, symbolik och språkbruk (Mumby, 1998: 177).

Denna studie har även lyft en tendens bland byggarbetare att normalisera den jargong de utsätts för. Detta har förklarats vara en överlevnadsinstinkt för både trivsel och utförande av arbetsuppgifter eftersom dessa är i samspel med gemenskapen. Denna process verkar likväl kunna ske medvetet som omedvetet (Hirdman, 2001: 75). Vad som framgått är att jargong och normalisering tycks vara en växelverkan, en ond spiral, som legitimeras av den homosociala gemenskapen. Utrymme för jargongen tillför en process av normalisering, medan processen av normalisering skapar större utrymme för jargongen. Därmed tycks det osannolikt för en ensam

individ att bryta cirkeln. Istället blir den själv troligen upprätthållande av de ojämlika maktförhållandena genom att befinna sig i den homosociala gemenskapen och underordna sig själv. Vilket föreslår att problemet snarare ska ses i de processer som legitimerar utrymmet för jargongen, istället för de individer som tvingas normalisera den (Robertsson, 2003: 41).

Individer, inflytande och förändring

Vad som även uppmärksammas i denna studie är byggarbetares utsatthet och maktlöshet i att göra motstånd mot hegemonisk maskulinitet. Byggarbetare förväntas anpassas till en traditionell jargong och underkasta sig själva i en låg hierarkisk position. Alternativet för individen är att göra motstånd, men detta medför en stor risk för exkludering från gemenskapen. Vilket vidare försämrar individens trivsel eller chans att utföra sina arbetsuppgifter på korrekt sätt. Att vara del av gemenskapen har beskrivits vara en balansgång mellan att säga ifrån eller vara tyst, men bägge alternativ tycks få konsekvenser. Däremot framstår tystnad, eller att aktivt bidra till jargongen, vara sätt att bli del av gemenskapen. Vilket leder till att byggarbetare motiveras att upprätthålla ojämlika maktförhållanden, även när de egentligen önskar göra motstånd, eftersom gemenskap är fundamentalt för deras arbete. Rädslan för exkludering kan därmed avläsas som en process som upprätthåller hegemonisk maskulinitet, vilket försvårar hanteringen av problemet eftersom det blir abstrakt. Med andra ord finns det inget ansikte för den hegemoniska maskuliniteten, utan sker och bevaras istället genom homosociala relationer och processer som tillåter maktutövandet (Connell & Messerschmidt, 2005: 854).

Respekt har framgått vara en central faktor vid inkludering i gemenskapen. Framförallt har det framgått att respekt inte är något som kan tas, utan istället något tilldelas från gruppen. Vilket innebär problem för de som motsätter den jargong eller de maktrelationer som förekommer. Däremot har gränsdragningen för vilket språkbruk som är okej och inte varierat, vilket innebär att gränsen är subjektiv. Detta medför ett oönskat ansvar hos individen, eftersom den själv måste avväga när tillfället är rätt att göra motstånd. Paradoxalt reagerar individen troligen som starkast på jargongen när den är ung eller ny. Vilket innebär att individens behov att göra motstånd är som störst när den även är som mest utsatt och beroende av gemenskapen. Därmed kan byggarbetare argumenteras sakna ett säkerheten att göra motstånd, och att deras utsatthet är ännu ett medel för att bevara hegemonisk maskulinitet (Connell & Messerschmidt, 2005: 836). Vilket föreslår att förändring av ojämna maktförhållanden i byggbranschen inte kan ses

som ett problem på individnivå, utan istället måste lyftas till chefer, företag och andra makthavare med inflytande att förändra strukturer och attityder genom kollektiva insatser (Robertsson, 2003: 43). Att hegemonisk maskulinitet kan upprätthållas i mansdominerade rum genom utsatthet eller rädsla för exkludering visar även på varför dessa hegemoniska maktrelationer är för komplexa för att kunna hanteras på individnivå (Mumby, 1998: 177–181). Byggarbetare är idag beroende av den homosociala gemenskapen i arbetet, vilket medför att de samtidigt deltar, passivt eller aktivt, i upprätthållandet av hegemoniska ideal. För kvinnor blir detta ytterligare problematiskt eftersom de utsätts för samma inkluderingsprocesser som männen, men förväntas utstå nedvärderande och sexualiserande språkbruk, för att i slutändan förtryckas av de patriarkala strukturer som andra utsatta maskuliniteter gynnas av (Connell, 1987: 185).

