

Kvinnor i byggbranschen

En studie om hur byggbranschen kan göras mer attraktiv för
kvinnor

Vera Rytter



LUNDS
UNIVERSITET

Copyright ©Vera Rytter

Institutionen för bygg- och miljöteknologi
Byggproduktion, Lunds tekniska högskola, Lund

ISRN LUTVDG/TVBP-20/5614-SE
TVBP-20/5614
Lunds tekniska högskola
Institutionen för bygg- och miljöteknologi
Byggproduktion
Box 118
SE-221 00 LUND

Lund University
Lund 2020

Abstract

Title: Women in the construction industry – a study on how to make the construction industry more attractive to women

Author: Vera Rytter

Supervisor: Radhlinah Aulin, Lunds Tekniska Högskola

Examiner: Stefan Olander, Lunds Tekniska Högskola

Purpose & goal: The purpose of the thesis is to find factors that contribute to make the construction industry more attractive to women. This includes improved conditions for women at construction sites. Several studies concentrating on negative aspects for women in the industry have been made. This study is instead focusing on positive experiences that women associate with the work on construction sites. Therefore, the goal is to find out what makes female students interested in working at construction sites and to investigate why some women choose to remain in their role as officials in such workplaces. The idea for the study is to generate action proposals that can be applied in the ongoing work towards making the construction industry more attractive to women.

Research questions: What challenges do women face in the construction industry today?

What attracts female students at construction-related engineering educations to work on construction sites after graduation?

What factors contributes to women staying as officials at construction sites?

Method: Goal formulation, purpose and research questions were defined in the initial stage of the study. For each research question, the method that was considered most appropriate to answer it was selected. Literature studies

was the method chosen to obtain answers to the first research question. This was an appropriate method, as several research reports and studies previously have been made in this area. Accordingly, there was a satisfactory amount of information to be obtained by using literature studies. Quantitative questionnaire surveys were used to answer the next two research questions. Two questionnaires were created, one for each question. The target groups were female students at construction-related engineering educations and women who right now or at some point in their career worked as officials at construction sites. Questionnaire surveys were estimated to be the most useful method for these questions as many answers contribute to a more reliable result. Literature studies initiated the study as it created a good foundation for subsequent work. Questionnaire surveys and literature studies were then performed in parallel. After the results were compiled, they were analysed. The discussion included results from both the literature studies and the questionnaire surveys. At the end of the thesis, conclusions that answered the research questions were presented.

Conclusion: Challenges faced by women in the construction industry relate to its image, education, career awareness and career opportunities, the recruitment process and culture, nature and work environment. The prevailing bad image of the construction industry can discourage women and make them prefer other occupations. However, in several cases the image that women have of the industry appears consistent with reality. Therefore, the greatest challenges may be found in the culture, nature and work environment that prevails at construction sites. Challenges for women can also arise in terms of education, for example in the marketing of building-related educations or the lack of female role models and mentors. Poor knowledge of career opportunities in the industry is another factor that may cause women to choose other industries. Finally, the recruitment process can create trials for women, although it seems that the industry has recently gone through a positive change in that area.

Four aspects that contribute to attracting female students at construction-related engineering educations to work at construction sites have been identified. These are career opportunities, role models, advertising and previous experience from internships, visits and work. These factors should be considered in order to attract more female students to work on construction sites. They can be processed and used to create increased interest in such work.

Interesting tasks, career development, diversity and gender equality, as well as a good relationship to colleagues, managers and construction workers are all aspects that make women stay as officials at construction sites. These factors should be considered in order to make the construction industry more attractive to women.

Keywords: Challenges, construction industry, construction site, women, professionals, students

Sammanfattning

Titel:	Kvinnor i byggbranschen – en studie om hur byggbranschen kan göras mer attraktiv för kvinnor
Författare:	Vera Rytter
Handledare:	Radhlinah Aulin, Lunds Tekniska Högskola
Examinator:	Stefan Olander, Lunds Tekniska Högskola
Syfte & mål:	<p>Syftet med arbetet är att hitta faktorer som kan bidra till att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor. Det inkluderar förbättrade förhållanden för kvinnor ute på byggarbetsplatser. Flertalet studier har genomförts som fokuserar på negativa aspekter för kvinnor i branschen. Därför läggs fokus i den här undersökningen istället på positiva upplevelser som kvinnor associerar med arbete på byggarbetsplatser. Målet är således att ta reda på vad som gör kvinnliga studenter intresserade av att arbeta på byggarbetsplatser samt att utreda vilka faktorer som gör att kvinnor väljer att stanna kvar i sin roll som tjänstemän på sådana arbetsplatser. Tanken är att studien ska generera åtgärdsförslag att tillämpa i fortsatt arbete mot att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor.</p>
Problemformuleringar:	<p>Vilka utmaningar ställs kvinnor inför i byggbranschen idag?</p> <p>Vad lockar kvinnliga studenter som läser en byggrelaterad ingenjörsutbildning till att arbeta på byggarbetsplatser efter examen?</p> <p>Vilka faktorer är det som bidrar till att kvinnor stannar som tjänstemän ute på byggarbetsplatser?</p>
Metod:	I arbetets initiala skede definierades målformulering, syfte och problemformulering för undersökningen. För varje frågeställning valdes sedan den metod som ansågs mest lämplig för att kunna besvara den. Den metod som

utsågs för att erhålla svar på den första problemformuleringen var litteraturstudier. Det var en lämplig metod då flertalet forskningsrapporter och studier tidigare har genomförts inom det området. Det fanns följaktligen en tillfredsställande mängd information att inhämta på det sättet. För att besvara nästkommande två frågeställningar användes kvantitativa enkätundersökningar. Två enkäter skapades, en för respektive problemformulering. Målgrupperna var här kvinnliga studenter på byggrelaterade ingenjörsutbildningar samt kvinnor som just nu eller någon gång arbetat som tjänstemän på byggarbetsplatser. Enkäter bedömdes vara den mest användbara metoden för de här frågeställningarna då ett stort antal svar bidrar till ett mer tillförlitligt resultat. Undersökningen inleddes med litteraturstudier då det skapade en bra grund för påföljande arbete. Sedermera genomfördes enkätundersökningar och litteraturstudier parallellt. Efter att resultatet sammanställts analyserades det. Diskussionen innefattade både resultat från litteraturstudierna och enkätundersökningarna. Rapporten avslutades med att slutsatser drogs som besvarade problemformuleringarna.

Slutsats:

Utmaningar som kvinnor i byggbranschen ställs inför relaterar till dess image, utbildning, karriärkännedom och karriärmöjligheter, rekryteringsprocessen samt kultur, natur och arbetsmiljö. Byggbranschens dåliga image kan avskräcka kvinnor och göra att de hellre väljer andra yrkesgrenar. I många fall visar det sig dock att den bild som kvinnor har av verksamhetsområdet stämmer överens med verkligheten. Därför kan de största utmaningarna finnas i den kultur, natur och arbetsmiljö som råder på byggarbetsplatser. Utmaningar för kvinnor kan även uppstå gällande utbildning, till exempel vid marknadsföring av byggrelaterade utbildningar eller avsaknad av kvinnliga förebilder och mentorer. Dålig kunskap om karriärmöjligheter i branschen är ytterligare en faktor som kan orsaka att kvinnor hellre väljer andra verksamhetsområden. Slutligen kan rekryteringsprocessen skapa prövningar för kvinnor, även om det verkar som att branschen på senare tid genomgått en positiv förändring inom det området.

Fyra faktorer som är bidragande till att kvinnliga studenter som läser byggrelaterade ingenjörstudier lockas till arbete på byggarbetsplatser har kunnat identifieras. Faktorerna är karriärmöjligheter, förebilder, reklam samt tidigare erfarenhet från praktikplatser, studiebesök och arbete. För att locka fler kvinnliga studenter till arbete på byggarbetsplatser bör hänsyn tas till ovanstående aspekter. De kan bearbetas och användas för att skapa ett ökat intresse för sådant arbete.

Aspekter som bidrar till att yrkesverksamma kvinnor stannar som tjänstemän ute på byggarbetsplatser är intressanta arbetsuppgifter och utmaningar, karriärutveckling, mångfald och jämställdhet samt en bra relation och ömsesidig respekt till kollegor, chefer och yrkesarbetare. För att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor bör de här faktorerna tas i beaktande.

Nyckelord: Utmaningar, byggbranschen, byggarbetsplats, kvinnor, yrkesverksamma, studenter

Förord

Jag vill tacka alla som på något vis har varit inblandade i mitt examensarbete. Som kvinna i byggbranschen är ämnet för examensarbetet högst aktuellt för mig och processen har varit spännande och lärorik.

Jag vill börja med att framföra ett tack till min handledare Radhlinah Aulin på avdelningen för Byggproduktion vid LTH, som har varit ett stort stöd genom arbetets gång och visat starkt genuint intresse. Jag vill också tacka samtliga personer som tog sig tid att svara på de enkätundersökningar som genomfördes i arbetet. Utan dem hade studien inte varit genomförbar. Jag vill även rikta ett tack mot den numera framlidne Gert Johansson, som var tilltänkt handledare på företaget Opatina AB, för värdefulla synpunkter i rapportens initiala skede. Slutligen vill jag tacka min familj, som har stöttat mig genom hela processen. De har bidragit med viktiga åsikter och alltid funnits där för att bolla tankar och idéer.

Min aspiration är att rapporten ska öka medvetenheten om hur byggbranschen ser ut idag och de utmaningar som kvinnor kan komma att ställas inför. Förhoppningsvis kan den här undersökningen vara ett värdefullt bidrag i arbetet för en större mångfald i byggbranschen, vilket kommer att gynna samtliga aktiva inom den.

Lund, *maj 2020*

Vera Rytter

Innehållsförteckning

Abstract	3
Sammanfattning	6
Förord	9
Innehållsförteckning	11
Terminologi	14
1 Inledning	15
1.1 Bakgrund	15
1.2 Problemformuleringar	16
1.3 Syfte	16
1.4 Målformuleringar	17
1.5 Avgränsningar	17
1.6 Disposition	17
2 Metod	19
2.1 Arbetsprocessen	19
2.2 Inhämtning av information	21
2.2.1 Litteraturstudier	21
2.2.2 Kvantitativa enkätundersökningar	22
2.3 Validitet och reliabilitet	24
2.4 Metodkritik	25
2.5 Etiska aspekter	27
2.5.1 Respondenter	27
2.5.2 Samhällsnytta	27
3 Teori	29
3.1 Kvinno- och mansdominerade yrken	29
3.1.1 Historia	29
3.1.2 Utbildning	32
3.1.3 Karriärval	34
3.1.4 Könsuppdelade yrken	37
3.1.5 Kvinnor i byggbranschen	42
3.2 Socialt hållbar utveckling	46
3.2.1 Social hållbarhet	47

3.2.2 Hållbart byggande	50
3.3 Utmaningar för kvinnor i byggbranschen	55
3.3.1 Byggbranschens image	56
3.3.2 Utbildning	57
3.3.3 Karriärkännedom och karriärmöjligheter	58
3.3.4 Rekryteringsprocessen	60
3.3.5 Kultur, natur och arbetsmiljö	61
4 Empiri och resultat	64
4.1 Enkätundersökning studenter	64
4.1.1 Utbildning	64
4.1.2 Arbeta på byggarbetsplats	66
4.1.3 Framtiden	69
4.2 Enkätundersökning yrkesverksamma	74
4.2.1 Byggbranschens image	75
4.2.2 Utbildning	76
4.2.3 Karriärkännedom och karriärmöjligheter	78
4.2.4 Rekryteringsprocessen	78
4.2.5 Kultur, natur och arbetsmiljö	80
4.2.6 Arbeta på byggarbetsplats	83
4.2.7 Framtiden	86
5 Analys och diskussion	94
5.1 Analys av enkätundersökning studenter	94
5.1.1 Utbildning	94
5.1.2 Arbeta på byggarbetsplats	95
5.1.3 Framtiden	98
5.1.4 Faktorer som kan locka kvinnliga studenter till arbete på byggarbetsplatser	99
5.2 Analys av enkätundersökning yrkesverksamma	100
5.2.1 Byggbranschens image	100
5.2.2 Utbildning	102
5.2.3 Karriärkännedom och karriärmöjligheter	103
5.2.4 Rekryteringsprocessen	103
5.2.5 Kultur, natur och arbetsmiljö	105
5.2.6 Arbeta på byggarbetsplats	108
5.2.7 Framtiden	110
5.2.8 Faktorer som bidrar till att kvinnor stannar kvar på byggarbetsplatser	111
5.3 Åtgärder för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor	112
6 Slutsats	118
6.1 Utmaningar för kvinnor i byggbranschen	118
6.2 Faktorer som lockar kvinnliga studenter till arbete på byggarbetsplatser	119

6.3 Faktorer som bidrar till att kvinnor stannar kvar på byggarbetsplatser	120
6.4 Framtida studier	120
Referenser	121
Bilaga 1	126
Bilaga 2	129

Terminologi

LTH	Lunds tekniska högskola
LO	Landsorganisationen i Sverige (Fackliga arbetstagarorganisationer, med band i Sveriges arbetarrörelse, förenade i en organisation)
HEED	Health care, Elementary education and the Domestic spheres (samlingsbegrepp som innefattar områdena sjukvård, utbildning på grundskolenivå och hushåll)
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics (samlingsbegrepp som innefattar områdena forskning, teknologi, ingenjörsvetenskap och matematik)
SCCT	Social Cognitive Career Theory (social-kognitiv karriärteori, en teori som behandlar karriärval och ofta ligger till grund för forskning inom ämnet)
EEVT	Eccles' Expectancy Value Theory (Eccles förväntan-värde-teori, en teori som behandlar karriärval och ofta ligger till grund för forskning inom ämnet)
GCP	the Goal Congruity Perspective (mål-kongruens-perspektivet, en teori som behandlar karriärval och ofta ligger till grund för forskning inom ämnet)

1 Inledning

I följande kapitel presenteras initialt bakgrunden till examensarbetet. Sedan redovisas problemformulering, rapportens syfte, målformulering samt avgränsningar. Slutligen beskrivs rapportens disposition.

1.1 Bakgrund

Genom historien har andelen män på arbetsmarknaden varit dominerande i Sverige. Sysselsättningsgraden bland kvinnor har länge varit låg. Under 1970- och 1980-talen ökade den dock betydligt. Idag är 80,4 % av kvinnor i åldrarna 20–64 år sysselsatta på arbetsmarknaden. Motsvarande siffra för män är 84,7 %. Lagen om jämställdhet, som idag är ersatt av jämställdhetslagen, infördes år 1979. Den var starten för många företags strävan efter jämställdhet på arbetsplatsen (Ekonomifakta, 2019). Enligt Jämställdhetslagen (SFS 1991:433) 1 § är syftet att främja företrädesvis kvinnors förutsättningar i arbetslivet. Målet är att skapa en jämställd arbetsmarknad med lika villkor för män och kvinnor gällande anställning, arbete och utvecklingsmöjligheter. Jämställdhetslagen gäller för hela arbetsmarknaden och inkluderar alla verksamheter, men långt ifrån alla yrken är jämställda. Det finns de som överlägset domineras av kvinnor, likaså finns det branscher som fortfarande är mansdominerade.

Byggbranschen har länge varit, och är fortfarande, en mansdominerad bransch. I takt med att samhället har blivit mer medvetet om vikten av jämställdhet har byggbranschens ambition om att anställa fler kvinnor ökat (Hedman-Pétursson och Berggren, 2005). År 2017 var 9,6 % av samtliga anställda i byggbranschen kvinnor. Det innebär en ökning av anställda kvinnor med 6,3 % sedan år 2016 (Obos, 2019). Skillnaden mellan antal män och antal kvinnor i framförallt byggindustrin är dock fortfarande stor. År 2014 arbetade drygt 28 000 kvinnor inom byggindustrin, vilket kan jämföras med 295 000 män. Året efter var andelen kvinnor i byggindustrin 8,8 %. Sedan dess har andelen kvinnor ökat med 30 % sett till de 10 största byggbolagen. År 2017 var 14 % av alla anställda i dessa byggbolag kvinnor. Det betyder att om tillväxttakten fortsätter som den har gjort fram till år 2017 kommer de 10 största byggbolagen att vara jämställda år 2038. Redan nu är styrelserna i dessa bolag näst intill jämställda. Det är alltså fler kvinnor i styrelseposter än totalt i byggföretagen.

Utvecklingen går framåt vad gäller jämställdhet och en jämnare könsfördelning i byggindustrin, men den trenden återspeglas inte lika tydligt ute på byggarbetsplatser (Sveriges

Byggindustrier, 2018). Allt fler kvinnor väljer byggrelaterade ingenjörutbildningar. Samtidigt visar studier att betydligt färre kvinnor än män återfinns som tjänstemän på byggarbetsplatser (Hedman-Pétursson och Berggren, 2005). Statistik visar att två tredjedelar av de personer som väljer en bygginriktad högskoleingenjörutbildning är män, samtidigt som andelen män som arbetar inom byggindustrin med denna utbildning är hela 86 %. Samma mönster återfinns bland personer som läst en bygginriktad civilingenjörutbildning. Andelen män med sådan utbildning som arbetar i byggindustrin är 74 %, samtidigt som de knappt utgör hälften av alla studenter (Sveriges Byggindustrier, 2017).

Andelen kvinnor i byggindustrin är trots ökning på senare år alltså fortfarande låg. En stor orsak till det är de många utmaningar som kvinnor kan stöta på i branschen. Kvinnor upplever att de inte kan utvecklas och komma vidare i sin karriär på grund av olika svårigheter på vägen. Det är till och med så att kvinnor väljer bort byggindustrin helt och hållet på grund av det (Adogbo et. al., 2015). Den mansdominerade byggbranschen skapar för kvinnor utmaningar i flera steg, enligt Amartunga et al. (2006). Det kan uppstå utmaningar redan i rekryteringsprocessen, i den karriärmässiga utvecklingen och så långt som till valet att stanna kvar i byggbranschen eller inte. Vilka är då de utmaningar som kvinnor ställs inför i byggbranschen och hur kan byggbranschen göras mer attraktiv för kvinnor? För att kunna besvara det har tre problemställningar formulerats som i rapporten kommer att undersökas och besvaras.

1.2 Problemformuleringar

- Vilka utmaningar ställs kvinnor inför i byggbranschen idag?
- Vad lockar kvinnliga studenter som läser en byggrelaterad ingenjörutbildning till att arbeta ute på byggarbetsplatser efter examen?
- Vilka faktorer är det som bidrar till att kvinnor stannar som tjänstemän ute på byggarbetsplatser?

1.3 Syfte

Syftet med arbetet är att finna faktorer som kan göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor. Både för de kvinnor som läser en byggrelaterad ingenjörutbildning och så småningom ska ut på arbetsmarknaden samt för kvinnor som idag arbetar i byggbranschen. Forskning idag lägger stort fokus på negativa aspekter inom området och hinder som uppstår för kvinnor. Den här studien kommer istället att koncentrera sig på hur positiva faktorer som kvinnor i branschen upplever kan användas för att skapa en attraktiv bransch för båda könen. Tanken är att försöka hitta punkter som med relativt enkla medel kan förbättra förhållandena för kvinnor ute på byggarbetsplatser inom en överskådlig framtid.

1.4 Målformuleringar

Målet med examensarbetet är att komma fram till vilka faktorer som bidrar till att kvinnor efter ingenjörsexamen väljer att arbeta som tjänstemän på byggarbetsplatser och faktorer som gör att kvinnor stannar kvar i denna roll. En utredning kommer att göras på vad som kan förändras för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor för att på så vis få fler att vilja stanna en längre tid. Utredningen kommer att innefatta en studie kring de utmaningar som kvinnor i byggbranschen ställs inför idag. En undersökning om vad som lockar kvinnliga studenter till rollen som tjänstemän ute på byggarbetsplatser efter examen kommer också att göras. Vidare kommer det undersökas vilken eller vilka faktorer som gör att de kvinnor som idag arbetar på byggarbetsplatser stannar.

1.5 Avgränsningar

För att avgränsa rapporten inriktar sig undersökningarna på kvinnor som läser till eller har en examen i byggrelaterade högskole- eller civilingenjörsutbildningar. Det finns en markant skillnad mellan antal kvinnor som utbildar sig inom området och antal kvinnor med utbildningen som arbetar ute i fält. Vidare avgränsas arbetet till att de kvinnor som tagit examen inom tidigare nämnda utbildningar är eller någon gång har varit ute och arbetat som tjänstemän i byggprojekt, det vill säga inom byggindustrin. Den här avgränsningen är nödvändig för att få relevant information som kan besvara rapportens frågeställningar. Slutligen avgränsas rapporten till kvinnor i byggbranschen i Sverige.

1.6 Disposition

I det följande beskrivs rapportens disposition med en kort förklaring om vad varje kapitel innefattar.

Kapitel 1 - Inledning

Inledningsvis beskrivs bakgrunden till rapporten och vilka problemformuleringar som examensarbetet bygger på introduceras. Vidare presenteras målformulering, syftet med rapporten samt vilka avgränsningar som gjorts.

Kapitel 2 - Metod

I det här avsnittet presenteras rapportens arbetsprocess samt vilka metoder som använts för att besvara problemformuleringarna. Källors tillförlitlighet analyseras och en kritisk granskning av metodval genomförs. Slutligen sker en reflektion över etiska aspekter.

Kapitel 3 – Teori

I kapitel 3 tilldelas de litteraturstudier som använts som grund för examensarbetet. En genomgång av kvinno- och mansdominerade yrken, socialt hållbara aspekter och utmaningar för kvinnor i byggbranschen redovisas.