Referenser

- Abrahamson, Lena. (2004). Organisationsförändringar och det könssegregerade arbetslivet, 281-312. Bilaga 4 till *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. SOU 2004:43. Stockholm, Fritzes offentliga publikationer, 2004.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, J. (2006/1999). Gender and Organizations. i: J. S. Chafetz, red. *Handbook of the Sociology of Gender. Handbooks of Sociology and Social Research*. Boston, MA(Houston): Springer, 177-194.
- Acker, J. & van Houten, D. R. (1974). Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(2), 152-163.
- Bird, S. R. (1996). Welcome to the Mens Club - Homosexuality and the Maintenance of Hegemonic Masculinity. *Gender and Society*, 10(2), 120-132.
- Carrigan, T., Connell, R. W. & Lee, J. (1985). Towards a New Sociology of Masculinity. *Theory and Society*, 14(5), 551-604.
- Cettner, A. (2008). *Kvinna i byggbranschen – civilingenjörers erfarenheter ur genusperspektiv*. Lic.-avh., Luleå tekniska universitet.
- Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women*. London: Macmillan.
- Connell, R. W. (1987). *Gender and Power*. 1st Edition. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. 2nd Edition. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. W. & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender and Society*, 19(6), 829-859.
- Ericson, M. (2011). *Nära inpå: Maskulinitet, Intimitet och Gemenskap i Brandmäns Arbetslag*. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Hirdman, Y. (2001). *Genus - Om Det Stablas Föränderliga Former*. 1st Edition. Malmö: Liber.
- Hondagneu-Sotelo, P. & Messner, M. A. (1994). Gender Displays and Men's Power: The "New Man" and the Mexican Immigrant Man. i: H. B. & M. Kaufman, red. *Theorizing Masculinities*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc., 200-218.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. 2nd Edition. New York: Basic Books.
- Kiesling, S. F. (2005). Homosocial desire in men's talk: Balancing and re-creating cultural discourses of masculinity. *Language in Society*, 34(5), 695-726.

Kvande, E. & Rasmussen, B. (1990). *Nye Kvinneliv - Kvinner i Menns Organisasjoner*. Oslo: Ad Notam.

Lindgren, G. (1996). Broderskapets Logik. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, Issue 1, 4-13.

Lipman-Blumen, J. (1976). Toward a Homosocial Theory of Sex Roles: An Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions. *Signs*, 1(3), 15-31.

Morgan, D. (2005). Class and Masculinity. i: M. S. Kimmel, J. Hearn & R. W. Connell, red. *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. Thousand Oaks(CA): Sage Publications, 165-177.

Mumby, D. K. (1998). Organizing Men: Power, Discourse, and the Social Construction of Masculinity(s) in the Workplace. *Communication Theory*, Issue 8, 164-183.

Nelson-Jones, R. (2016). *Grundläggande Samtalsmetodik – en handbok för hjälpare*. 2nd Edition. London: SAGE Publication.

O'Reilly, K. (2009). *Key Concepts in Ethnography*. Thousand Oaks(California): SAGE Publications.

Roberts, S. (2012). Boys Will Be Boys ... Won't They? Change and Continuities in Contemporary Young Working-class Masculinities. *Sociology*, 47(4), 671-686.

Robertsson, H. (2003). Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet. *Arbetsliv i Omvandling*, Issue 13.

Shaw, I. F. (2003). Ethics in Qualitative Research and Evaluation. *Journal of Social Work*, 3(1), 9-29.

Skeggs, B. (1997/1999). *Att Bli Respektabel. Konstruktioner av Klass och Kön*. Göteborg: Daidalos.

Whitehead, S. M. (2002). *Men and Masculinities. Key Themes and New Directions*. Cambridge: Polity Press.

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ Forskning i Praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Rapporter

Larsson, P. & Olofsson, B. (1989). *Varför Slutar Byggnadsmålare?*. Stockholm: Bygghälsans forskningsstiftelse.

Olofsson, B. (1994). *Kvinnan och mannen i byggyrkena*. Stockholm: Bygghälsans forskningsstiftelse.

Olofsson, B. & Ahlberg, B. (1989). *Vilka byggyrken är möjliga för genomsnittskvinnan?*. Stockholm: Bygghälsans forskningsstiftelse.

SOU 2002:115. *Skärpning gubbar. Om konkurrensen, kvaliteten, kostnaderna och kompetensen i byggsektorn.* Stockholm: Betänkande av byggkommissionen. Fritzes förlag.