Kapitel 4 - Empiri och resultat

I det här kapitlet presenteras först resultatet från enkätundersökningen för studenter och sedan utgången av enkätundersökningen för yrkesverksamma.

Kapitel 5 - Analys och diskussion

I kapitel 5 genomförs en analys av resultatet som presenterats i kapitel 4. Precis som i kapitel 4 delas analysen upp i två delar, en för respektive enkät. Diskussioner av resultatet med utgångspunkt i problemformuleringarna som ställts görs för varje del. Avsnittet avslutas med diskussion och analys av åtgärder för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor.

Kapitel 6 – Slutsats

I det sista avsnittet redovisas rapportens slutsatser och problemformuleringarna besvaras. Förslag till framtida studier presenteras avslutningsvis.

Referenser

Under referenser finns en förteckning över samtliga källor som använts i rapporten.

Bilagor

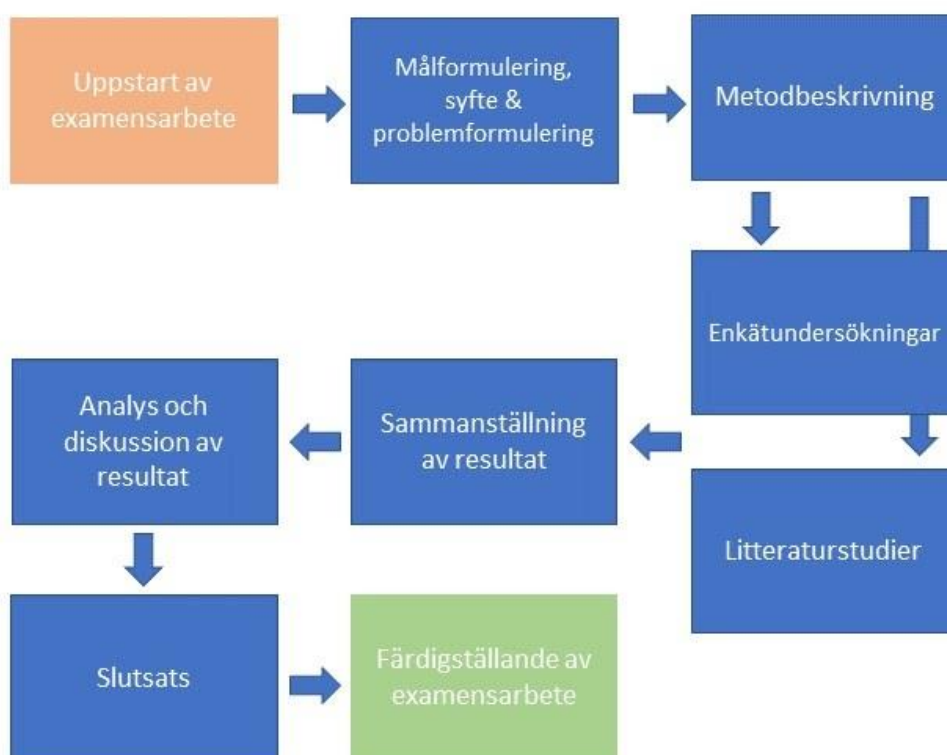
Sist i rapporten redovisas bilagor som är för rapporten betydelsefullt material men som inte placeras i löpande text på grund av utrymmesskäl.

2 Metod

I följande avsnitt presenteras arbetsprocessen för rapporten samt vilka metoder som har använts för att besvara respektive frågeställning. Rapportens validitet och reliabilitet diskuteras och en kritisk granskning av metodval görs. Slutligen sker en reflektion över etiska aspekter.

2.1 Arbetsprocessen

I figur 2.1 nedan visualiseras arbetsprocessen schematiskt.



Figur 2.1. Schematisk bild över arbetsprocessen.

Rapporten inleddes med att en tidplan och ett måldokument skapades. Här gjordes en projektbeskrivning innehållande undersökningens mål, syfte, avgränsningar samt problemformuleringar för att uppfylla målen. Måldokumentet skapades tidigt i arbetsprocessen för att verifiera att examensarbetare, examinator och handledare hade gemensamma förväntningar på resultatet. Ett sådant dokument kan således fungera som ett slags kontrakt mellan de inblandade parterna (Höst et. al. (2006). Måldokumentet granskades och godkändes därför av handledare och examinator för undersökningen, vilket enligt Höst et. al. (2006) ger arbetet bra förutsättningar till ett resultatrikt färdigställande. Simultant med måldokumentet påbörjades inläsning av ämnet. Det var viktigt att tidigt komma igång med inläsning, då majoriteten av den bör göras så initialt i undersökningen som möjligt (Bell, 2017).

Problemformuleringarna som besvarades i rapporten var:

- Vilka utmaningar ställs kvinnor inför i byggbranschen idag?
- Vad lockar kvinnliga studenter som läser en byggrelaterad ingenjörsutbildning till att arbeta ute på byggarbetsplatser efter examen?
- Vilka faktorer är det som bidrar till att kvinnor stannar som tjänstemän ute på byggarbetsplatser?

Därefter gjordes en beskrivning av de metoder som användes för att skapa rapporten. Olika metoder tillämpades för att besvara problemformuleringarna. Den metod valdes för respektive problemformulering som var mest användbar för att erhålla svaret. Den första besvarades genom litteraturstudier. Svaret på den andra fanns med hjälp av en enkätundersökning riktad till kvinnliga studenter på byggrelaterade utbildningar. En enkätundersökning genomfördes också som besvarade den sista problemformuleringen. Här var målgruppen för undersökningen kvinnor som är eller har varit yrkesverksamma inom byggbranschen och på byggarbetsplatser.

Arbetet började med litteraturstudier för att få en större inblick i ämnet. Det var fördelaktigt att inleda arbetet med läsning av litteratur för att få en bredare bild av ämnet som valts. Litteraturstudier är dock av iterativ karaktär och användes därför genom hela arbetsprocessen (Höst et. al., 2006). Samtidigt som litteraturstudier pågick bearbetades enkäterna och lämpliga frågor togs fram. Litteraturstudier och enkätundersökningar genomfördes sedan parallellt eftersom det var viktigt att ge respondenterna tid att besvara enkäten. Under den tiden var det lämpligt att slutföra litteraturstudierna. Resultatet från dem utarbetades i kapitel 3 Teori. När enkätundersökningarna avslutats sammanställdes även utgången från dem, som presenteras i kapitel 4 Empiri och resultat.

När resultaten sammanställts genomfördes analys och diskussion. Här diskuterades resultatet från enkätundersökningarna tillsammans med resultatet från litteraturstudierna. Det var viktigt att analyserna utfördes gemensamt då påståenden från litteraturstudierna jämfördes med svar från enkätundersökningarna. Resultat från enkätundersökningarna kunde således styrka eller bestrida tidigare forskning. Analysen delades in i tre delar, den första och andra delen behandlade enkätundersökningen för studenter respektive enkätundersökningen för yrkesverksamma. Samtliga svar på frågorna från enkäterna diskuterades.

Enligt Patel och Davidson (2019) underlättas begripligheten för läsaren av rapporten om presentation och diskussion av resultaten bearbetas och arrangeras på samma vis. Lika kategorier och underrubriker användes därför i resultatdelen och diskussionsdelen. Varje analysdel avslutades även med diskussioner kring problemformuleringarna som respektive enkät besvarade. Den sista delen avslutade kapitlet med att diskutera hur byggbranschen kan göras mer attraktiv för kvinnor. Här användes resultat från båda enkätundersökningarna. För samtliga delar analyserades litteraturstudierna parallellt. Analyserna av resultatet presenteras i kapitel 5 Analys och diskussion.

Rapporten avslutades med kapitel 6 Slutsats, där de tre problemformuleringarna besvarades. Slutligen diskuterades möjligheter till framtida studier inom ämnet. Det görs för att tänkvärda funderingar dykt upp vid diskussion kring enkätundersökningarna som behandlar områden där vidare forskning kan göras (Patel & Davidson, 2019).

2.2 Inhämtning av information

2.2.1 Litteraturstudier

Litteraturstudier tillämpades för att samla in den kunskap som ligger till grund för arbetet samt för att besvara den första problemformuleringen “vilka utmaningar ställs kvinnor inför i byggbranschen idag?”. Flertalet rapporter, forskningar och artiklar har gjorts som behandlar utmaningar för kvinnor i byggbranschen. Därför var litteraturstudier en lämplig metod för att finna svar på frågeställningen. En källa varifrån information och uppgifter hämtas ska alltid refereras till då det annars anses vara författarens egna ord (Bell, 2017). För att undvika plagiat redovisades följaktligen samtliga källor som använts i rapporten i en källförteckning samt löpande i texten. Det var även viktigt att de källor som tillämpades i arbetet var trovärdiga, varpå varje enskild källa granskades kritiskt. Enligt Bell (2017) är en kritisk granskning av använda källor viktigt för att upptäcka bristande överensstämmelser och grundade påståenden.

För att hitta relevant information vid litteraturstudier behövde dessa utföras i olika steg. Enligt Höst et. al. (2006) bör litteraturstudier inledas med en bredare sökning som sedan kan resultera i ett urval av väsentliga källor. För att skapa en sammanhängande rapport med en röd tråd från start till slut var det därför viktigt att börja studera ett bredare område, för att sedan alltmer fokusera på de ämnen som skulle leda fram till ett svar på problemformuleringen. Inledningsvis undersöks kvinno- och mansdominerade yrken. Här studerades historia för att ha som grund i arbetet och för att kunna urskilja de förändringar som skett genom tiden. Det var även av intresse att undersöka skillnader mellan män och kvinnor när det kommer till val av utbildning, karriär och yrke. Det för att skapa en förståelse för varför arbetsmarknaden ser ut som den gör idag. Vidare studerades socialt hållbar utveckling för att kunna definiera och finna nyckelbegrepp i social hållbarhet. Allt för att vidare kunna precisera socialt hållbart byggande och vilka parametrar som bidrar till det.

Slutligen riktade studierna in sig på vilka utmaningar som kvinnor i byggbranschen kan komma att ställas inför.

2.2.2 Kvantitativa enkätundersökningar

För att besvara problemformuleringarna “vad lockar kvinnliga studenter som läser en byggrelaterad ingenjörsutbildning till att arbeta ute på byggarbetsplatser efter examen?” och “vilka faktorer är det som bidrar till att kvinnor stannar som tjänstemän ute på byggarbetsplatser?” utfördes två kvantitativa webbaserade enkätundersökningar. Syftena med frågeställningarna var att hitta positiva faktorer som lockar kvinnor till byggarbetsplatser respektive faktorer som får kvinnor att stanna kvar som tjänstemän på byggarbetsplatser. Enkäter bedömdes vara den lämpligaste metoden för att uppfylla syftena då det är ett bra sätt att nå ut till många respondenter för att få ett tillförlitligt resultat. Dessutom fokuserar merparten av den litteratur som finns inom området på negativa faktorer som gör att kvinnor väljer bort byggbranschen. Därför fanns inte tillräcklig information att hämta med hjälp av litteraturstudier. Enkäter används oftast som kvantitativ metod för insamling av data men kan även användas som kvalitativ metod om det lämnas utrymme för svar i fritext (Höst et. al., 2006). Respondenterna gavs i enkätundersökningarna möjligheten att för majoriteten av frågorna lämna egna kommentarer och synpunkter. Då båda enkätundersökningarna genererade 124 respondenter var är studien emellertid av mer kvantitativ än kvalitativ karaktär. Fördelar med enkätundersökningar är att de enkelt anpassas efter respondenternas behov. De kan till exempel välja själva när de besvarar den. Dessutom påverkar inte skaparen av enkäten de svarande då ingen interaktion mellan parterna sker. Jämförs enkäter och intervjuer är enkäter därtill mer tidseffektiva att administrera. Svårigheter med undersökningar utförda med hjälp av enkäter är att respondenterna får tillgång till samtliga frågor på samma gång. Det går därför inte att säkerställa att svaren inte anpassas så att en oberoende granskning av olika parametrar sker. Det går inte heller att avgöra vilka som genomgår undersökningen och om de har uppriktiga avsikter. Ytterligare en nackdel är att det vid enkätundersökningar kan vara svårt för respondenterna att söka hjälp om något verkar oklart (Patel & Davidson, 2019).

Det förekom tre olika typer av frågor i enkäterna. Det var kategorifrågor, alternativfrågor och öppna frågor. Kategorifrågor är frågor där endast ett svar får ges. Alternativfrågor ger respondenterna flera alternativ att välja bland och de kan bestämma sig för ett eller fler av dem. Öppna frågor ger respondenterna möjlighet att svara med egna ord och kommentarer (Bell, 2017). Övervägande andel av frågorna i enkäterna var alternativfrågor. För varje sådan fråga kunde dessutom kommentarer i fritext lämnas. Öppna frågor och möjlighet till svar i fritext för alternativfrågorna var en nödvändighet för rapportens syfte. Enkäterna skapades med hjälp av enkätverktyget Sunet Survey som tillhandahölls via Lunds universitet. Det är ett program där enkäter skapas och resultatet från dem sammanställs. Det var viktigt att redan innan enkäten formades i programmet avgöra hur svaren skulle analyseras. Annars kunde en situation uppstått där resultatet av svaren från undersökningen inte gått att hantera (Bell, 2017). Frågorna skapades och bearbetades därför en tid innan enkäterna konstruerades. När enkäterna skapats genomfördes ett pilottest på respektive enkät för att säkerställa att tiden det tog att besvara dem var rimlig och att samtliga frågor var

utformade så att inga tveksamheter uppstod. Enligt Bell (2017) är det viktigt att ett sådant test utförs innan en enkätundersökning påbörjas.

För att besvara “vad lockar kvinnliga studenter som läser en byggrelaterad ingenjörsutbildning till att arbeta ute på byggarbetsplatser efter examen?” skapades en enkät riktad till kvinnliga studenter som läser en byggrelaterad högskole- eller civilingenjörsutbildning. För att nå ut till rätt målgrupp skickades en länk med enkätundersökningen till kvinnliga studenter på olika byggrelaterade utbildningar vid LTH (Lunds Tekniska Högskola). Det var program som Väg- och vattenbyggnad, Lantmäteri, Riskhantering och Brandingenjör. För att även nå ut till studenter från andra universitet och högskolor publicerades länken i sociala medier, i en grupp kallad “Teknikkvinnor”. För att bli medlem i gruppen måste varje individ ansöka om medlemskap. Innan ett sådant godkänns granskas personen i fråga av gruppens skapare. Det går dock fortfarande inte att helt säkerställa att samtliga som svarade på enkäten genom det forumet ingick i målgruppen. Dessutom var det svårt att få tag i mailadresser till kvinnliga studenter på en del utbildningar som hade varit relevanta för undersökningen. Som ett exempel kunde inte adresser till kvinnliga studenter på LTH:s högskoleingenjörsutbildningar erhållas.

Enkätfrågorna i undersökningen för studenter delades in i kategorierna utbildning, arbeta på byggarbetsplats och framtiden. I den första kategorin om utbildning ställdes frågor för att undersöka hur studenterna blivit informerade om sin utbildning och vad som påverkat deras val av program. I nästa del, arbeta på byggarbetsplats, var syftet att utreda vilka omständigheter som fått en del studenter att inte vilja eller bli tveksamma till arbete på byggarbetsplatser samt att hitta anledningar som fått andra studenter intresserade av sådant arbete. Den sista kategorin om framtiden skapades för att finna faktorer som kan få fler unga kvinnor att söka till byggrelaterade ingenjörsutbildningar samt förslag på åtgärder för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor.

Problemformuleringen “vilka faktorer är det som bidrar till att kvinnor stannar som tjänstemän ute på byggarbetsplatser?” besvarades genom en enkät avsedd för kvinnor med examen i någon byggrelaterad högskole- eller civilingenjörsutbildning, som just nu eller någon gång arbetat som tjänstemän i byggprojekt. En länk till enkäten publicerades i gruppen “Teknikkvinnor” i sociala medier där tillfredsställande antal svar erhöles. Därför skickades inte länken ut till fler tänkbara respondenter. Som nämnt tidigare går det inte att garantera att samtliga respondenter ingick i målgruppen för enkäten. Majoriteten av de svarande hade en examen i byggrelaterade utbildningar, men det fanns även de med andra bakgrunder. Trots det granskades svar från samtliga respondenter i undersökningen för att se om de var relevanta och kunde bidra till rapportens syfte.

Enkätundersökningen för yrkesverksamma kvinnor delades upp i kategorierna:

- Byggbranschens image
- Utbildning
- Karriärkännedom och karriärmöjligheter
- Rekryteringsprocessen

- Kultur, natur och arbetsmiljö
- Arbeta på byggarbetsplats
- Framtiden

De fem första kategorierna relaterade till utmaningar som kvinnor i byggbranschen kan komma att ställas inför. Lika rubriker användes i teoriavsnittet för att underlätta analys av enkätundersökningen samt för att skapa en röd tråd genom arbetet. Inom kategorin om att arbeta på byggarbetsplats ställdes frågor för att ta reda på vad som gjort att kvinnor som arbetat på byggarbetsplatser har lämnat sin position samt vilka faktorer som varit bidragande till att de kvinnor som arbetar kvar på byggarbetsplatser valt att stanna. Frågorna som ställdes i den sista kategorin om framtiden syftade till att utreda faktorer som kan locka fler kvinnor till att arbeta på byggarbetsplatser samt förslag på åtgärder för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor.

För att öka trovärdigheten i undersökningarna var det relevant med så många enkätsvar som möjligt. Därför gjordes inga urval i processen, målet var att nå ut till så många respondenter som var genomförbart inom ramen för rapportens avgränsningar. Enligt Høst et. al. (2006) finns olika typer av urval, och när inget urval görs kallas det för totalundersökning. En totalundersökning innebär att enkäten skickas ut till samtliga aktuella respondenter för enkätens syfte. På grund av begränsad tid och konfidentiell hantering av personuppgifter var det i det här fallet inte praktiskt möjligt att nå ut till alla för rapportens syfte relevanta respondenter.

Båda enkäterna öppnades den 24 januari 2020 och stängdes den 11 mars 2020. När enkäterna stängts analyserades resultaten från enkäterna separat. Det var här väsentligt att försöka hitta likheter, skillnader och mönster i respondenternas svar, då en mängd enskilda svar inte har någon betydelse för undersökningens helhet (Bell, 2017). För de öppna frågorna skapades kategorier för att underlätta analysen samt för att göra rapporten förståbar och enkel att följa för läsaren. När enkäterna analyserats separat gjordes även en gemensam utredning och jämförelse. Två frågor som ställdes i enkäterna var dessutom identiska och diskuterades tillsammans. Slutsatser förenade till problemformuleringarna drogs samtidigt som enkätsvaren analyserades för att sedan kunna besvara dem.

2.3 Validitet och reliabilitet

I kvantitativa studier är validitet och reliabilitet åtskilda. En god validitet innebär inte nödvändigtvis en hög reliabilitet och vice versa. En god validitet erhålls genom att säkerställa att det som undersöks verkligen är det som avses. Genom att säkerställa att undersökningen sker på ett tillförlitligt sätt skapas en hög reliabilitet (Patel & Davidson, 2019). Därför var det viktigt att samtliga källor som användes för inhämtning av information i rapporten samt författarna bakom dem granskades kritiskt. Dessutom var det angeläget att säkerställa att de undersökningar som gjordes var tillämpliga för rapportens syfte. Det är

avgörande att i rapporter och undersökningar ifrågasätta olika uppgiftslämnares trovärdighet och relevans för det egna arbetet (Höst et. al., 2006).

I rapporten användes artiklar, forskningsrapporter, litteratur, faktablad, regelverk samt hemsidor som källor. Informationen som användes i rapportens olika delar fanns att hämta från flera uppgiftslämnare, vilket ökar validiteten. När användbar information hittades i osäkra källor gjordes aktiva sökningar för att erhålla samma fakta från andra säkrare uppgiftslämnare. Flera artiklar och forskningsrapporter från tidskrifter användes i arbetet. Sådana artiklar genomgår oftast noga vetenskaplig granskning innan de publiceras, vilket gör att de bedöms vara tillförlitliga källor. Även material från konferenser som tillämpades anses ha en god validitet då det grundar sig i noga granskade vetenskapliga uppsatser (Höst et. al., 2006). Vidare bedöms forskningslitteratur och regelverk som säkra källor då bokförlag eller myndigheter ligger bakom informationen som presenteras.

När val av källor genomfördes togs under beaktande vilket årtal de publicerats. En del områden som behandlades i rapporten är under ständig förändring och det var därför väsentligt att hitta så nyligen publicerade källor som möjligt. I en del fall kunde äldre källor användas om informationen som presenterades var relevant även i nutid. Hemsidor och regelverk uppdateras kontinuerligt vilket gör att det alltid är aktuell information som visas. I de fall som årtal för publikation utgjorde en tveksamhet kompletterades det med nyare information från andra källor. Mestadels utländska källor användes då området inte berörs i särskilt stor utsträckning i rapporter från Sverige. Då en av rapportens avgränsningar är byggbranschen i Sverige var det emellertid viktigt att den information som användes var relevant i landet. Därför jämfördes samtliga källor med varandra, däribland enstaka källor från Sverige. All information som användes i arbetet kunde kopplas till svenska undersökningar, för att säkerställa att den var väsentlig för rapportens syfte.

Enligt Patel och Davidson (2019) är enkäter den metod där minst möjlighet föreligger att i förväg bedöma reliabiliteten. Det är egentligen först när enkäten besvarats som det går att avgöra hur tillförlitlig metoden är. Därför var det viktigt att enkäterna i undersökningen utformades på ett sådant sätt att det inte gick att misstolka frågorna. Som nämnt tidigare testades enkäten i ett pilottest. Då pilottestets utgång var positivt och utan frågetecken bedöms metoden som säker att använda för vidare undersökning.

2.4 Metodkritik

För varje problemformulering valdes den metod som var mest lämplig för att uppfylla rapportens syfte. Resultatet från metoderna presenterades samt analyserades och stöder den slutsats som dras. En av frågeställningarna besvarades med hjälp av litteraturstudier. Här användes ett flertal källor och deras tillförlitlighet diskuterades i kapitel 2.2 *Validitet och reliabilitet* ovan. Metoden valdes för att det fanns en tillfredsställande mängd forskning inom området sedan tidigare. En annan metod hade förmodligen enbart försvårat

arbetet. Den valda metoden för de andra två problemformuleringarna var enkätundersökningar. Valet gjordes då tillräcklig information inte kunde erhållas genom litteraturstudier samt för att så många respondenter som möjligt var att önska för att få en bra grund till relevanta slutsatser.

Två enkätundersökningar utfördes, en för kvinnliga studenter och en för yrkesverksamma kvinnor, för att undersöka faktorer som lockar studenter att efter examen arbeta på byggarbetsplatser respektive faktorer som gör att kvinnor stannar i sin roll på en sådan arbetsplats. 124 respondenter svarade på respektive enkät, vilket är ett tillfredsställande resultat. Det gör att undersökningens trovärdighet ökar. Flera av enkätens frågor gav utrymme för egna kommentarer och synpunkter. För ett stort antal av frågorna var det en nödvändighet för att uppnå önskat resultat för undersökningen. Däremot blev arbetet med sammanställning och analys omfattande. Eventuellt hade en del svarsalternativ i fritext kunnat plockas bort då det inte alltid ledde till användbar information. Det hade underlättat analys och diskussion av svaren.

I undersökningen för kvinnliga studenter skickades en länk till enkäten ut till studenter på LTH. Länken lades även upp i gruppen "Teknikkvinnor" på sociala medier. Det var svårt att få tag i mailadresser till studenter på byggrelaterade utbildningar utanför LTH, och även en del utbildningar inom högskolan. Inga adresser till studenter på högskoleingenjörsutbildningar kunde erhållas. Det gör att variationen bland de svarande inte blev så stor som önskat. Att erhålla svar från kvinnliga studenter på alla ingenjörinriktningar och även från andra universitet och högskolor än LTH hade varit av intresse för undersökningen. Gruppen "Teknikkvinnor" involverar dock kvinnliga studenter från hela landet och alla ingenjörutbildningar. Andelen respondenter från den gruppen var emellertid inte helt tillfredsställande för att få ett jämnt utfall av bakgrunder bland de svarande.

Undersökningen för yrkesverksamma kvinnor i byggbranschen publicerades som en länk i gruppen "Teknikkvinnor" på sociala medier. I gruppen förekommer kvinnor från hela landet med diverse olika tekniska bakgrunder. Det var därför viktigt att i beskrivningen till enkäten noga förklara arbetets avgränsningar så att samtliga respondenters svar var relevanta för undersökningen. Det förekom emellertid ändå svarande med annan bakgrund än den som efterfrågades. Trots det kunde en del av deras respons ändå vara av intresse för undersökningen. Det var dock viktigt att stor hänsyn togs till det här när resultatet från undersökningen analyserades.

Då båda enkätundersökningarna publicerades i gruppen "Teknikkvinnor" på sociala medier blev det omöjligt att ange någon svarsfrekvens. Det går inte att avgöra hur många av gruppens medlemmar som har anknytning till byggbranschen, och inte heller hur många av dem som valde att inte svara på enkäten. Enkätundersökningen för studenter skickades även ut till kvinnor på olika byggrelaterade utbildningar. Dessvärre går det inte att fastställa hur många som svarade via mailutskick respektive via sociala medier.

2.5 Etiska aspekter

2.5.1 Respondenter

När undersökningar som involverar respondenter genomförs är det av största vikt att de inte kan komma att utsättas för någon form av skada eller kränkningar till följd av den information som de delar. Det finns fyra huvudkrav som ska följas vid sådana undersökningar. Det är informationskravet som handlar om att informera berörda om syftet med forskningen. Sedan finns samtyckeskravet som syftar till att samtliga deltagare i en undersökning själva avgör om de vill delta eller inte. Konfidentialitetskravet behandlar frågor om personuppgifter och sekretess. Slutligen finns nyttjandekravet som säger att användning av information om enskilda individer endast får förekomma med avsikt för forskning (Patel & Davidson, 2019). Därför var det vid genomförandet av enkätundersökningarna viktigt att i förväg informera respondenterna om syftet med undersökningen och vad den information som de delade med sig av skulle användas till. Samtliga svarande var dessutom helt anonyma och enkäterna var för respondenterna frivilliga att genomföra. På så vis uppfylldes informationskravet, samtyckeskravet och konfidentialitetskravet. Nyttjandekravet var inte relevant i det här fallet.

2.5.2 Samhällsnytta

Examensarbetet syftar till att lyfta fram positiva faktorer som lockar kvinnor till arbete på byggarbetsplatser och som får dem att stanna kvar. Tanken är att det i framtiden kan appliceras i verkligheten och på så vis göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor. Därför bidrar rapporten till samhällsnytta genom att undersöka vilka dessa faktorer kan vara. Byggbranschen är idag en starkt mansdominerad bransch. Om undersökningen på sikt kan bidra till att branschen blir mer jämställd gällande könsfördelning kan det uppstå flera fördelar för både män och kvinnor. Om faktorerna som undersöks kan skapa konkreta åtgärder för att uppnå jämställdhet och mångfald kan det eventuellt även användas i andra branscher och situationer.

3 Teori

I följande kapitel undersöks inledningsvis kvinno- och mansdominerade utbildningar och yrken genom historien samt hur det ser ut idag. Därefter introduceras socialt hållbar utveckling och hur social hållbarhet appliceras i byggbranschen till hållbart byggande förklaras. Slutligen granskas vilka utmaningar som kvinnor inom byggbranschen kan komma att ställas inför.

3.1 Kvinno- och mansdominerade yrken

3.1.1 Historia

Att arbeta är något som människan alltid har gjort, så långt bak i historien som går att komma. Både män och kvinnor har utfört någon form av arbete, men på olika sätt. Enligt Wikander (2007) har det länge funnits, och finns fortfarande, en arbetsfördelning mellan kvinnor och män. Beroende på kön utförs olika typer av arbeten. Det kallas för genusarbetsdelning eller könsarbetsdelning. Genusarbetsdelningen har förändrats genom tiden och varierar även geografiskt vid samma tidpunkt. I Sverige har fördelningen av arbete mellan män och kvinnor reformerats under flera hundra år. Jämförs istället Sverige idag med ett U-land kan stora skillnader upptäckas vid samma tidpunkt (Wikander, 2007).

Genom tiderna har kvinnor inom teknik och ingenjörsvetenskap varit få, det har varit männens domän. Det beror huvudsakligen på genusarbetsdelningen, kvinnor har inte fått samma möjligheter som män att träda in i verksamhetsområdet. Fjaestad (2014) beskriver hur det gamla jordbrukssamhället präglades av könsarbetsdelning och att de arbeten som utfördes av kvinnor inte var lika tekniska som männens uppgifter. Teknikens värld har även systematiskt stängts för kvinnor då de länge förbjöds att delta i utbildningar och att utöva vissa yrken. Teknik förknippades länge med makt och det var inte lämpligt att kvinnor fick en del av den. Det förekom trots det ett fåtal kvinnor som lyckades ta sig över de hinder som fanns för att kunna vara en del av teknikens värld. Det finns emellertid ytterligare en faktor som kan vara orsak till att kvinnor inom tekniken genom historien varit få. Kvinnors insatser inom området har inte dokumenterats lika grundligt som männens, och det är möjligt att en del kvinnliga prestationer inom tekniken har glömts bort med tiden (Fjaestad, 2014).

3.1.1.1 1700-talet och början av 1800-talet

Under 1700-talet var kvinnors främsta sysselsättning att ta hand om hushållet, såsom att uppfostra barn, laga mat och städa. De skulle se till att familjen hade kläder och att männen hade hela och fungerande redskap. Listan med kvinnors ansvar och sysselsättning på den här tiden kan göras lång (Wikander, 2007). Kvinnor hade en väldigt liten eller till och med obefintlig möjlighet till någon form av utbildning, de syntes inte i politiken och var inte delaktiga i beslut av politiska frågor då de saknade rösträtt. Adelskvinnor var dock ofta mer utbildade än kvinnor i lägre klasser, de kunde vanligtvis läsa. Många änkor tog dessutom över och bedrev gårdar och affärsverksamhet som deras framlidna män lämnat efter sig (Fjaestad, 2014).

På 1800-talet minskade hushållssysslorna något då ett större antal arbetsuppgifter började utföras i fabriker utanför hemmet. Fortfarande utförde kvinnor en stor del arbete hemma, och männen stod för familjens inkomst. Dock började snart allt fler kvinnor att arbeta mot en lön i fabriker som tillverkade diverse hantverk och kläder. Möjligheten för kvinnor att arbeta och få betalt blev allt större (Wikander, 2007). Många hantverk förknippades fram till 1800-talet med teknik, men begreppet kom under århundradet att begränsas och kopplas samman med vetenskap. Ordet teknologi började istället att användas. Den mer begränsade meningen av teknik, och att hantverk inte längre ingick i den, gjorde att allt färre kvinnor var delaktiga inom området. Ingenjörutbildningar började värderas högre varpå kvinnor inte längre fick chansen att läsa kurser inom teknologi. De fick istället roller som de mer utbildade männens assistenter (Fjaestad, 2014).

3.1.1.2 Slutet av 1800-talet och början av 1900-talet

I slutet på 1800-talet flyttade allt fler människor in till städerna, vilket förändrade levnads sättet för många. Hemmet blev mer och mer endast ett ställe att bo på, som inte genererade speciellt mycket arbete (Granath, 2017). I och med förändringen med urbanisering blev både män och kvinnor mer beroende av pengar och att arbeta för dem. Fortfarande ansåg många att kvinnor skulle arbeta med hushåll samt att ta hand om barnen och att mannen skulle vara den som försörjde familjen. Samtidigt fanns inte ett lika stort behov av hushållsarbete och kvinnor erbjöds ännu mer arbete i fabriker och affärer (Wikander, 2007). Det kunde handla om fabriker i kläindustrin, bryggerier, mejerier och bagerier. Män arbetade även de i sådana typer av fabriker och affärer men med andra uppgifter. Kvinnor fick monotona arbetsuppgifter med tillverkning på löpande band samtidigt som männen arbetade med logistik, transport och underhåll av maskiner. Männens arbetsuppgifter var alltid mer välbetalda (So-rummet, 2014).

I mitten av 1890-talet började kvinnor få in en fot på helt nya arbetsområden som tidigare enbart utförts av män. Det berodde på att kvinnor ansågs vara billigare arbetskraft. De arbeten som erbjöds kvinnor var oftast underordnade männens och med låg lön. Det förekom även fall, om än få, där kvinnor fick utbilda sig och därefter kunde arbeta på samma nivå som männen. Till en början kunde kvinnor erbjudas en lön motsvarande männens, men det kom fort att ändras. Trots att kvinnor utförde samma typ av arbete som män fick de sämre betalt (Wikander, 2007). Argumenten för att kvinnor borde tjäna mindre var många. De ansågs inte arbeta lika produktivt som männen och många antog att kvinnor oftare blev sjuka och inte kunde närvara på arbetet. Dessutom ansågs inte kvinnor vara i

lika stort behov av pengar som männen var då de kunde utföra diverse hushållssysslor själva. Männen bedömdes behöva tjänstefolk till det (Granath, 2017). Även arbetsuppgifterna började fördelas och kvinnor fick inte arbeta med svårare moment, de tilldelades istället män. Det uppstod en ny genusarbetsdelning, som bidrog till att kvinnor erbjöds mindre avancerade arbeten med lägre lön (Wikander, 2007).

Gällande utbildning inom tekniska områden var det från början enbart män som fick möjligheten, enligt Fjaestad (2014). Vid grundandet av Sveriges första tekniska högskolor var det dem som avsågs för utbildning. Argumenten var att kvinnor ansågs olämpliga som ingenjörer. Dock gjordes bedömningen att mer medicinska och teoretiska utbildningar kunde lämpa sig för särskilt utvalda kvinnor. De kvinnorna fick endast en möjlighet om platserna på utbildningen inte fylldes upp av män. Innan någon kunde ansöka till en utbildning behövdes förkunskaper, vilket endast kunde ges till flickor via privatskolor. Det statliga läroverket tog nämligen bara emot manliga elever. Det gjorde att endast flickor med välbärgade familjer som hade kontakter i skolorna kunde utbilda sig (Fjaestad, 2014).

1897 kom den första kvinnan att studera vid en teknisk högskola i Sverige och 20 år senare utexaminerades Sveriges första kvinnliga ingenjör. Hon kom in på utbildningen på grund av att en plats av omkring 500 manliga elever var tom. Det skulle dock dröja ytterligare 4 år innan Kungliga tekniska högskolan erbjöd kvinnor ordinarie platser (Fjaestad, 2014). År 1927 öppnades statliga läroverk även för flickor, vilket innebar att inte enbart de med rika familjer och kontakter kunde skaffa sig erforderlig förkunskap för att utbilda sig vidare (Granath, 2017). År 1928 tog den första kvinnan examen som civilingenjör. Det skedde efter fyra års studier vid Kungliga tekniska högskolan inom elektroteknik.

Det fanns nu kvinnor som utbildade sig till ingenjörer, men de var fortfarande få trots att de erbjöds ordinarie platser. Normerna i samhället skapade utmaningar för kvinnor att välja ingenjörsinriktad utbildning. Trots att kvinnor nu hade lika rätt som män att utbilda sig till bland annat civilingenjörer fanns ett motstånd mot kvinnor på arbetsmarknaden (Fjaestad, 2014). På 1930-talet ökade dock den kvinnliga delaktigheten i yrken med högre anseende och bättre arbetsförhållanden, det kunde handla om exempelvis service eller arbeten i industri (Granath, 2017).

3.1.1.3 1950-talet och framåt

På 1950-talet fanns fortfarande bilden av att kvinnor skulle vara hemmafruar kvar. När en kvinna gifte sig slutade hon i regel att arbeta för att istället vara hemma och ta hand om hushållet. De arbeten som hemmafruar kunde ha vid sidan av hushållet var till största del underordnade männens. Det kunde vara som städerska på kontor eller som kock på privata tillställningar. Även för de kvinnor som var ute i arbetslivet var förhållandena långt ifrån samma som för män. Skillnaden i mäns och kvinnors lön fanns fortfarande kvar. Så sent som 1960 kom arbetsgivarna tillsammans med LO (Landsorganisationen i Sverige) fram till att upphäva särskilda löner för kvinnor. Ett stort steg som dessvärre inte märktes särskilt tydligt. Arbetsfördelningen var fortfarande som tidigare, med kvinnodominerade och mansdominerade yrken. Lönerna sattes efter yrkeskategori och många kvinnodominerade yrken var sämre betalda än de mansdominerade. Det här är något som präglar arbetsmarknaden än idag (Granath, 2017).

Även inom tekniken fanns i mitten av 1900-talet fortfarande en tydlig skillnad mellan män och kvinnor. Fortfarande spelade ursprung, familjens ekonomiska ställning och kontakter en vital roll. Tekniken ansågs fortfarande tillhöra männen (Fjaestad, 2014). Under 1960-talet fick ännu fler kvinnor möjligheten att vara en del av arbetsmarknaden. En stor bidragande faktor till det var lagen om barnomsorg som togs i kraft år 1967. Lagen innebar att förskolan skulle vara öppen för alla barn, vilket gav kvinnor större möjlighet att skaffa jobb utanför hemmet. Efter det uppmärksammades jämställdhet allt mer (Granath, 2017). En viktig milstolpe är lagen om jämställdhet mellan könen ute på arbetsmarknaden. Lagen togs i bruk 1979 och innebar att kvinnor och män skulle ha samma möjligheter i arbetslivet (Ekonomifakta, 2019). Det gjorde att kvinnor kunde börja arbeta inom områden som tidigare helt dominerats av män. Det kunde vara exempelvis som präst eller polis. Kvinnor fick även en möjlighet att arbeta inom militären. 10 år senare, år 1989, fick kvinnor tillåtelse att arbeta inom samtliga yrken på arbetsmarknaden (Granath, 2017). Lagen om kvinnor och mäns lika rättigheter på arbetsmarknaden substituerades år 1992 till jämställdhetslagen (Ekonomifakta, 2019). Trots att kvinnor idag kan välja att arbeta inom samtliga verksamhetsområden kvarstår genusarbetsdelningen och kvinno- respektive mansdominerade yrken präglar fortfarande arbetsmarknaden.

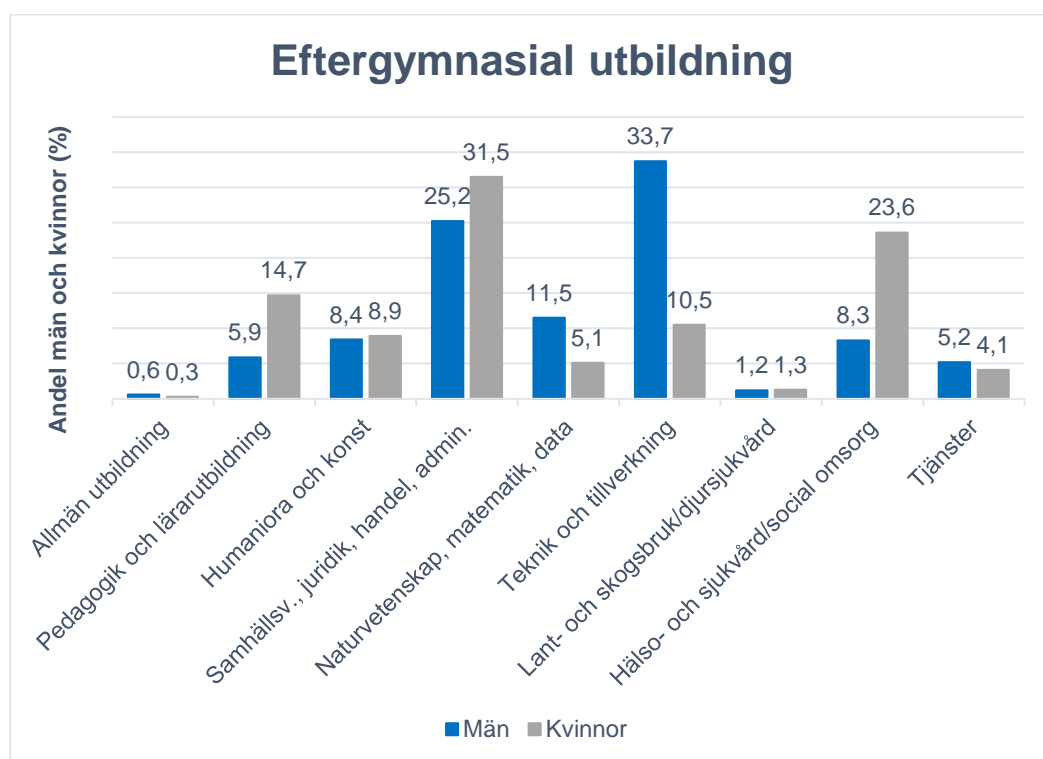
3.1.2 Utbildning

Som nämnt i kapitel 3.1.1 *Historia* har det inte alltid varit självklart att kvinnor har rätt att utbilda sig inom samma områden som män. Idag är samtliga utbildningar öppna för alla, oavsett kön. Alla utbildningar är dock långt ifrån jämställda. Det finns utbildningar som fortfarande domineras av män, liksom det finns utbildningar där majoriteten är kvinnor (Granath, 2017). Den horisontella genusarbetsdelningen som idag finns på arbetsmarknaden grundas till stor del redan i utbildningsstadiet. Med horisontell genusarbetsdelning menas den uppdelning som finns mellan män och kvinnor i olika yrken. Redan på grundskole- och gymnasienivå uppträder skillnader i kvinnors och mäns intresse. Kvinnor engagerar sig i större grad inom områden som handlar om människor samtidigt som män lägger mest fokus på sakliga ämnen (Björklund et. al., 2017).

Statistik från 2018 visar att andelen personer som inte har någon gymnasial utbildning eller som har läst på gymnasienivå i högst två år sedan år 2000 har minskat, samtidigt som personer med en gymnasieutbildning på 3 år har ökat. En ökning har även skett bland de personer som väljer en eftergymnasial utbildning. Av Sveriges totala befolkning väljer nu ungefär 43 % att utbilda sig vidare efter gymnasiet. 28 % väljer dessutom en utbildning på tre år eller mer, vilket innebär att de blir högutbildade. Runt år 2000 var den här siffran 16 %, vilket betyder att allt fler väljer en högre utbildning. Ungefär hälften av alla kvinnor i landet fortsätter sina studier efter studenten. Motsvarande siffra för männen är 38 %. Det är alltså fler kvinnor än män som utbildar sig vidare efter gymnasiet (SCB, 2019b). Det syns även senare i livet, sju år efter en gymnasieexamen är det fler kvinnor än män som arbetar inom områden som kräver högre utbildning inom högskola eller universitet. De kvinnor som fortsätter sin utbildning efter studenten väljer främst högskola, folkhögskola eller komvux. Det visar sig att personer som på gymnasiet läste naturvetenskapliga ämnen i större utsträckning söker sig till högskolor och universitet. Bland de som väljer att läsa

vidare vid folkhögskola har många en gymnasiebakgrund med estetisk inriktning. Den vanligaste gymnasieutbildningen för de som läser vidare på komvux är Barn och fritid. Den eftergymnasiala utbildningsgrenen som förekommer mest frekvent bland män är någon form av yrkeshögskola. Här kommer många från en gymnasiebakgrund inom ellära (SCB, 2019a).

Vid högskola eller universitet kan utbildningar och kurser delas in i olika områden och inriktningar. Det är viktigt att komma ihåg att den vanligaste inriktningen för kvinnor och män inte nödvändigtvis behöver vara den inriktning som är mest dominerad av respektive kön. Figur 3.1 visualiserar val av inriktningar på eftergymnasial nivå år 2018 för kvinnor och män i Sverige mellan åldrarna 16 till 34. Diagrammet tar hänsyn till både de som läst en eftergymnasial utbildning i mindre än tre år och de som läser vidare efter gymnasiet i mer än tre år (SCB, 2018).



Figur 3.1. Inriktning på eftergymnasial nivå (SCB, 2018).

Det område som är mest kvinnodominerat inom högskola och universitet är hälsovård, sjukvård och social omsorg. 74 % av alla som utbildar sig inom området är kvinnor. Det är även den tredje vanligaste inriktningen totalt, och den näst mest utbredda bland kvinnor. Det område som domineras i högsta grad av män, och som dessutom är tvåa på listan över vanligaste inriktningarna totalt, är teknik och tillverkning. Drygt 76 % av alla som läser en utbildning med den här inriktningen är män, vilket även innebär att det är inom det område som flest män, 33,7 %, utbildar sig. Det vanligaste området totalt är handel, ad-

ministration, juridik och samhällsvetenskap, ett område där fler kvinnor än män är delaktiga (SCB, 2019a). 31,5 % av alla kvinnor och 25,2 % av alla män som läser en eftergymnasial utbildning hamnar inom det här området. Det gör den till den vanligaste inriktningen för kvinnor och den näst vanligaste för män.

De områden där skillnaden mellan könen är som störst är pedagogik och lärarutbildning, hälso- och sjukvård, naturvetenskap, matematik och data samt teknik och tillverkning. De två förstnämnda inriktningarna domineras av över 70 % kvinnor och de två sistnämnda av omkring 70 % män. Den inriktning där skillnaden mellan antal män och kvinnor är störst är inom teknik och tillverkning. De mest könsneutrala utbildningarna är inom områden som humaniora och konst, samhällsvetenskap, juridik, handel och administration, lant- och skogsbruk samt tjänster. Det område som är allra mest könsneutralt är humaniora och konst (SCB, 2018). Könsuppdelningen är inte enbart tydlig mellan de olika områdena, utan även inom en och samma inriktning. Pedagogik och lärarutbildning kan användas som ett exempel. De män som väljer den här inriktningen fokuserar främst på ämneslärare. Bland kvinnor däremot väljer majoriteten att utbilda sig till lärare i förskola eller grundskola upp till årskurs 6 (SCB, 2019a).

Det syns tydligt att kvinnor har ett större intresse än män inom sjukvård, utbildning på grundskolenivå och områden relaterat till hushåll. Det finns ett begrepp som innefattar de här områdena, HEED. Det står för "Health care, Elementary Education and the Domestic spheres". Män dominerar istället områden inom teknologi, ingenjörsvetenskap, forskning och matematik. Även här finns en term som sammanfattar området, STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Här är kvinnors intresse betydligt svagare än i HEED-relaterade ämnen. Att kvinnors intresse inom STEM-områden är relativt lågt beror till stor del på upplevd förmåga och självförtroende. Det har visat sig att kvinnor inte tror att de har vad som krävs för att utbilda sig i STEM-relaterade ämnen. Det beror också delvis på att området är mansdominerat, vilket gör att kvinnor tror att de kommer att hamna utanför sociala kretsar. En del kvinnor väljer bort det här området då de inte känner tillräckligt stor tillhörighet. Studier utförda av Tellhed et. al. (2016) visar att människens låga intresse i HEED-ämnen däremot inte beror på dåligt självförtroende eller hur de uppfattar sin förmåga inom området. Delaktighet och social tillhörighet var dock bidragande faktorer. Det är mer studerat varför kvinnors entusiasm inom STEM är låg än orsaken till att män är ointresserade av HEED-områden. Det finns förhållandevis lite forskning om varför det är så (Tellhed et. al., 2016).

3.1.3 Karriärval

Det finns tre huvudsakliga teorier som handlar om karriärval och som brukar ligga till grund för forskning inom ämnet. De är social-kognitiv karriärteori, SCCT (Social Cognitive Career Theory), Eccles förväntan-värde-teori, EEVT (Eccles' Expectancy Value Theory) och mål-kongruens-perspektivet, GCP (the Goal Congruity Perspective). Den mest etablerade av teorierna är SCCT och enligt den finns det två huvudsakliga bidragande faktorer som påverkar intresset för olika karriärvägar (Björklund et. al., 2017). Hur en person upplever sin egen förmåga och vad denne kan åstadkomma är den första faktorn.

Den andra handlar om vilket resultat en person förväntar sig kunna uppnå gentemot de karriärmöjligheter som finns. Ytterligare en faktor som starkt påverkar intresse för olika karriärvägar kan adderas till de här två, och det är förväntan om social tillhörighet (Tellhed et. al., 2016).

3.1.3.1 Upplevd förmåga

Upplevd förmåga i det här fallet innebär hur pass väl en person själv anser att de kan nå framgång inom ett särskilt verksamhetsområde. Människor har ofta en benägenhet att göra val mot de områden där de känner sig bekväma och har självförtroende gentemot de utmaningar som de kan ställas inför. Likadant tenderar många att välja bort okända områden där kompetensen kan sättas på prov (Björklund et. al., 2017). Det har visat sig att obalansen mellan könen inom STEM-ämnena ofta beror på att kvinnor har sämre självförtroende för inriktningar inom området och därför hellre väljer andra domäner där de känner att deras kompetens räcker till. Exempel på en sådan domän är HEED, där det visat sig att kvinnor i stor utsträckning inte tvivlar på att de har vad som krävs för att klara av det. Kvinnor tvivlar alltså på sin förmåga in STEM men har däremot stort självförtroende för HEED-relaterade områden (Bench et. al., 2015).

De flesta män tror sig klara av kvinnodominerade karriärvägar lika bra som områden dominerade av män. De upplever sin förmåga att klara av utmaningar som lika stor inom både STEM och HEED (Tellhed et. al., 2016). Anledningen till att män har större självförtroende än kvinnor inom ett större spektrum av karriärvägar kan förklaras med normer i samhället där kvinnor generellt har lägre status än män. Fler män associeras med hög kompetens och chefspositioner, samtidigt som kvinnor i större utsträckning kopplas till omtanke och att se till andras bästa. Det präglar arbetsmarknaden och är en bidragande faktor till kvinnors och mäns olika syn på sin egen förmåga (Björklund et. al., 2017). SCCT visar att intryck som ett barn får under utvecklingsstadiet påverkar självförtroendet, och är en bidragande faktor till att kvinnor inte känner sig bekväma inom mansdominerade områden och tvärtom. Redan i tidiga åldrar delas aktiviteter upp i kvinnliga respektive manliga, vilket följer med upp i åldrarna när karriärval ska göras.

Även händelser som sker senare i livet inom en domän kan påverka självkänslan hos en individ. Om en person känner sig misslyckad med en prestation inom ett område kommer denne att söka sig till andra sektorer (Tellhed et. al., 2016). Det har även visat sig att kvinnor ofta underskattar sin förmåga och att män i större utsträckning överskattar sin. Det kan tänkas bero på stereotypen att män har högre kompetens inom tekniskt komplicerade områden. Även om kvinnors prestation är likvärdig männens uppstår skillnader i självförtroende, där kvinnor ofta har lägre självförtroende än män (Bench et. al., 2015). Självförtroende och upplevd förmåga är alltså en stor bidragande faktor till kvinnors lägre intresse inom STEM, men kan däremot inte förklara männens ointresse för HEED-relaterade ämnen.

3.1.3.2 Resultatförväntningar

Resultatförväntningar är det utslag som en människa förväntar sig av ett yrkesval. Det kan handla om förväntningar om en bra lön, förhoppningar om bra arbetstider eller hur en

person värderar sin egen kompetens (Tellhed et. al., 2016). Stereotyper gör att män upplevs mer drivna av status och karriär, samtidigt som kvinnor relaterar bättre till gemenskap och gemensamma karriärmål. Det har dock visat sig att det inte finns någon skillnad mellan kvinnor och män när det kommer till att värdera status och karriär. Det är inte helt överraskande eftersom den västerländska kulturen mer och mer värdesätter status och makt. Däremot finns olikheter mellan könen när det kommer till gemensam måluppfyllelse. Kvinnor tenderar att värdesätta gemenskap och omsorg högre än vad män gör (Björklund et. al., 2017). Även om kvinnor ofta upplever sin förmåga inom STEM-ämnena som låg kan de ändå värdera STEM-karriärer högt på grund av höga resultatförväntningar.

Kvinnodominerade områden har ofta en lägre upplevd status än sektorer dominerade av män. Ett resultat av det är att män ofta upplevs som mer drivna och att de siktar högre än kvinnor. Områden som domineras av kvinnor uppfattas istället många gånger mer inriktat på att tillfredsställa andra människor. Studier utförda av Diekman et al. (2010, 2011) visar att kvinnor i större utsträckning än män har gemensamma karriärmål som handlar om att hjälpa andra människor. Det bidrar delvis till den könsuppdelning som finns inom STEM. Det området upplevs mer inriktat mot varje enskild individ och inte mot gemensamma mål. Här kan även skillnaden mellan män och kvinnor i intresse för HEED komma in i bilden. Då HEED inte associeras med status och karriär kan det göra att färre män fattar intresse för domänen (Tellhed et. al., 2016). Forskning utförd av Eccles och Wang (2016) tyder på att barn, oavsett kön, som värdesätter aktiviteter som inkluderar omvårdnad och gemenskap senare i livet i större utsträckning väljer en karriär inom det området framför en karriär inom mer sakliga och tekniska ämnen (Björklund et. al., 2017).

Det visar sig därmed att både män och kvinnor drivs av resultatförväntningar och att båda könen värderar status lika högt. Däremot värderar kvinnor faktorer som gemenskap och gemensam måluppfyllelse högre än vad män gör. Då STEM-ämnena sällan förknippas med de här faktorerna kan det vara en orsak till kvinnors svaga intresse för området. Likaså kan människors intresse för HEED orsakas av områdets lägre upplevda status.

3.1.3.3 Social tillhörighet

SCCT pekar ut de två ovannämnda faktorerna som de viktigaste när det kommer till karriärintresse och karriärval. En faktor som dock inte får glömmas bort i sammanhanget och som troligtvis också spelar en stor roll är känslan av social tillhörighet. Det vill säga hur väl en person anser sig passa in i olika sociala grupper (Walton & Cohen, 2007). En stor del av en människas psykiska välmående grundar sig i relationer. Enligt Social identitetsteori går människors behov av att vara en del av en grupp långt tillbaka i historien, där det har varit en livsavgörande faktor. Därmed har det utformat människors psykologi och är fortfarande en viktig del. Vid till exempel karriärval drar människor därför ofta mot inriktningar där de känner tillhörighet och till samma områden som liknande personer väljer.

Social tillhörighet kan starkt kopplas till kön. Det börjar redan för barn och följer sedan med genom livet. Det har visat sig att den första sociala tillhörighet som barn känner har en benägenhet att vara just kön. Flickor drar sig i ett tidigt stadie till andra flickor och detsamma gäller för pojkar. Social tillhörighet är viktigt för människor under hela livet,

men särskilt i tonåren då stora val av karriär måste göras. Vid val av utbildning är det således inte ovanligt att större hänsyn tas till förväntan om social tillhörighet snarare än till resultatförväntningar. Det förefaller sig även ofta att upplevelser under barns inlärningsprocess, exempelvis social tillhörighet i könsgupper, påverkar resultatförväntningar (Tellhed et. al., 2016). Inte sällan känner en person att denne har större chans att lyckas inom karriärer dominerade av samma kön. Det bidrar till att intresset för mansdominerade yrkesvägar ökar för männen och att kvinnors intresse för områden dominerade av kvinnor blir större (Walton & Cohen, 2007). Det kan vara en förklaring till varför mäns intresse i STEM-ämnen är högre än kvinnors, och varför fler kvinnor än män väljer HEED-relaterade utbildningar.

Det åskådliggörs alltså att STEM-ämnen som exempelvis teknik och matematik lockar fler män än kvinnor och att fler kvinnor än män är intresserade av områden inom HEED som till exempel omvårdnad. För att öka kvinnors intresse för karriärer inom STEM bör fokus läggas på att öka deras självförtroende och att ändra deras upplevda förmåga. Kvinnor måste känna att de har vad som krävs för att lyckas i en STEM-karriär. För män däremot bör större vikt läggas vid social tillhörighet och att höja statusen för HEED-relaterade ämnen för att få dem intresserade av området. Arbetet med det här bör appliceras i tidig ålder för att få bort de könsstereotyper som finns idag (Tellhed et. al., 2016).

3.1.4 Könsuppdelade yrken

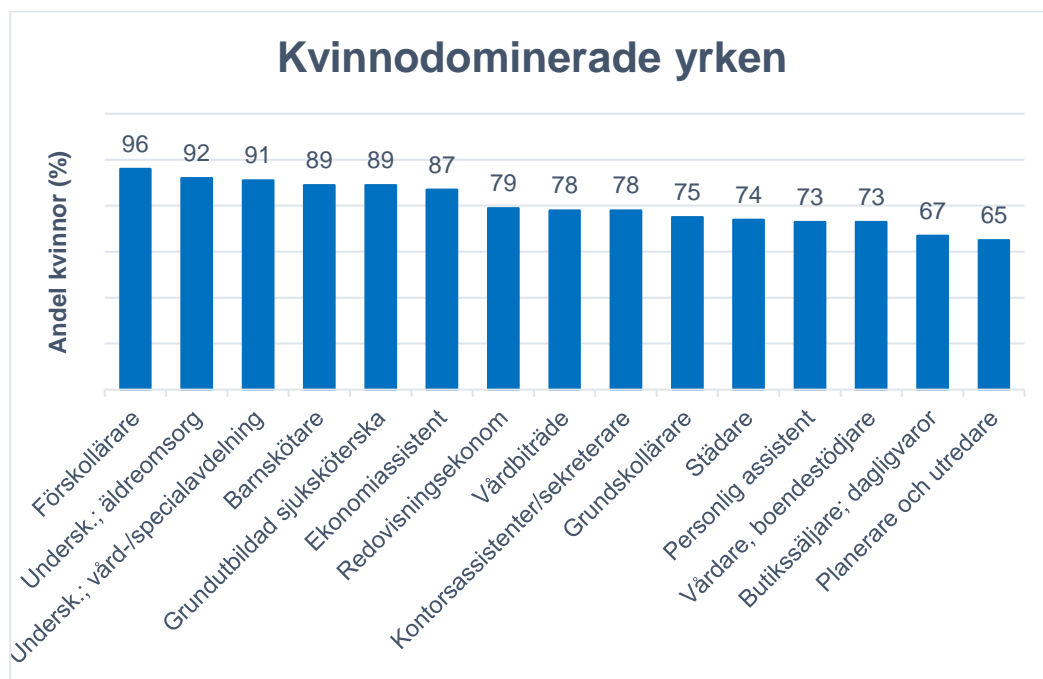
Att många yrken än idag är uppdelade efter kön med kvinno- och mansdominerade områden grundar sig till största del i de val av karriär som görs redan på utbildningsnivå. Varför kvinnor och män gör olika karriärval beskrevs i föregående kapitel (Tellhed et. al., 2016). Det finns som tidigare nämnt en horisontell genusarbetsdelning på arbetsmarknaden. Män väljer ofta ett yrke med fokus på "saker", exempelvis teknik. Samtidigt är det för kvinnor vanligare att inrikta sig mot karriärer som handlar om "människor" som till exempel hälsovård och omvårdnad. Den löneklyfta som idag finns på arbetsmarknaden orsakas bland annat av genusarbetsdelningen med kvinno- och mansdominerade yrken. För att göra arbetsmarknaden mer jämställd måste fler kvinnor bli intresserade av mansdominerade yrken och vice versa. Här hänvisas återigen till föregående kapitel, då män och kvinnor ofta på utbildningsstadiet väljer den karriärväg som de sedan följer genom livet (Björklund et. al., 2017).

Trots att genusarbetsdelningen på arbetsmarknaden huvudsakligen uppkommer redan på utbildningsstadiet visar statistik att skillnader även kan uppstå senare i karriären. År 2017 gjordes jämförelser av Statistiska centralbyrån mellan hur väl valet av en individs utbildning stämde överens med vilket yrke som personen utövade vid undersökningstillfället. Det visade sig att nästan 23 % arbetade med något helt annat än vad de utbildat sig till. De här personerna arbetar alltså med ett yrke som inte grundar sig i den utbildningsväg de valt. Ungefär 63 % har dock gått vidare med ett yrke som stämmer helt överens med utbildningen och cirka 14 % av personerna involverade i undersökningen arbetade med något som delvis hade med deras utbildning att göra. Den mest avgörande faktorn för skillnader i kön mellan olika yrken är följaktligen utbildning, men en faktor som inte får

glömmas bort är valet att fortsätta arbeta inom det område som en individ utbildat sig (SCB, 2017). Då rapporten kommer att fokusera på kvinnor i mansdominerade branscher och särskilt byggbranschen kommer ingen vidare undersökning göras till varför 23 % av befolkningen väljer att arbeta med något annat än det de utbildar sig till. Vad som påverkar valet att fortsätta arbeta inom det område som utbildningen inriktat sig på för kvinnor i byggbranschen kommer att beskrivas i kapitel 3.3 *Utmaningar för kvinnor i byggbranschen*. Många av de utmaningar som kvinnor ställs inför inom byggbranschen kan även appliceras på andra mansdominerade branscher. Därför är det av intresse att undersöka vilka yrken som är kvinno- respektive mansdominerade på arbetsmarknaden. Definitionen för mansdominerade branscher är enligt Bigelow et. al. (2015) en bransch där kvinnors delaktighet är under 25 % (Bigelow et. al., 2015).

Kvinnodominerade yrken

Enligt SCB (2019c) finns det på arbetsmarknaden idag yrken som domineras starkt av män, och andra yrken som är kvinnodominerade. Det yrke som år 2017 var allra mest kvinnodominerat var förskollärare, där 67 493 personer av totalt 70 587 var kvinnor, vilket utgör 96 %. Undersköterska inom äldreomsorg, barnskötare, grundutbildad sjuksköterska, ekonomiassistent och undersköterska inom vård- och specialavdelning är andra exempel på yrkesgrupper med minst 80 % kvinnor. I figur 3.2 redovisas de 15 yrken som är mest kvinnodominerade på arbetsmarknaden.



Figur 3.2. De 15 mest kvinnodominerade yrkena på arbetsmarknaden (SCB, 2019c).

År 2017, enligt SCB (2019c), var det vanligaste yrket bland kvinnor i åldrarna 16–64 år undersköterska eller annan liknande tjänst inom äldreomsorgen. Av alla personer som

arbetade inom den här yrkesgruppen utgjorde kvinnor 92 %. Den andra vanligaste yrkeskategorin för kvinnor var samma år barnskötare, där totalt 89 % av samtliga anställda var kvinnor. Därefter följer yrkesgrupper som exempelvis grundskollärare, förskollärare, kontorsassistenter och sekreterare, butikssäljare och städare. I tabell 3.1 nedan listas de 15 yrken som är vanligast för kvinnor.

Tabell 3.1. De 15 vanligaste yrkena bland kvinnor 2017 (SCB, 2019c).

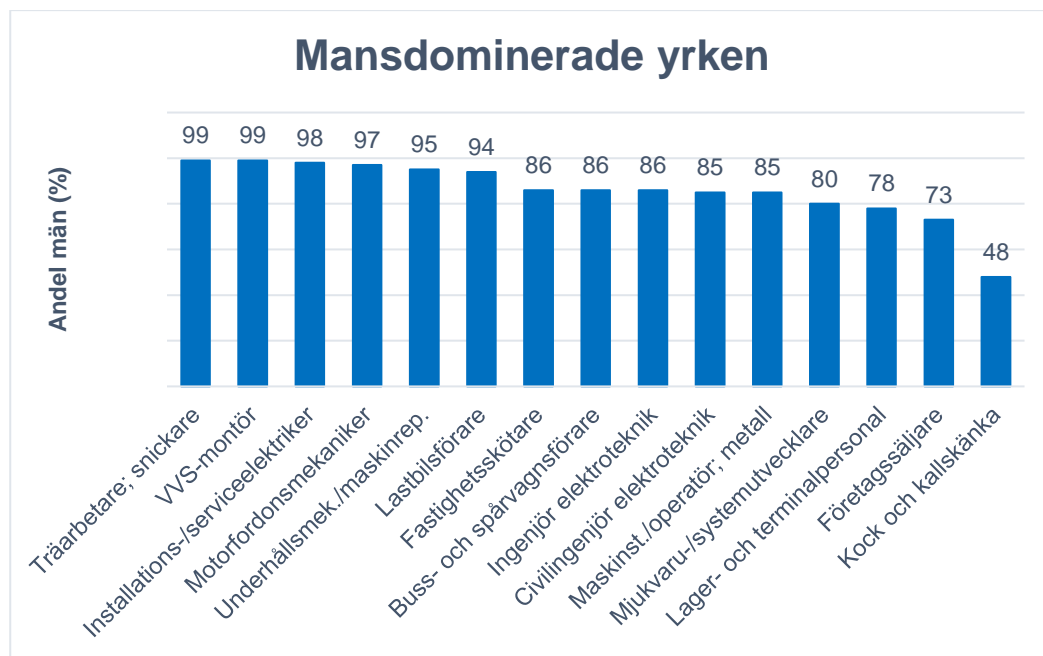
Yrke	Antal kvinnor (st)	Antal män (st)
Undersk.; hemtjänst, hemsjukvård/äldreboende	125 255	11 150
Barnskötare	79 122	9 547
Grundskollärare	77 482	26 238
Förskollärare	67 493	2 094
Butikssäljare; fackhandel	62 154	41 555
Vårdbiträde	61 269	16 814
Övriga kontorsassistenter/ sekreterare	58 979	16 411
Butikssäljare; dagligvaror	55 824	27 687
Städare	54 448	18 973
Personlig assistent	51 061	18 928
Vårdare; boendestödjare	45 824	16 975
Planerare/utredare	43 551	23 597
Restaurang-/köksbiträde	42 880	25 261
Grundutbildad sjuksköterska	41 161	4 971
Ekonomiassistent	33 968	4 962

En jämförelse av tabell 3.1 med figur 3.2 visar ett samband mellan de yrken som flest kvinnor väljer och de yrkesgrupper som är kvinnodominerade. Det är dock inte alltid som det här mönstret följs. Exempelvis är det allra mest kvinnodominerade yrket förskollärare, men det placerar sig endast på fjärde plats i tabellen över vanligaste yrket för kvinnor. Grundskollärare är det tredje vanligaste yrket för kvinnor att välja, men hela 9 yrkesgrupper är mer kvinnodominerade. Att ett yrke är starkt kvinnodominerat behöver alltså inte nödvändigtvis betyda att det är det yrke som flest kvinnor väljer. Det handlar även om att andelen män är liten (SCB, 2019c).

Mansdominerade yrken

De yrkesgrupper som är mest mansdominerade är sådana som ofta upplevs som typiskt manliga. Det är exempelvis snickare, elektriker och mekaniker, visar statistik från SCB (2019c). 99 % av samtliga snickare är män. Samma sak gäller för VVS-montörer, och

arbete som elektriker inom installation och service samt motorfordonsmekaniker domine-
ras till 98 respektive 97 % av män. De mest mansdominerade yrkesinriktningarna visas i
figur 3.3 nedan.



Figur 3.3. De 15 mest mansdominerade yrkena på arbetsmarknaden (SCB, 2019c).

Bland de yrken som är vanligast för män i åldrarna 16–64 år låg företags säljare i topp år 2017, enligt SCB (2019c). Bland alla som arbetade inom området var 73 % män. Strax efter kom lager- och terminalpersonal samt mjukvaru- och systemutvecklare, där totalt 78 respektive 80 % var män. Andra yrken som många män arbetade inom var lastbilsförare, snickare, fastighetsskötare och motorfordonsmekaniker. De 15 vanligaste arbetsområdena för män är sammanställda i tabell 3.2 nedan.

Tabell 3.2. De 15 vanligaste yrkena bland män 2017 (SCB, 2019c).

Yrke	Antal män (st)	Antal kvinnor (st)
Företagssäljare	65 887	24 021
Lager- och terminalpersonal	63 942	17 576
Mjukvaru- och systemutvecklare	59 666	14 773
Lastbilsförare	53 772	3 663
Träarbetare; t.ex. snickare	48 695	565
Maskinställare/maskinoperatör; metallarbete	43 707	7 726
Butikssäljare; fackhandel	41 555	62 154
Fastighetsskötare	35 400	5 783
Installations- och serviceelektriker	31 652	632
Motorfordonsmekaniker/fordonsreparatör	31 426	978
Butikssäljare; dagligvaror	27 687	55 824
Grundskollärare	26 238	77 482
Restaurang-/köksbiträde	25 261	42 880
Underhållsmekaniker och maskinreparatör	25 207	1 333
Planerare och utredare	23 597	43 551

Vid jämförelse av figur 3.3 och tabell 3.2 visar det sig, precis som i avsnittet med kvinnodominerade yrken ovan, att de vanligaste yrkesvalen för män inte alltid är de som är mest mansdominerade. I tabell 3.2 går att utläsa att det vanligaste yrket bland män är företagssäljare och sedan lager- och terminalpersonal. Dessa yrken kommer först på 14:e respektive 13:e plats över de mest mansdominerade yrkesgrupperna. De mest mansdominerade arbetena, snickare och VVS-montör kommer endast på plats nummer 5 respektive 18 på listan över vanligaste yrken bland män. Det är alltså tydligt att det inte enbart är männens intresse för yrket utan även kvinnors ointresse som gör att könsfördelningen blir ojämn.

Vidare analys av tabell 3.1 och 3.2 visar att män tenderar att välja mer tekniska arbeten än kvinnor. Kvinnor arbetar ofta med något som involverar att ta hand om andra människor, vilket inte är lika vanligt bland män. Figur 3.2 och 3.3 redogör dessutom för att även de mest mansdominerade yrkena på arbetsmarknaden handlar om teknik och de mest kvinnodominerade om omsorg för andra personer (SCB, 2019c). Kvinnors och mäns sysselsättning på arbetsmarknaden går som tidigare nämnt ofta hand i hand med utbildningsvalet. Kvinnor tenderar i stor utsträckning att välja HEED-relaterade utbildningar

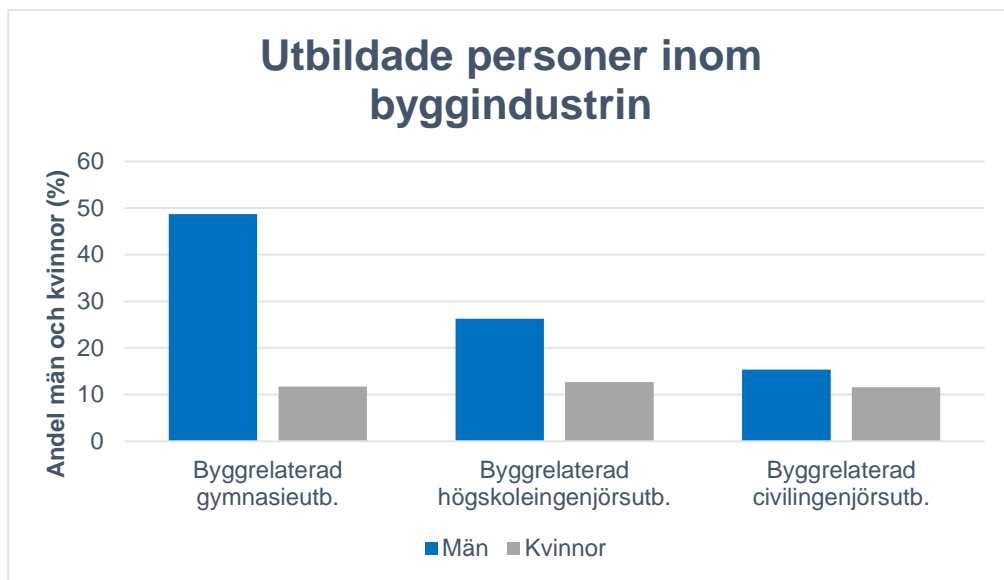
och sedan fortsätta i samma spår på arbetsmarknaden. Män däremot väljer ofta STEM-framför HEED-utbildningar, vilket även det återspeglas i arbetslivet (Tellhed et. al., 2016).

Enligt tabell 3.2 är träarbetare som exempelvis snickare det femte vanligaste yrket bland män. Vidare kan i figur 3.3 utläsas att exempelvis snickare, VVS-montör, elektriker, fastighetsskötare, ingenjör inom elektroteknik och maskinoperatör är starkt mansdominerade yrken på arbetsmarknaden. Samtliga kan på något sätt relateras till byggbranschen (SCB, 2019c). Hur ser det då i övrigt ut i den här branschen, och särskilt för kvinnor? Det redogörs i avsnitt *3.1.5 Kvinnor i byggbranschen* nedan.

3.1.5 Kvinnor i byggbranschen

Kvinnors delaktighet i byggbranschen har under lång tid varit och är, trots ökning på senare år, fortfarande låg. Det har visat sig att vid akut brist på arbetskraft har kvinnor fått möjligheten att träda in i branschen, men att det naturliga valet av personer att utföra byggrelaterade arbetsuppgifter är män (Clarke et. al., 2015). I byggrelaterade yrken beräknas cirka 98 % av alla anställda vara män. Av de 10 mest mansdominerade jobben på arbetsmarknaden finns 7 inom byggbranschen (Bigelow et. al., 2015). Runt omkring i Europa visar det sig att fler kvinnor läser byggrelaterade högskole- eller civilingenjörsutbildningar än vad som återfinns i anställningar hos byggföretag. Det indikerar att kvinnor som vill arbeta i branschen misslyckas med att träda in på grund av prövningar som uppstår på vägen (Clarke et. al., 2015).

Enligt Sveriges byggindustrier (2017) utbildar sig fler och fler kvinnor inom något byggrelaterat ämne. Bland de som väljer att läsa Bygg- och anläggningsprogrammet för att sedan arbeta som yrkesarbetare inom byggbranschen är ungefär 10 % kvinnor. Andelen kvinnor på det här programmet har under de senaste 10 åren varit relativt konstant. Av alla individer som läser en högskoleingenjörsutbildning med bygginriktning är ungefär en tredjedel kvinnor och bland de som läser en bygginriktad civilingenjörsutbildning är strax över hälften kvinnor. Här har en ökning skett under de senaste åren. Med en byggrelaterad yrkes-, högskole- eller civilingenjörsutbildning finns det en mängd områden inom byggbranschen att arbeta inom, och byggindustrin är en av dem. Figur 3.4 visar hur fördelningen mellan olika byggrelaterade utbildningsnivåer ser ut inom byggindustrin (Sveriges Byggindustrier, 2017).



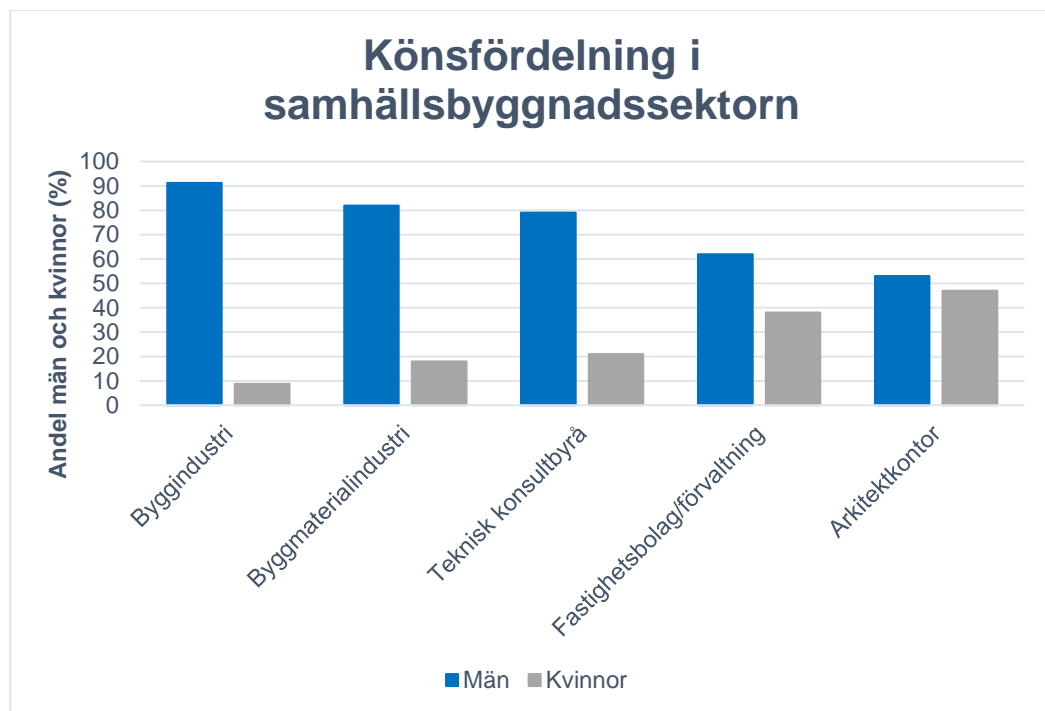
Figur 3.4. Fördelningen mellan olika utbildningsnivåer inom byggindustrin (Sveriges byggindustrier, 2017).

Ungefär 12 % av alla kvinnor som läst till yrkesbyggarbetare på gymnasienivå eller liknande arbetar inom byggindustrin. Motsvarande siffra för män är 48,7 %. Bland kvinnliga civilingenjörer med inriktning mot byggbranschen arbetar efter examen 11,6 % inom byggindustrin. Andelen män är här 15,4 %. 12,7 % av alla kvinnor som gått en byggrelaterad högskoleingenjörsutbildning återfinns i byggindustrin, och för män är denna siffra 26,3 %. Det är alltså betydligt färre kvinnor än män som väljer att arbeta inom byggindustrin efter sin examen. Flertalet kvinnor verkar söka sig till andra domäner inom samhällsbyggnadssektorn (Sveriges Byggindustrier, 2017).

Då allt fler kvinnor väljer någon form av byggrelaterad utbildning verkar det naturligt att även fler och fler kvinnor väljer att arbeta inom byggbranschen. Som nämnt i kapitel 1 *Inledning* utgjorde kvinnor år 2017 9,6 % av alla anställda i byggbranschen. Det var en ökning med 6,3 % mot året innan (Obos, 2019). Andelen kvinnor som anställts i de 10 största byggföretagen i Sverige har ökat med nästan en tredjedel mellan 2015 och 2017. Det innebär att kvinnor år 2017 utgjorde cirka 14 % av de 43 400 totalt anställda i de här företagen. Trots stora ökning på senare år kommer det dröja ända till år 2038 innan de 10 största byggföretagen är helt könsneutrala, under förutsättning att ökningen av kvinnliga anställda fortsätter i samma takt som fram till idag (Svensk byggtjänst, 2019).

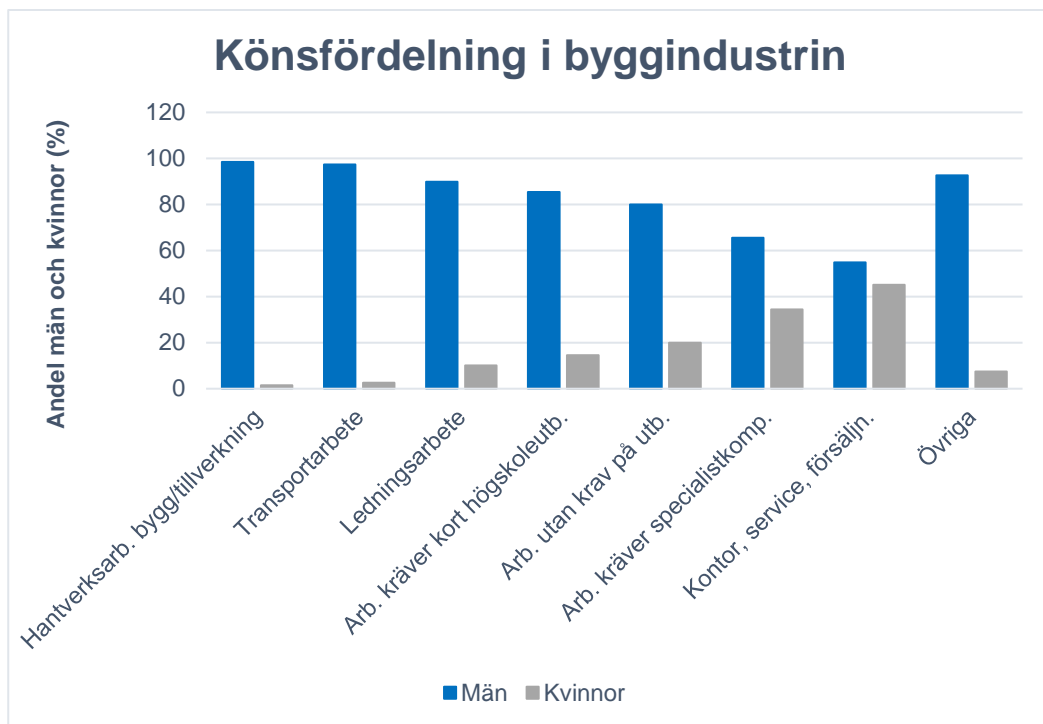
Samhällsbyggnadssektorn består enligt Sveriges Byggindustrier (2017) av ett antal olika inriktningar, exempelvis byggindustri, materialindustri och konsultbyråer. År 2015 var andelen kvinnor i byggindustrin totalt 8,8 %. I övriga samhällsbyggnadssektorn återfinns samma mönster med män som dominerar, dock är andelen kvinnor betydligt högre än i byggindustrin, se figur 3.5. Inom fastighetsbolag och förvaltning är närmare 40 % kvinnor. Även i byggmaterialindustrierna och på tekniska konsultbyråer förekommer en större andel kvinnor än i byggindustrin. Cirka 20 % av alla anställda inom de här områdena är

kvinnor. Om jämförelser istället görs med arkitektkontor visar det sig att nästan hälften av alla anställda är kvinnor. Byggindustrin är alltså den grenen inom byggsektorn som domineras allra mest av män (Sveriges Byggindustrier, 2017).



Figur 3.5. Fördelning mellan män och kvinnor i samhällsbyggnadssektorn (Sveriges byggindustrier, 2017).

Inom byggindustrin fortsätter uppdelning mellan könen inom de inriktningar som finns. En översikt över hur uppdelningen såg ut år 2017 ges i figur 3.6 nedan. Bland de som arbetar som hantverkare inom byggnation och tillverkning utgör kvinnor endast 1,5 %. Det kan jämföras med de 10 % som utbildar sig till yrkesarbetare inom byggindustrin. Liknande ser det ut inom transportområdet, där 97,4 % är män och endast 2,6 % är kvinnor. Den mest jämställda inriktningen i byggindustrin är kontors- och servicearbeten samt försäljning. Inom det här området är 45,1 % kvinnor. Bland de arbeten som kräver specialistkompetens arbetar fler kvinnor (34,4 %) än inom områden där en kortare högskoleutbildning eller liknande krävs (14,6 %). En slutsats som utifrån det här kan dras är att i byggindustrin förekommer kvinnor främst i administrativa områden och områden där det krävs specialistkompetens. När det kommer till yrkesarbetare är andelen kvinnor liten (Sveriges Byggindustrier, 2017).

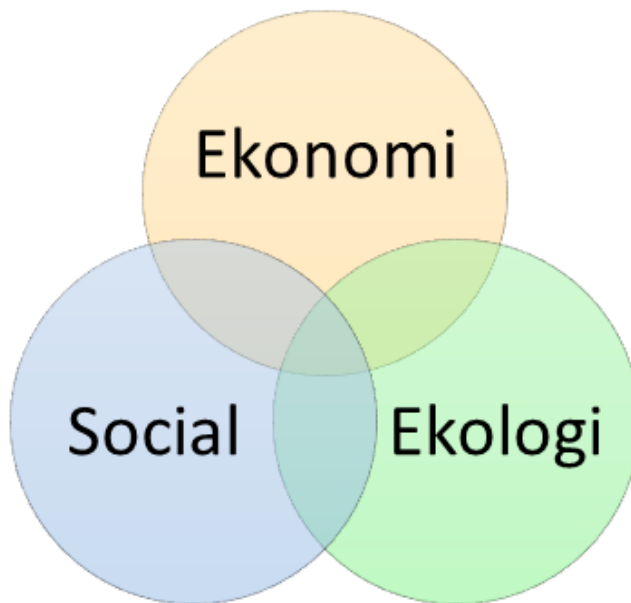


Figur 3.6. Fördelning mellan män och kvinnor i byggindustrin (Sveriges byggindustrier, 2017).

Anledningarna till att få kvinnor väljer att arbeta i byggbranschen och att sedan ännu färre väljer ett område inom byggindustrin kan vara många. För att få full förståelse för det måste hänsyn tas till socialt hållbara aspekter. Det presenteras vidare i nästa kapitel.

3.2 Socialt hållbar utveckling

Hållbar utveckling innebär ett förlopp som säkrar hälsa och välbefinnande på såväl kort som lång sikt. Det handlar om att de människor som lever idag ska ha det bra, men även framtida generationer (Ström et. al., 2017). Ett flertal olika definitioner förekommer, men samtliga har i princip samma betydelse. Den vanligaste definitionen påträffas i Brundtlandskommissionens slutrapport från år 1987, där hållbarhet definieras som *“att möta dagens behov utan att kompromissa med kommande generationers möjlighet att tillgodose sina egna behov”* (Världskommissionen för miljö och utveckling 1987, s. 41). Rapporten redogör för vikten av ett balanserat samspel mellan den hållbara utvecklingens tre dimensioner; ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet (Ström et. al., 2017). Figur 3.7 nedan visualiserar de tre dimensionerna av hållbarhet. Rättvisa skapas genom en förening av sociala faktorer och ekonomi. En dräglig livsmiljö erhålles genom den sociala dimensionen i kombination med ekologi. Ekonomi tillsammans med ekologi skapar livskraft, och alla tre dimensioner tillsammans bidrar till hållbarhet.



Figur 3.7. De tre huvudsakliga dimensionerna av hållbarhet (Office of Sustainability, 2013).

Ekologisk hållbarhet handlar om att skapa en balans där jordens ekosystem inte rubbas samtidigt som konsumtion av naturresurser sker i en sådan hastighet att inte mer förbrukas än vad som hinner skapas. Ekonomisk hållbarhet syftar till att upprätta oberoende samhällen med obrutna ekonomiska konstruktioner där alla individer ska ha tillgång till säkra försörjningsresurser som tillgodoser deras behov. Båda de ovan nämnda dimensionerna tillsammans med social hållbarhet är viktiga för att skapa en hållbar nutid och framtid. Samtliga faktorer är även viktiga för att skapa en arbetsmarknad tillgänglig för alla och som är bra för miljön. För att skapa en jämställd och rättvis arbetsmarknad är dock social hållbarhet av största vikt (Office of Sustainability, 2013).

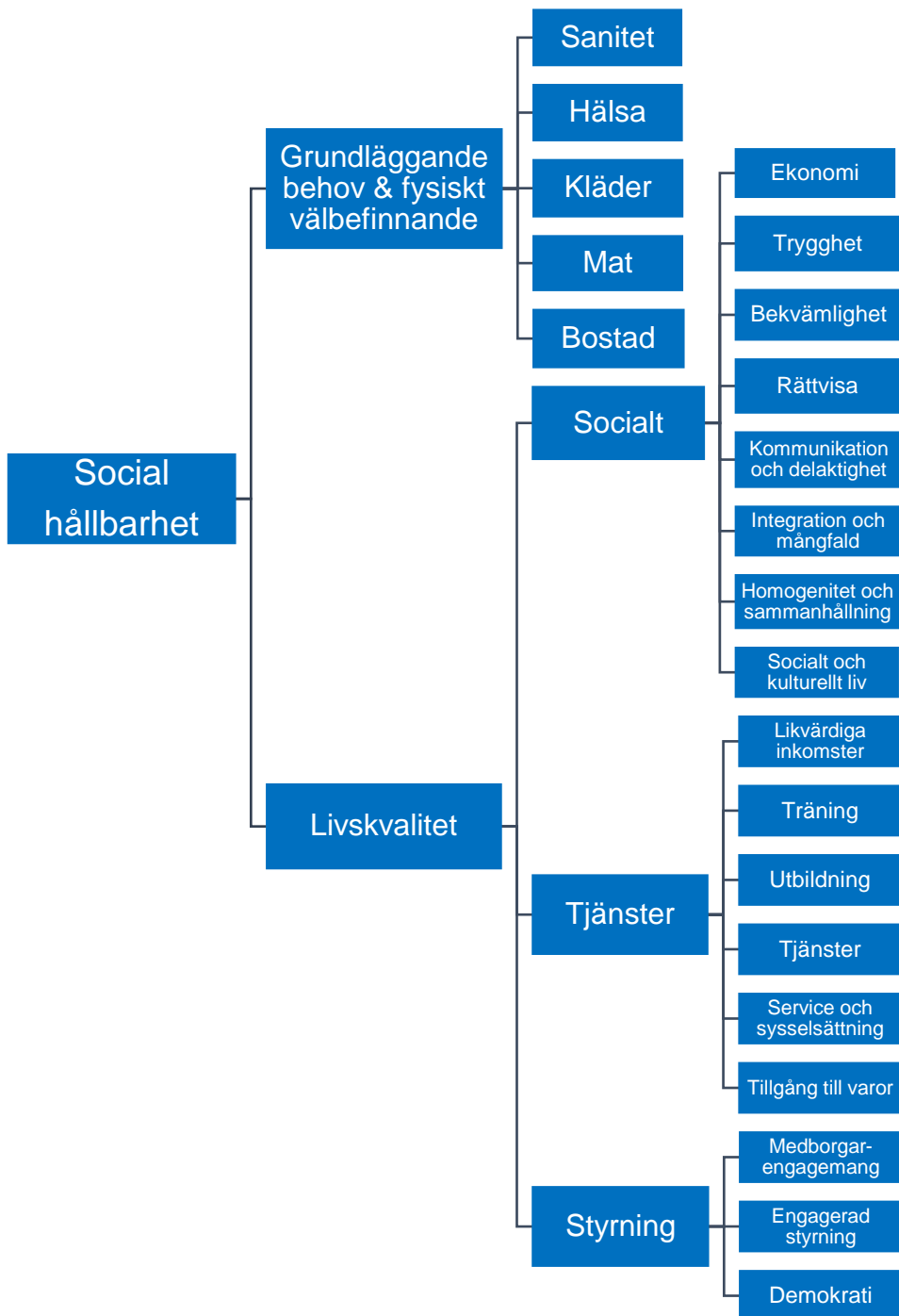
3.2.1 Social hållbarhet

Social hållbarhet har inte alltid varit så uppmärksammat som det har blivit på senare år. Mer fokus har tidigare lagts på ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Längre rådde osäkerhet om hur stor roll den sociala aspekten spelar för hållbar utveckling. Både teorier om att det är ett måste för hållbar utveckling eller att det mer handlar om uppbyggnad av samhället och det behov som finns att bibehålla det lades fram. Det var först när 2000-talet närmade sig som mer hänsyn började tas till den sociala dimensionen inom hållbarhet (Rasouli & Kumarasuriyar, 2016). Efter det har den allmänna uppfattningen om att social hållbarhet är minst lika viktig som ekonomisk och ekologisk hållbarhet ökat. Den sociala dimensionen av hållbarhet kan till och med anses nödvändig för att de andra två dimensionerna ska kunna upprätthållas och utvecklas hållbart. Arbetet kring miljö och de problem som finns idag beror till stor del på människors handlingar, och det är även människor som måste agera för att kunna lösa problemen. Även ekonomin är starkt styrd av människor, och ekonomisk hållbarhet kan enbart uppnås om sociala aspekter är uppfyllda. Samtidigt behövs arbete med både ekonomisk såväl som ekologisk hållbarhet för att uppnå social hållbarhet. Alla tre pelare i hållbar utveckling är alltså beroende av varandra, och ingen av dem får glömmas bort om en hållbar framtid ska kunna uppnås (Cuthill, 2010).

Än idag finns ingen helt fastställd definition av social hållbarhet, men flertalet personer har tolkat och gjort försök att förklara begreppet och nyckelfaktorer inom det. Vallance, Perkins och Dixon (2011) delade upp begreppet social hållbarhet i tre delar; utveckling, bibehållande och beteende. De förklarar att utveckling handlar om människors grundläggande behov såsom sysselsättning, utbildning, rättvisa, frihet, fördelning av resurser och makt samt tillgång till tjänster. Vidare redogör de för att bibehållande innefattar sociala och kulturella verksamheter och hur en förändring av dem kan komma att uppfattas av mänskligheten. Slutligen förklarar de beteende-delen, som innebär förändringar i beteende som måste ske för att uppnå hållbarhet (Vallance et. al., 2011). Det förekommer dock delade meningar i om människors grundläggande behov verkligen innefattar faktorer som exempelvis sysselsättning och utbildning, eller om de mer är symboler för livskvalitet. Oavsett så är de viktiga för social hållbarhet.

Flera definitioner grundar social hållbarhet i människors behov, och att utifrån det skapa ett samhälle med välbefinnande. Det är alltså viktigt att verkligen förstå människors behov i vardagen, både hemma och på arbetsplatsen. Det för att kunna skapa miljöer som är hållbara och där människor som vistas i dem mår bra. Det måste finnas platser för utveckling, involvering och delaktighet samt att sociala och kulturella aspekter måste bibehållas. Social hållbarhet uppfattas bland många mer som ett förlopp innehållande olika faktorer som leder till välbefinnande än som en framtida målsättning. Delade meningar råder i om social hållbarhet ska definieras självständigt eller tillsammans med ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Båda delarna förekommer (Rasouli & Kumarasuriyar, 2016). En vanlig åsikt är som nämnt tidigare att ett samspel mellan samtliga hållbarhetsfaktorer måste finnas, där inget av dem kan uteslutas vid arbetet mot en hållbar framtid. Till exempel så läggs stor vikt på hur samhället samverkar med naturen. Arbetet mot social och ekologisk hållbarhet tenderar att flyta in i varandra, då mänskliga behov är starkt kopplat till bevarandet av resurser från naturen (Littig & Griebler, 2005).

Nyckelbegrepp som ofta dyker upp när det talas om social hållbarhet, oavsett typ av definition, är mångfald, integration, rättvisa, livskvalitet och demokratiskt styre (Rasouli & Kumarasuriyar, 2016). I centrum av olika begrepp förekommer allt som oftast grundläggande behov och livskvalitet. Ett användbart synsätt är att gruppera nyckelfaktorer i makro- kontra mikronivå, där makronivå kan likställas med grundläggande behov och mikronivå med livskvalitet (Spangenberg, 2004). Det finns alltså faktorer som människor behöver för att överleva samt för att uppnå fysiskt välbefinnande och faktorer som ökar en människas livskvalitet. I figur 3.8 illustreras en tydlig bild av hur social hållbarhet kan definieras med hjälp av olika nyckelfaktorer. Grundläggande behov och fysiskt välbefinnande innefattar hälsa, mat, bostad, kläder och sanitet. Alla de här faktorerna anses nödvändiga för människan. Livskvalitet i sin tur kan delas upp i tre undergrupper, social livskvalitet, tjänster och styrning. Det behövs bland annat social trygghet, bekvämlighet, rättvisa, integration, mångfald och ekonomi för att öka en individs livskvalitet. En människa behöver även ha tillgång till olika tjänster för att skapa social hållbarhet. Det kan vara utbildning, sysselsättning och diverse varor. Likvärdiga inkomster hamnar också i den här undergruppen. Det är inte kritiskt för en människas överlevnad och välbefinnande men det är en bidragande faktor till känslan av rättvis behandling. Den sista undergruppen, styrning, innebär demokratisk och engagerad regering med någon form av system för att medborgare ska känna sig engagerade (Rasouli & Kumarasuriyar, 2016).



Figur 3.8. Definition och nyckelbegrepp i social hållbarhet (Rasouli & Kumarasuriyar, 2016).

Social hållbarhet är en vital del i arbetet mot en rättvis arbetsmarknad. Eftersom rapporten behandlar jämställdhet på arbetsmarknaden inom byggbranschen måste social hållbarhet tillämpas inom det området. Hur det går till beskrivs nedan.

3.2.2 Hållbart byggande

Hållbar utveckling är ett mycket uppmärksammat område inom forskning. Det har även börjat bli ett stort diskussionsämne inom olika branscher på arbetsmarknaden, bland annat byggbranschen. Då byggbranschen är väldigt bred måste hänsyn tas till hållbarhetens alla dimensioner; ekonomisk, ekologisk och social. När hållbarhet appliceras inom byggbranschen och framförallt byggindustrin kan det kallas för hållbart byggande. Hållbart byggande har i takt med att samhället insett vikten av det fått ett flertal definitioner (Sourani & Sohail, 2005). En tidig definition gavs av Raynsford (2000), som menade att hållbart byggande består av en konkurrenskraftig och förmånlig industri som genereras från olika processer. Industrin tillhandahåller ett antal konstruerade tillgångar, som exempelvis byggnationer och infrastruktur med omgivningar. Tillgångarna konstrueras för att öka livskvalitet och kundnöjdhet på marknaden, effektivisera resursanvändningen samt att bevara eftertraktade kulturella, naturliga och sociala förhållanden. Dessutom ska tillgångarna vara anpassningsbara inför eventuella framtida förändringar (Raynsford, 2000).

Ett sätt att definiera hållbart byggande på ett mer begripligt sätt är att använda sig av definitionen i Brundtlandskommissionens slutrapport för hållbar utveckling applicerad på hållbart byggande. Det innebär att hållbart byggande kan definieras som *“att möta dagens behov av bostäder, arbetsmiljöer och infrastruktur utan att kompromissa med kommande generationers möjlighet att tillgodose sina egna behov av trygghet, arbetsplatser och service”* (LafargeHolcim Foundation 2019, <https://www.lafargeholcim-foundation.org>). De tre dimensionerna i hållbar utveckling, ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet, kan även de tillämpas i hållbart byggande. Här är det viktigt att ta hänsyn till tre olika huvudintressenter som kan identifieras i samband med det. Det är brukarna som använder byggnationerna, byggindustrin som planerar och tillhandahåller konstruktionerna samt det samhälle som omger dem och på så vis påverkas av dess uppförande och förvaltning. Utöver det finns intressenter som indirekt kan kopplas till uppförandet av en konstruktion, exempelvis lokala och statliga myndigheter. Samtliga intressenter är viktiga att ta hänsyn till för att uppnå hållbart byggande (Almahmoud & Doloï, 2015).

Ekologisk hållbarhet i det här sammanhanget handlar enligt LafargeHolmic Foundation (2019) i stora drag om att i alla stadier av byggnation (planering, produktion och förvaltning) arbeta aktivt med att minska miljöfarliga utsläpp, främst utsläpp av växthusgaser. Det kan innefatta material och deras livscyklar, återanvändning och återvinning samt att använda energikällor som är förnybara i så stor mån som möjligt. Det här är något som måste etableras redan i planeringsstadiet, då det kan bevisas att det är här som störst skillnad för miljön kan göras. Till exempel är det viktigt att planera transporter i ett tidigt skede, dels för att minska avgasutsläpp dels för att minimera andelen överblivet material. Ekonomisk hållbarhet inom hållbart byggande innebär att ständigt arbeta mot en cirkulär ekonomi. Det omfattar att utveckla produktionen med hjälp av förnybar energi samt att återanvända restmaterial i så stor mån som möjligt. Utvecklingen ska gå mot att skapa konstruktioner som utan större ingrepp ska kunna förändras och anpassas efter olika verksamheter. Till det adderas nya och innovativa investeringssätt och modeller för finansiering. Den sista hållbarhetsaspekten inom hållbart byggande är social hållbarhet. Eftersom

den här rapporten behandlar ett område inom byggbranschen som rör människor i stor omfattning presenteras socialt hållbart byggande mer utförligt nedan.

3.2.2.1 Socialt hållbart byggande

Socialt hållbart byggande handlar om att skapa miljöer med sociala förutsättningar för alla, både beträffande boende och arbete. Det ska appliceras i planeringsskedet, produktionsfasen såväl som i förvaltningsstadiet. Arbetsmiljön och sociala förhållanden ska vara tillfredsställande för alla involverade och standarder och föreskrifter ska uppfyllas (LafargeHolmic Foundation, 2019). De involverade i det här fallet är främst de huvudintressenter som nämndes ovan; brukarna, byggindustrin och samhället runt omkring. De har ur social synpunkt olika förväntningar och värderingar på vad en konstruktion ska generera. Det gäller att ta hänsyn till samtliga intressenters skilda behov. Ibland kan intressenternas behov också vara mångfacetterade och uppfyllda sociala värderingar kan gynna mer än en intressent (Almahmoud & Doloi, 2015). När socialt hållbart byggande kommer på tal dyker ständigt begrepp som gemenskap, utveckling, arbetsmiljö och mångfald upp.

Gemenskap

Inom socialt hållbart byggande diskuteras ofta frågor kring gemenskap. Dels handlar gemenskap i det här sammanhanget om att skapa engagemang i samhället när det kommer till byggproduktion. Tanken är att arbeta för att inkludera intressenter i större omfattning, så att känslan av delaktighet ökar. Gemenskap handlar också om att skapa möjligheter för människors självbestämmande, allas åsikter bör bli hörda på en arbetsplats och var och en ska ha möjlighet att bestämma över sin egen tillvaro i hemmet. Slutligen ingår social integration under begreppet gemenskap. Oavsett skillnader mellan personer är det viktigt att alla känner sig socialt accepterade och att alla upplever social tillhörighet. Social integration är viktigt såväl under byggskedet som för de som sedan ska bruka den färdiga konstruktionen (Sourani & Sohail, 2005). För de olika huvudintressenterna inom hållbart byggande är integration viktigt ur olika synvinklar. För brukarna och samhället runt omkring höjer det känslan av delaktighet vilket för människor är en viktig faktor för välmående. För byggindustrin innebär social integration bland annat att utbildnings- och anställningsmöjligheter för flera olika typer av människor skapas och att andelen kompetent arbetskraft således ökar (Almahmoud & Doloi, 2015).

Utveckling

Utveckling av den sociala delen inom hållbart byggande betyder olika saker beroende på om det är själva arbetet med uppförandet av en byggnad som avses eller om det handlar om byggbranschen i helhet (Sourani & Sohail, 2005). Vid uppförande av en konstruktion är det viktigt att implementera utbildning och träning för samtliga involverade, för att uppnå en säkrare tillvaro på arbetsplatsen och ett bättre slutresultat. I takt med utvecklingen och med nya innovativa lösningar är det viktigt att yrkesarbetare såväl som tjänstemän och konsulter erbjuds den utbildning och träning som krävs för att följa med. Här ingår även specialträning för funktionshindrade människor, så att även de kan få möjlighet att arbeta inom byggindustrin. Utveckling inom socialt hållbart byggande innebär även en utveckling av byggbranschen som helhet. Byggbranschens image är ofta ett problem för att få alla personer intresserade av den. Branschens rykte måste förbättras för att inte gå

miste om all kompetens som finns. Även rekryteringsprocessen inom byggbranschen bör utvecklas för att uppnå socialt hållbart byggande. Den ska fungera för alla olika typer av människor och anställningsmöjligheter ska bero på enbart meriter, inte på yttre faktorer som ursprung, ålder eller kön. Utvecklingen måste även fortsätta bortom rekryteringsprocessen, för att få fler att vilja stanna kvar en längre tid i byggindustrin och därmed bidra med sin kunskap och föra denna vidare.

Utvecklingen av social hållbarhet i byggindustrin ska följaktligen leda till förbättringar för samtliga huvudintressenter (Almahmoud & Doloji, 2015). Det är viktigt att skapa säkerhet, trygghet och tillgänglighet i alla skeden som nämnts tidigare. En konstruktion ska efter färdigställande uppfylla de krav på tillgänglighet som syftet med konstruktionen kräver. Även under byggskedet är tillgänglighet viktigt och vid renovering och tillbyggnad är det särskilt angeläget då verksamheter kan pågå parallellt med byggarbetet (Sourani & Sohail, 2005).

Arbetsmiljö

Begreppet arbetsmiljö innefattar förhållanden på arbetsplatsen både under byggnation och efteråt men även den boendemiljö som byggindustrin producerar. Det handlar alltså om arbetsmiljö från uppstart av en konstruktion tills konstruktionen ska användas för arbete samt den levnadsmiljö som konstruktionen bidrar till (Sourani & Sohail, 2005). Återigen hänvisas till de huvudintressenter som definierats inom hållbart byggande. Framsteg inom social hållbarhet i byggindustrin leder till förbättrade och säkrare förhållanden på bygg- och arbetsplatser och i industrin som helhet (Almahmoud & Doloji, 2015). Strävan är alltid att arbetsmiljön under byggskedet ska vara säker och att ingen människa kommer till skada. Det är även viktigt att här ta hänsyn till den psykosociala arbetsmiljön och inte enbart den fysiska. En del som inte heller får glömmas bort är att arbetsmiljön ska vara hälsosam, även här ur ett både fysiskt och ett psykiskt perspektiv. Efter byggskedet är det fortfarande viktigt att konstruktionen är säker och hälsosam för de brukare som ska arbeta eller bo där (Sourani & Sohail, 2005).

Arbetsmiljö-delen inom socialt hållbart byggande innebär inte enbart att ingen ska komma till skada eller må dåligt i konstruktionens olika skeden. Det handlar även om att skapa tillfredsställelse och välmående för alla inblandade intressenter. Det är medarbetare och yrkesarbetare i byggindustrin, användarna när konstruktionsarbetet är klart samt samhället runt omkring (Almahmoud & Doloji, 2015).

Mångfald

Sourani och Sohail (2005) förklarar att mångfald inom hållbart byggande handlar om att i byggandets samtliga skeden främja en blandning av olika människor. Det rör sig bland annat om människor i olika åldrar, olika etniska bakgrunder och olika kön. Den slutliga byggnaden ska kunna bidra till mångfald genom att inte enbart anpassas till exempelvis en folkgrupp eller en åldersgrupp. Under byggskedet är det viktigt att skapa möjligheter för alla människor. Jämlikhet placeras under mångfald. Med jämlikhet menas att alla ska behandlas likvärdigt, oavsett kön, ålder eller etnisk tillhörighet. Det innebär alla människors lika värde, och ingen ska känna utanförskap varken under en konstruktions uppförande eller i förvaltningsskedet. Mångfald handlar även om olika kulturer och att i byggbranschens utveckling tillhandahålla kulturell mångfald samt att skapa livskvalitet för alla

människor oavsett olikheter. Det innebär att ta hänsyn till ekonomiska skillnader och att motarbeta fattigdom. I samband med mångfald dyker även begreppet rättvisa upp. Det handlar om att fördela sociala kostnader så rättvist och jämlikt som möjligt och att olika sociala grupper ska ges samma möjligheter. Det handlar tillika om att mellan generationer skapa rättvisa och att på sikt göra kostnaderna mindre för framtida generationer (Sourani & Sohail, 2005).

Hänsyn måste således tas till flera olika delar för att uppnå socialt hållbart byggande. Då rapporten fokuserar på kvinnor inom byggindustrin är det en del som det bör läggas extra vikt vid, och det är mångfald. Vilka utmaningar finns för att skapa mångfald och vad finns det för fördelar med mångfald i byggbranschen?

3.2.2.2 Utmaningar för mångfald

Det förekommer en rad utmaningar i arbetet mot ökad mångfald i byggsektorn. När mångfald nämns tänker många på etnicitet, men det finns fler faktorer att ta hänsyn till. Ålder, kön och funktionsnedsättning är ytterligare beståndsdelar som måste finnas med i utvecklingen mot mångfald (Peters & Allison, 2011).

Etnicitet är det som de flesta tänker på när det handlar om mångfald. Bevis finns för att det föreligger en underrepresentation av etniska minoritetsgrupper inom byggbranschen. Underrepresentationen förekommer i alla led, från utbildning till anställning och även vid inköp och leverans. Diskriminering på grund av etnicitet är mer vanligt förekommande i den privata sektorn än i den offentliga sektorn. Det kan även vara svårare för dessa grupper att erhålla upphandlingskontrakt (Smallbone et. al., 2008). Idag finns företag som arbetar aktivt mot diskriminering med anledning av etnicitet, likaså finns det många företag som inte vidtar särskilda åtgärder i det här syftet. För att uppnå mångfald i branschen måste alla företag lyfta den här frågan. Handlingsprogram och policys bör tas fram som bidrar till ökad integration av minoritetsgrupper i byggbranschen. Ett bra sätt att undkomma diskriminering är att i handlingsplanerna dra nytta av jämställdhetslagen (Peters & Allison, 2011).

Förutom etnicitet är funktionsnedsättning en viktig del att beakta för att skapa mångfald. Just nu finns en rad utmaningar med att träda in i byggbranschen för personer med någon typ av funktionsnedsättning. En bild av att personer med funktionsnedsättning inte passar in präglar byggindustrin (De Graft-Johnson et. al., 2009). Funktionshinder förekommer på diverse olika sätt, och medvetenheten kring det behöver ökas för anställda i byggbranschen. En vanlig uppfattning är att funktionshinder begränsas till fysiska hinder som är synliga för omgivningen. Psykiska eller dolda fysiska hinder förekommer mer frekvent än vad som finns rapporterat. Det kan handla om exempelvis psykisk ohälsa, syn- eller hörselnedsättning, dyslexi och astma. Det finns olika teorier till varför de här typerna av funktionsnedsättningar sällan rapporteras eller uppmärksammas. En stor del handlar om rädsla att kollegor och chefer ser funktionshinder som en svaghet och att det därmed leder till diskriminering och uteslutande ur grupper och arbetsuppgifter. Byggbranschens machokultur är med stor sannolikhet en bidragande faktor till den rädsla som personer med funktionsnedsättning besitter. Det kan också vara känslan av att bli ett hinder eller börda för andra arbetare som gör att många håller en dold funktionsnedsättning hemlig.

Diskriminering mot funktionshindrade kan ibland ske nästan omedvetet när hälsa och säkerhet kommer på tal. En generell uppfattning inom byggindustrin är att det kan uppstå en säkerhetsrisk när en person med funktionsnedsättning utför vissa arbetsuppgifter. Resultatet blir att personer med funktionsnedsättning utesluts från dessa arbetsuppgifter, istället för att se till möjligheterna att justera uppgiften så att alla kan utföra den säkert.

Ytterligare en beståndsdel i arbetet mot mångfald är ålder. Ålder kan många gånger relatera till funktionsnedsättning, och då är det främst äldre yrkesarbetare som arbetat länge i byggindustrin som avses. Efter år av fysiskt krävande arbete är det inte ovanligt att skador eller någon form av nedsatt rörelsefunktion uppstår. Det i sin tur kan hämma arbetsförmågan och minska effektiviteten. Vid jämförelser med normalt åldrande visar det sig att personer som länge arbetat med tunga, fysiska arbeten tidigare drabbas av fysisk ohälsa och därmed lämnar sin roll i förtid (Peters & Allison, 2011). Liksom för personer med funktionsnedsättning är det viktigt att inte diskriminera äldre och svagare individer då byggindustrin riskerar att förlora viktig kompetens och erfarenhet om sådana personer lämnar arbetet i förtid. Det finns vägar att gå för att undvika ett sådant scenario. Att anpassa arbetsuppgifter och utveckla verktyg och maskiner till att bli mer användarvänliga är ett sätt. Dessutom kan äldre arbetare som tidigare haft tunga och komplexa arbetsuppgifter lära och utbilda yngre arbetskraft om dem. Med den erfarenhet som äldre arbetskraft ofta besitter är det dessutom lämpligt att låta dem anta roller inom hälsa och säkerhet (Barrell et. al., 2011). Diskriminering med avseende på ålder sker vanligtvis för äldre individer. Dock får inte den diskriminering av yngre arbetskraft som ibland förekommer glömmas bort. Det är viktigt att ha förståelse för att ingen kan allt från början och att erfarenhet skapas över tid.

Slutligen så är det angeläget att försöka skapa större mångfald inom byggsektorn gällande kön. Byggbranschen och framförallt byggindustrin är en starkt mansdominerad domän (Peters & Allison, 2011). Eftersom rapporten handlar om kvinnor i byggbranschen och hur denna kan göras mer attraktiv för dem kommer de utmaningar som kvinnor ställs inför att diskuteras mer utförligt i nästa kapitel, *3.3 Utmaningar för kvinnor i byggbranschen*.

3.2.2.3 Fördelar med mångfald i byggbranschen

Genom att öka mångfalden i byggbranschen kan flera fördelar uppnås. Till exempel ökar andelen kompetent arbetskraft när underrepresenterade grupper också får möjlighet att träda in i branschen. Urvalet blir bredare när samtliga personer med rätt utbildning eller erfarenhet blir tillgängliga (Haizelden et. al., 2019). Vidare gynnas bland annat ekonomin av att få äldre arbetskraft att stanna kvar i sektorn då de kan utbilda yngre arbetskraft internt. På så vis minskar kostnader för extern utbildning. Dessutom kan personer från andra länder och kulturer bidra med värdefulla kontakter och kunskap (Peters & Allison, 2011). Relationer och kulturer på arbetsplatsen påverkas också positivt av mångfald. När mångfald blir etablerat ökar även förståelse och därmed respekt för allas skillnader. Med ökat välmående bland anställda ökar produktiviteten och viljan att utföra ett bra arbete (Green et. al., 2002). När fler personer trivs på arbetsplatsen ökar tillika andelen som väljer att stanna i branschen vilket bidrar till kostnadsbesparingar (Peters & Allison, 2011).

Mångfald i byggbranschen bidrar också till att bilden av byggbranschen som en mansdominerad machokultur kan elimineras och ger ökade möjligheter till marknadsföring. Det

bildas en positiv spiral, en bättre bild av branschen lockar människor med olika bakgrund, ålder och kön. Det i sin tur medverkar till att branschens image förbättras ytterligare. En organisations framgång hänger till stor del på bilden av organisationen och hur den upplevs. En mångfaldig och flexibel arbetskraft skapar konkurrenskraftiga organisationer (Green et. al., 2002). Undersökningar som utförts av Haizelden et. al. (2019) visar att många anser att mångfald inom byggbranschen är betydelsefullt för branschens framtid och den efterfrågan som kommer att behöva uppfyllas. Det framgår också att flertalet personer föredrar att arbeta med och för företag som visar att de aktivt strävar mot mångfald. Som också nämnts tidigare förklarar Haizelden et. al. (2019) att produktiviteten hos arbetskraften kan öka med hjälp av mångfald och att den motverkar kompetensbrist.

3.3 Utmaningar för kvinnor i byggbranschen

Kvinnor i byggbranschen ställs inför en rad utmaningar. De kan uppstå redan på utbildningsstadiet, i rekryteringsprocessen, vidare i den karriärmässiga utvecklingen och så långt som till valet att stanna kvar i branschen eller inte. För bättre överskådlighet i rapporten delas utmaningarna in i fem kategorier;

- Byggbranschens image
- Utbildning
- Karriärkännedom och karriärmöjligheter
- Rekryteringsprocessen
- Kultur, natur och arbetsmiljö

Inom samtliga kategorier finns flera utmaningar för kvinnor som vill träda in i byggbranschen. Bilden av branschen utgör en prövning då den ofta framstår som hård och mansdominerad. Många kvinnor blir därav inte överhuvudtaget intresserade av byggsektorn. För de som kan bortse från branschens image följer fler utmaningar med start redan i utbildningsstadiet. Utan tillräcklig information finns en risk att många gör antagandet att byggrelaterade utbildningar är mer för män än för kvinnor. Brist på kunskap om vilka karriärmöjligheter som finns är också en bidragande faktor till att kvinnor söker sig till andra utbildningar. För de som trots det väljer en bygginriktad ingenjörsutbildning kan fler svåra uppgifter vänta (Naismith et. al., 2017). Utmaningar kan uppstå under utbildning på högskolenivå, men också gällande kurser och interna utbildningar i företag. Möjligheten till utveckling och befordran är för många viktigt i arbetslivet och om ingen potential finns eller om vetskap kring möjligheterna saknas är risken stor att andra karriärval görs. Dessutom kan prövningar uppstå vid inträde i branschen trots att en karriär inom den är ett självklart val. Rekryteringsprocessen är i många avseenden inte anpassad efter båda könen. Ibland kan även byggföretags strävan efter att anställa fler kvinnor misstolkas (Adogbo et. al., 2015). De största utmaningarna uppstår dock ofta på grund av den kultur, natur och arbetsmiljö som råder på byggarbetsplatser. Det kan påverka kvinnors val att träda in i byggbranschen eller inte, och kan dessutom vara helt avgörande för om de väljer att stanna i branschen eller att lämna den (Amartunga et. al., 2006).

3.3.1 Byggbranschens image

En image, eller en bild av något, erhålls av erfarenhet i kombination med omgivning och information som den ger. En sådan bild är avgörande för hur människor agerar och vilken attityd de har. Dock behöver inte nödvändigtvis en uppfattning om något reflektera verkligheten. Byggbranschen är ett bra exempel på en sektor som ibland har ett dåligt rykte och kan uppfattas negativt, något som inte alltid stämmer. Det är en avancerad bransch vad gäller teknik och innovation, och den ligger långt fram i utvecklingen i Sverige. Dessvärre ligger många människors bild av byggbranschen inte lika långt fram som verkligheten. Det beror till stor del på dess förflutna, trots år av diverse kampanjer för att förbättra den här bilden. Att byggsektorn har en dålig bild gör att många, både män och kvinnor, söker sig till andra branscher. Det finns en stark relation mellan hur byggbranschen upplevs och rekrytering till byggrelaterade yrken. Det är bevisat att bilden av byggsektorn får färre kvinnor att bli intresserade, mestadels beroende på omständigheter kring jobsäkerhet, lika möjligheter i branschen oavsett kön samt miljöfrågor (Ginige et. al., 2007). Den bild som många har av byggbranschen är att det är en mansdominerad och ibland fientlig bransch med dåliga arbetsförhållanden och miljömässig okänslighet. Arbetets art gör att jobb inom branschen upplevs som smutsigt, svårt och farligt. Antaganden görs att det för att arbeta i byggbranschen krävs god tolerans mot utomhusklimat såsom kyla, regn eller hög värme (Amartunga et. al., 2006). Att fysisk styrka är nödvändigt är också en vanlig uppfattning och att kvinnor inte är tillräckligt fysiskt starka och därför inte passar in. Sanningen är att byggbranschen blir mer och mer högteknologisk och istället kräver mer mental styrka. Det är en sektor mycket större än enbart själva byggarbetet med konsulter, design och arkitektur, leveransplanering samt tillverkningsteknik. Samarbete och engagemang är därför viktigare för att nå framgång än ren fysisk styrka (Ginige et. al., 2007).

Enligt Wells (2001) verkar det i vissa fall inte spela någon roll om kvinnor är väl kvalificerade och har mycket erfarenhet, de måste bevisa att de besitter dessa egenskaper. Dålig information om utbildning och karriär har även lett till att många tror att det inte finns karriärmöjligheter i byggbranschen. Det kan få potentiell arbetskraft att välja bort verksamhetsområdet, främst kvinnor. Branschen upplevs som oattraktiv för unga utbildade förmågor och redan vid val av utbildning faller byggsektorn för många bort. Den här bilden av byggbranschen kan generera stora problem för byggföretag. Om inte kvalificerad arbetskraft anställs kan produktivitet och produktkvalitet i företagen påverkas, vilket i sin tur leder till att den här bilden blir verklighet. Allt större satsningar inom prefabricering och mekanisering kan bli en följd av det, och på lång sikt kan värdefulla sysselsättningsmöjligheter försvinna (Wells, 2001).

Dåligt uppförande, ovårdat språk och sexistiska skämt är andra faktorer som ingår i den bild av byggbranschen som finns idag. När byggbranschen kommer på tal dyker ofta ordet machokultur upp. Många tänker på den mansdominerade naturen som råder och det psykiska klimat som kvinnor kan behöva utstå på en arbetsplats med majoriteten män (Adogbo et. al., 2015). En sådan bild avskräcker både män och kvinnor från att träda in. Det finns ett flertal studier, bland annat utförda av Gale (1994) och Fielden et. al. (2000), som visar att det här är en stor anledning till att många kvinnor väljer bort, eller inte överhuvudtaget överväger, en byggrelaterad utbildning eller ett arbete inom byggsektorn

(Amartunga et. al., 2006). Ett flertal kvinnor svarar att det faktum att branschen är starkt mansdominerad är skrämmande och gör att de väljer andra yrken (Adogbo et. al., 2015).

Vidare förklarar Wells (2001) att byggbranschens historia med bristande säkerhet kan göra många osäkra inför valet att arbeta i branschen. Olyckor som har skett på byggarbetsplatser når ut till allmänheten i större grad än vilka åtgärder som vidtas för att minimera risker. Information om det säkerhetsarbete som Sverige har kommit väldigt långt med måste spridas (Wells, 2001). Förutom olyckor på arbetsplatser uppstår en negativ bild av byggbranschen via rapporter och nyheter om byggfel, kvalitetsproblem, effekter farliga för miljön, låg professionalism bland arbetare samt projekt som blivit mycket dyrare och tagit längre tid än planerat. Projekt som påverkar allmänhetens vardag som exempelvis omledning av trafik vid vägarbeten är också bidragande till att försämra branschens rykte (Ginige et. al., 2007). Ytterligare en faktor som påverkar bilden av byggbranschen är att anställning inom byggrelaterade yrken är osäker. Det beror på att det blir allt vanligare att hyra in arbetskraft från olika underentreprenörer på tillfälliga villkor istället för att rekrytera egen fast personal. I takt med att företag anställer mer arbetskraft genom underentreprenörer minskar även företagets kontroll över arbetsmiljö och säkerhet. Det i sin tur kan leda till fler olyckor och tillbud. Det har även visat sig att utbildningsnivån sjunker. Många anställningar är dessutom projektberoende och mängden arbete kan starkt kopplas till rådande konjunktur (Wells, 2001).

Bilden av byggbranschen är följaktligen en stor utmaning för att inkludera fler kvinnor. Fortsatt främjande av uppfattningen om en mansdominerad bransch måste upphöra. Förställningen om att branschen är könsuppdelad och skiljer på män och kvinnor kommer att fortgå om inte en förändring görs i allt från beteende och attityd till benämningar och yrkesterminologier (Ginige et. al., 2007).

3.3.2 Utbildning

Kvinnor som läser byggrelaterade högskole- eller civilingenjörsutbildningar kan stöta på utmaningar redan i det initiala skedet. Det gäller även interna och externa utbildningar på olika byggföretag som tenderar att vara bättre anpassade efter män. Ofta är annonser och reklam för den här typen av utbildningar i större omfattning riktade till det manliga könet (Amartunga et. al., 2006). Det gör att kvinnliga studenter kanske inte blir intresserade även om förbättringar redan skett på den punkten. Generellt söker de utbildning som gynnar det de brinner för, ofta forskningsrelaterat. Reklam för byggrelaterade utbildningar visar inte många möjligheter inom det området. De marknadsföringssätt som finns för byggbranschen idag kan alltså omedvetet stöta bort kvinnor från branschen. Studier visar att kvinnor i större utsträckning än män dras till utbildningar som handlar om sociala faktorer i samhället och välbefinnande för människor i den. Avsaknaden av vetskap om hur byggrelaterade utbildningar genom samarbete i grupp kan förändra samhället och hjälpa människor gör att kvinnor söker andra utbildningar där det tydligare framgår (Bigelow et. al., 2015).

Amartunga et. al. (2006) beskriver vidare att en del kvinnor upplever att byggrelaterad utbildning på universitet, företag och utbildningsorganisationer utgår från manliga värderingar och beteenden. I många fall upplever kvinnor att de misstros av manliga lärare och instruktörer som anser att de inte är tillräckligt tekniskt kompetenta inom ämnet (Amartunga et. al., 2006). Det leder till att manliga studenter ibland ges större möjligheter än kvinnliga studenter. I många utbildningar ingår även någon form av praktikplats och arbetsplatsförlagd utbildning, ofta på en byggarbetsplats. Flera kvinnliga studenter har medgivit att de inte känner sig accepterade på den här arbetsplatsen eller att de känner att de inte kommer att ha någon möjlighet att nå högre positioner. Det kan leda till att de väljer andra inriktningar inom byggbranschen eller i värsta fall väljer bort branschen helt (Adogbo et. al., 2015).

Kvinnor reagerar också på att de inte har samma möjligheter som män att samla meriter och visa upp dem. De kan exempelvis sakna arbetslivserfarenhet som krävs för vidare utbildning. Det kan bland annat bero på att kvinnor vid inträde i byggbranschen ofta får positioner inom HR och män erbjuds fler tjänster inom produktion. Kvinnor får då inte tillgång till ett lika stort utbud av utbildningsaktiviteter som män. Förutom att det kan krävas arbetslivserfarenhet, som fler män än kvinnor besitter, för att bli erbjuden vidare utbildning tenderar andra metoder för urval av personer till utveckling att vara allt för slumpmässiga. Det i sin tur leder till att fler män kommer att få möjligheten då branschen är mansdominerad. I sin tur innebär det att kvinnor med rätt utbildning, erfarenhet och potential inte får möjligheten (Amartunga et. al., 2006).

Vidare väljer kvinnor bort byggbranschen eller finner denna ointressant då de saknar förebilder och mentorer. Många kvinnor anser att kvinnliga förebilder att se upp till är viktigt när de väljer utbildning och särskilt när de sedan kommer ut i arbetslivet. Flera skulle vilja ha en mentor som kan ge dem råd om karriär och utvecklingsmöjligheter (Adogbo et. al., 2015). I alla steg, från val av utbildning till kvarvarande i byggbranschen tycker alltså många kvinnor att det är viktigt med någon form av förebild. Vid rekrytering av studenter från högskolor och universitet har det visat sig vara betydande om det finns någon kvinna på arbetsplatsen som de kan relatera till. Många företag har börjat adaptera olika former av mentorprogram, men än så länge finns mycket kvar att utveckla (Bigelow et. al., 2015). Kvinnor är starkt underrepresenterade i byggbranschen och avsaknaden av mentorer och personliga kontakter gör det svårt för dem att ta sig in. Här spelar också det faktum att branschen kan vara diskriminerande och ha en uteslutande kultur roll, som nämnt tidigare. Det krävs bättre stöd för kvinnor för att de ska välja byggrelaterade utbildningar, för att det ska kunna anställas fler och för att sedan uppmuntra dem att stanna kvar (Amartunga et. al., 2006).

3.3.3 Karriärkännedom och karriärmöjligheter

Som tidigare nämnt har många bilden av byggbranschen som hård och fysiskt krävande med en rådande machokultur. Den här bilden förstärks av att många saknar kunskap om branschen, vilka möjligheter till karriär som finns samt vilka kvalifikationer och meriter

som behövs (Adogbo et. al., 2015). Amartunga et. al. (2006) förklarar att en viktig del av karriärval och karriärutveckling är att kunna ställa och svara på frågor samt vara en del av en arbetsgrupp. För att hitta forum för det finns flertalet informella nätverk som informerar om vilka möjligheter som finns. Kvinnor saknar i många fall tillgång och vetskap om dessa möjligheter. Det har, som beskrivits tidigare, även visat sig att färre kvinnor har någon form av mentor som stöd. Därför har de svårare att uppnå framgång då kanske ingen noterar deras potential. Det försvårar också möjligheten till utveckling då en mentor kan tillhandahålla viktig information och material för att avancera i karriären.

Det har visat sig att föräldrar, studenter, lärare och studievägledare har en begränsad och ytlig vetskap om branschen samt tror att de arbeten som finns är exempelvis snickare, murare och målare. Studenter upplever ofta att deras lärare och mentorer inte besitter tillräckligt med kunskap om verksamhetsområdet för att kunna informera dem på ett bra sätt. Byggbranschen är en bred sektor med många olika karriärvägar och utbildningsformer, vilket gör det svårt att informera och vägleda studenter även om professionella karriärrådgivare finns med i bilden. Studenter påverkas av studievägledare och lärare och är näst intill beroende av den information som de kan ge. Dock kan även föräldrar och vänner ha stort inflytande, särskilt när det kommer till uppmuntran att försöka sig på utbildningar och yrken som inte är traditionellt kvinnliga (Amartunga et. al., 2006). En förälder som arbetar i branschen har visat sig ha nästan mer påverkan än vad en studievägledare eller karriärrådgivare har på studenters val att gå in i byggbranschen. Även arbetslivserfarenhet, praktikplatser och studiebesök har påvisats effektivt. Det kan ha en både positiv och negativ påverkan. Nästan lika många som blir intresserade av byggbranschen genom dessa metoder blir istället avskräckta. Likväl är det ett bra sätt att få en bättre uppfattning om branschen och dess karriärmöjligheter. Ju tidigare i utbildningsprocessen som barn och ungdomar kan få information om byggbranschen och vad den innebär, desto större är sannolikheten att de väljer en byggrelaterad högskole- eller civilingenjörsutbildning och söker sig in i verksamhetsområdet (Bigelow et. al., 2015).

Redan i 15-årsåldern gör unga tjejer i Sverige sin karriärval. I den åldern är det många fler yttre faktorer som påverkar än senare i livet. Gruppträck, karriärrådgivning, lärare på skolan och föräldrar influerar i stor utsträckning. Det har visat sig gynna för kvinnor mer socialt acceptabla yrken, vilket utgör en utmaning för byggbranschen som vill anställa fler kvinnor (Aulin & Jingmond, 2011). Det är för skolelever är viktigt att erhålla information om branschens karriärmöjligheter, vilka professionella yrkesroller som finns samt vad det finns för utbildningar som leder till högre positioner för att de överhuvudtaget ska överväga att välja byggbranschen. Avsaknad av tillräcklig information kan också göra att kvinnor som väljer byggbranschen initialt inte har fullständig kunskap om vad verksamhetsområdet innebär. När deras förståelse för vilka karriärmöjligheter som finns och vad branschen egentligen handlar sedermera ökar finns en risk att branschen inte uppfyller deras förväntningar. Det leder till att engagemanget minskar och att de hellre söker sig vidare till andra yrkesroller utanför byggsektorn (Amartunga et. al., 2006).

3.3.4 Rekryteringsprocessen

Anställningsprocessen är en stor utmaning för många kvinnor som vill komma in i byggbranschen (Adogbo et. al., 2015). Många anser att rekryteringsprocessen och dess anställningsvillkor är riktade för att attrahera män och inte kvinnor. En undersökning som genomförts av Dainty et. al. (2000) bekräftar att män i chefspositioner tenderar att använda diskriminerande tillvägagångssätt vid rekrytering vilket gör att kvinnor kanske väljer att inte ens söka tjänsten. Många gånger är män i ledande positioner i byggföretag inte intresserade av att ändra sina graderingssystem och sättet att arbeta på. Det kan bero på att arbetsgången i byggföretag är djupt rotad efter männens sätt att bedriva organisationer, vilket kan bli en utmaning att förändra. Vidare visar studien utförd av Dainty et. al. (2000) att det redan i rekryteringsprocessen påpekas att arbete inom byggbranschen sker i bistert väder och under smutsiga förhållanden, vilket är ännu en anledning till att kvinnor söker sig till andra branscher (Naismith et. al., 2017).

Arbetsgivare tenderar alltså ibland att utföra anställningsprocessen till männens fördel, även om tjänsten inte är fysiskt ansträngande utan mer handlar om beräkningar och dokumentation. Anledningen kan vara att det länge har varit på det sättet och att viljan fortfarande finns att företaget består till största del av män (Aulin & Jingmond, 2011). Rekryteringsmetoderna är bevisat ofta informella och beroende av personliga kontakter, där annonser om tjänster i byggbranschen fokuserar på maskulina intressen och värderingar, intervjuerna är ostrukturerade och partiska gentemot kvinnor, urvalskriterier är särbehandlande och attityder hos chefer är diskriminerande. Det finns än idag arbetsgivare som inte anser att kvinnor passar in i byggbranschen på grund av sina fysiska egenskaper och därför väljer bort dem oberoende av deras kvalifikationer (Amartunga et. al., 2006). Många ser även familjeåtaganden som ett problem och blir därför tveksamma till att anställa framförallt unga kvinnor. Kvinnor i 20- och 30-årsåldern förklarar att de ibland känner sig bortvalda eftersom de eventuellt kommer att bilda familj i framtiden, med allt ansvar det innebär. Vid anställningsintervjuer upplever de att de betraktas som opålitliga då de kan bli gravida och behöva gå på föräldraledighet. Det här är en stor utmaning vid rekryteringsprocessen som gör att kvinnor anser att de har svårt att komma in i byggbranschen (Naismith et. al., 2017). Många arbetsgivare verkar vid arbetsbrist och brist på färdigheter prioritera bort de interna resurser som finns, bland annat kvinnor, och vänder sig istället till utlandet och anställer utländsk arbetskraft. Det kan bero på att kvinnor inte är så etablerade i byggbranschen och därför glöms bort, eller så är det eventuellt en ekonomisk fråga (Aulin & Jingmond, 2011).

Dessutom kan rekryteringsprocessen vara diskriminerande på motsatt vis än vad som diskuterats tidigare. Många kvinnor väljer att lämna branschen då de upplever att deras kön har vägt tyngre vid rekrytering än deras meriter och kunskap. Att skapa en jämlik bransch måste ske med försiktighet. Trots att avsikten är en jämställd arbetsplats med en större mångfald finns det en risk att uppfattningen blir att kvinnor enbart anställs för att byggföretagen är måna om sin image och vill upplevas som jämställt, eller på grund av personalbrist (Amartunga et. al., 2006). Det är viktigt att poängterar att kvinnor passar lika bra som män i branschen och att de kan lyckas med sin karriär och uppnå högre positioner,

där kvinnor just nu är väldigt underrepresenterade. Mer formella rekryteringsprocesser är nödvändigt för att öka kvinnors deltagande. Mer hänsyn måste tas till kvalifikationer framför personliga kontakter. Blind-rekrytering blir alltmer vanligt, vilket innebär att namn och eventuell bild i arbetsansökan plockas bort. Att göra om annonsering till att passa och locka även kvinnor är pågående. Olika förslag på mallar och standardiseringar av rekrytering för att skapa mångfald på arbetsplatser blir också vanligare (Clarke et. al., 2015).

3.3.5 Kultur, natur och arbetsmiljö

Som framställt ovan har många bilden av byggbranschen som en mansdominerad machokultur. Forskning bekräftar att den här bilden i vissa fall stämmer. Kvinnor som väljer byggbranschen kan komma att stöta på utmaningar relaterat till stereotyper och diskriminering, vilket de även stöter på i andra branscher. Skillnaden är att stereotyperna i byggbranschen relaterar till yrkets natur och yrkesarbetarna. Kvinnor kan styrka att branschen i många avseenden karakteriseras av konflikter och trakasserier (Amartunga et. al., 2006). Många gånger förekommer diskriminering gentemot kvinnor. Det kan yttra sig som öppen diskriminering såsom trakasserier och mobbning. Det kan även vara den manliga jargongen och attityder på arbetsplatsen. Kvinnor upplever rädsla att rapportera eller säga emot det här beteendet då de inte vill att deras manliga kollegor ska avvisa dem. Kvinnor i ledande roller upplever ofta att de misstros av manliga kollegor och yrkesarbetare (Aulin & Jingmond, 2011). De upplever att de har svårare att få uppmärksamhet och respekt än vad deras manliga kollegor har. Fördomar finns att män är bättre på att samarbeta med entreprenörer, underentreprenörer och yrkesarbetare. Kvinnor blir också oftare placerade att arbeta i kontor än ute i fält. Det verkar finnas en uppfattning om att kvinnor är mer lämpade för administration på byggarbetsplatser och att män bör sköta arbete gällande produktionsfunktion. Samtidigt upplever kvinnor att de har svårt att utmärka sig i sitt arbete trots att de är ambitiösa och arbetar hårt. De får lite bekräftelse för uppvisad kompetens och ledarförmåga (Adogbo et. al., 2015). I en studie om kvinnliga ingenjörer och hur de upplever kulturen på byggarbetsplatser, genomförd av Institution of Professional Engineers New Zealand (2008), svarade 21 % att de någon gång upplevt sexuella trakasserier och drygt lika många svarade att de blivit mobbade på arbetsplatsen. Hela 39 % svarade dessutom att de varit föremål för könsdiskriminering. Det här tillsammans med obekväma och långa arbetstider är en stor anledning till att kvinnor inte stannar kvar i byggbranschen (Naismith et. al., 2017).

Det finns ett flertal rapporter som behandlar kvinnor i mansdominerade yrken. I samtliga sådana rapporter om byggbranschen dyker machokultur och sexuella trakasserier upp. Det är alltså ett erkänt verkligt problem som branschen ställs inför. Andra upplevda problem i byggsektorn gällande kultur, natur och arbetsmiljö är att arbete på byggarbetsplatser är stressiga, krävande och att det råder en stark konkurrenskraft. Det kan handla om långa arbetsdagar och obekväma tider, kravet att resa mycket i tjänst, hård konkurrens där det är viktigt att ständigt visa framfötterna samt att prestationer och förväntningar är avgörande för att komma vidare i karriären (Adogbo et. al., 2015). De här faktorerna är också en form av diskriminering, men en mer dold sådan. Branschens upplägg och utformning

präglas fortfarande av och anpassas efter män. Byggarbetsplatser i sig är också ofta bättre utformade efter män. För det mesta finns inte könsuppdelade omklädningsrum och sanitära faciliteter. Brist på privata utrymmen är vanligt förekommande samt i många fall dåligt underhållna och orena (Aulin & Jingmond, 2011).

Ytterligare en stor utmaning för kvinnor i byggbranschen är att balansera arbete och karriär med familjeåtaganden. Det gäller såklart flera andra branscher också, men byggbranschen är som tidigare nämnt erkänd för att ha långa arbetsdagar, mycket resande i jobbet och anses många gånger ha en stressig natur. Byggbranschen upplevs också ofta väldigt karriärfokuserad, där det förutsätts att mycket tid och energi ska läggas på arbetet för att nå framgång. Det kan då uppstå konflikter när det kanske inte är möjligt att tillgodose arbete och familjeliv samtidigt. En del kvinnor upplever därför att det ena blir ett hinder för det andra. Risken finns då att kvinnor väljer bort byggbranschen helt och hållet på grund av familjeåtaganden som graviditet, moderskap och barnuppfostran (Adogbo et. al., 2015).

Enligt Adogbo et. al. (2015) finns det studier som pekar på att kvinnor även upplever att arbete på byggarbetsplatser och graviditet hanteras dåligt, främst från manliga kollegor och chefer. Om en kvinna har stora karriärambitioner betyder det i många sammanhang att familjen måste bortprioriteras. Den här konflikten mellan familjeförpliktelser och arbetskrav är större för kvinnor än för män. Det har visat sig att yrkesverksamma i byggbranschen märker stora problem med det här och att det kan skada personliga relationer. Givetvis bär både män och kvinnor ansvaret att försöka hitta en balans mellan de två men i många familjer är det, fortfarande, kvinnan som tar det största ansvaret för hushållet (Naismith et. al., 2017).

Tjänstemän på byggarbetsplatser har en varierande arbetsmiljö som är projektbaserad, beroende på var projektet utförs måste de vara flexibla och kanske till och med arbeta på flera olika platser. Att arbeta nära hemmet är därför ingen självklarhet. Arbetsplatsen kan vara förlagd så att avståndet blir markant och kräver långa resor eller längre perioder hemifrån. Det kan skapa stora problem när det kommer till familjeåtaganden såsom hushållsarbete och barnomsorg. Den främsta utmaningen är att många företag och organisationer inte ser arbete och familj som ett moment utan tenderar att separera dem (Amartunga et. al., 2006). Flertalet kvinnor upplever att de måste välja mellan sitt arbete och familjeliv. Det gör att kvinnor som väljer att ha en familj inte förväntar sig lika mycket av sitt arbete och därför sänker sina ambitioner. Det leder vidare till att de kvinnorna inte får samma möjlighet till utveckling och karriär som sina manliga kollegor. Kvinnor som försöker balansera familje- och arbetsförpliktelser rapporterar att de ofta stöter på svårigheter. Fielden et. al. (2001) utförde en studie som visade att både män och kvinnor ansåg att mer flexibla arbetsförhållanden och större acceptans för familjeåtaganden skulle göra byggbranschen mer tillgänglig för kvinnor och därmed öka deras deltagande (Naismith et. al., 2017).

Att få problem med rörelseapparaten är också vanligare bland kvinnor än män vilket kan bero på fysiska förutsättningar, enligt Aulin och Jingmond (2011). Fler kvinnor än män lämnar byggbranschen på grund av skador. Det kan sammankopplas med att färre män

rapporterat vara i situationer med höga krav och lite kontroll över arbetsuppgifterna jämfört med kvinnor. Det finns också en risk att kvinnor strävar efter att uppnå samma fysiska prestationer som män och därför utför för dem osäkra arbetsuppgifter, enbart för att undvika stereotyper. Utrustning som används på byggarbetsplatser, såsom olika verktyg och maskiner, är ofta framtagna efter mäns fysik och kroppar. Det kan vara ytterligare en bidragande faktor till att fler kvinnor skadas på arbetsplatsen. Det är dock inte bara maskiner och verktyg på byggarbetsplatser som är bättre anpassade efter män. Även den personliga skyddsutrustningen är framtagen efter det manliga könet. Många kvinnor har svårt att hitta skyddskläder och skyddsutrustning i rätt storlek och passform. Det kan leda till ökad risk för olycksfall (Aulin & Jingmond, 2011).

Den hårda kulturen, naturen och arbetsmiljön i byggbranschen kan vara en starkt bidragande faktor till den höga kvinnliga personalomsättningen i byggföretag. Många nyutexaminerade kvinnor upplever snabbt när de väl kommit ut i arbetslivet att de gjort fel karriärval och lämnar därför branschen efter bara några år. Kvinnor tenderar även att välja bort arbeten där de kommer i direktkontakt med yrkesarbetare och istället söker de sig till mer administrativa positioner eller kontorsarbete. Kvinnor verkar ha tre val när de kommer in i byggbranschen och ut på byggarbetsplatser; att stanna kvar i branschen och uppnå framgång genom att anpassa sig efter männen och den kultur som råder, stanna kvar i branschen utan att anpassa sig och därför fastna i mindre betydande positioner eller att lämna branschen helt och hållet (Amartunga et. al., 2006). Många kvinnor anser att det fysiska arbetet inte utgör något problem jämfört med det psykiska. De känner att de måste ha mycket psykisk styrka för att arbeta på en byggarbetsplats och för att passa in i den mansdominerade kulturen som råder (Aulin & Jingmond, 2011). Kulturen, naturen och arbetsmiljön i byggbranschen är alltså av stor vikt för kvinnors inträde, möjlighet till att utveckla sin karriär samt för att de ska stanna kvar.

4 Empiri och resultat

I följande kapitel presenteras resultatet från de två enkätundersökningar som genomfördes i studien.

4.1 Enkätundersökning studenter

För att undersöka vad som lockar kvinnliga studenter, som läser en byggrelaterad utbildning, till att arbeta ute på byggarbetsplatser efter sin examen utfördes en enkätundersökning. 124 respondenter svarade på enkäten varav majoriteten, 79,9 %, var i åldrarna 21–26 år. 10,5 % av alla svarande var mellan 19 och 20 år och 8 % var mellan 27 och 30 år. En liten del av respondenterna, 1,6 %, var i åldern 33–34 år. I *bilaga 1* redovisas vilka frågor som ställdes i enkäten. Frågorna delades upp i följande tre kategorier:

- Utbildning
- Arbeta på byggarbetsplats
- Framtiden

Nedan redogörs för vad respondenterna svarade på frågorna i de olika kategorierna. På flertalet av frågorna har respondenterna fått möjlighet att ge mer än ett svar.

4.1.1 Utbildning

Av samtliga respondenter som svarade på enkäten läser 57,3 % en civilingenjörsutbildning i väg- och vattenbyggnad. 22,2 % och 16,2 % läser en civilingenjörsutbildning i lantmäteri respektive en brandingenjörsutbildning. Vidare utbildar sig 4,4 % av respondenterna till högskoleingenjör inom byggt teknik. Här deltog respondenter från inriktningarna arkitektur, järnvägsteknik samt väg- och trafikteknik. Utöver ovan nämnda utbildningar fanns även personer som studerar ekonomie kandidatprogram och civilingenjörsutbildningar inom nanoteknik, samhällsbyggnadsteknik, arkitektur och riskhantering bland de svarande. Flest respondenter läser sitt tredje (28,7 %) eller femte (25,4 %) år på utbildningen som de valt. 15,6 % går sitt första år på utbildningen och lika stor andel är inne på sitt andra år. Bland de svarande är 14,8 % på sitt fjärde år av sin utbildning.

I enkäten ställdes frågan hur respondenterna informerats om sin utbildning. Flest svarar att de hämtat uppgifter från hemsidor, som exempelvis högskolors och universitets hem-

sidor, student.nu och antagning.se. 60,5 % av samtliga svarande använde det tillvägagångssättet. Många (45,4 %) fick även information via familj och vänner. 21 % av de svarande har varit på utbildningsmässor och lika stor andel har besökt en högskola eller ett universitet. 12,6 % har fått vägledning med hjälp av lärare alternativt studievägledare på sin gymnasie- eller högstadieskola. 5,9 % av de svarande har blivit upplysta om sin utbildning genom reklam i TV, tidning eller internet. Några personer (4,2 %) som svarade på enkäten har blivit informerade genom att en student från en högskola eller ett universitet har besökt deras högstadie- eller gymnasieskola. Samma andel har fått hjälp med valet av utbildning via en praktikplats. Endast 1 av de 124 respondenterna svarar att information har hämtats från sociala medier. Utöver de sätt att få information om sin utbildning som nämnts ovan har respondenter även fått uppgifter från LTH-katalog och Her Tech Future. Her Tech Future är ett evenemang för kvinnliga gymnasieelever som årligen anordnas vid LTH. En respondent förklarar att hon började på ett annat program på LTH men valde att byta inriktning till sin nuvarande utbildning efter ett år. En annan kungör att hon fick information om sin utbildning efter att ha träffat en student från LTH vid en privat tillställning. En av de svarande berättar att hon fick information om sin utbildning från en kollega och en respondent satte upp egna karriärmål och letade utifrån det upp relevant utbildning för att nå sin målsättning.

Vidare ställdes frågan “vad påverkade ditt val av program?” i enkäten. Figur 4.1 redovisar hur respondenterna svarade.



Figur 4.1. Faktorer som påverkade respondenternas val av utbildningsprogram.

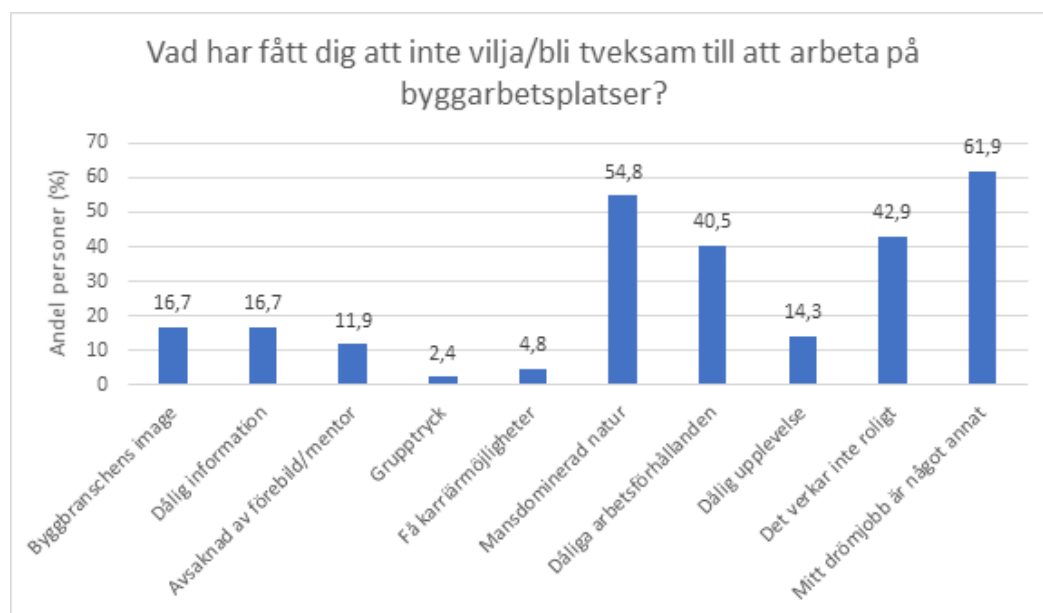
75,6 % svarar att de valde inriktning på grund av intresse. Förväntan om en bra arbetsmarknad bidrog också till att 61,8 % valde den utbildning som de gjorde. 55,3 % anser att

utbildningens bredd var en påverkande faktor vid val av program. Flera respondenter anser också att familj, vänner, utbildningens rykte och förväntan om hög lön inverkar när de valde utbildning. Några respondenter har även svarat att en manlig eller kvinnlig förebild i byggbranschen varit bidragande. Här har något fler svarat manlig förebild framför kvinnlig förebild. Utöver faktorerna ovan har några respondenter valt att lämna ytterligare svar i fritext. En svarande lockades av förväntan om intressanta och varierande arbetsuppgifter när valet av program skulle göras. En annan respondent förklarar att en tilldragande faktor var att det är ett brett yrke med många olika uppgifter att arbeta med. För någon var det programmet som hon nu läser ett fjärdehandsval och en annan påverkades av att utbildningen fanns på den ort som hon ville studera på. En respondent svarade att en praktikvecka på gymnasiet senare skulle komma att påverka hennes val av program. Slutligen förklarar en respondent att hon vill kunna lämna något fysiskt till nästa generation vilket således påverkade valet av program.

4.1.2 Arbeta på byggarbetsplats

Den här kategorin i enkäten skapades för att ta reda på vilka faktorer som avskräcker kvinnor från eller lockar kvinnor till att arbeta på en byggarbetsplats efter examen. Vid genomgång av enkätresultatet visade det sig att 66,1 % av respondenterna kan tänka sig att arbeta på en byggarbetsplats när de är klara med utbildningen. Resten, det vill säga 33,9 %, kan inte tänka sig ett sådant arbete efter examen.

Bland de respondenter som svarade att de inte kunde tänka sig att arbeta på en byggarbetsplats efter examen ställdes frågan vad som har fått dem att inte vilja eller bli tveksamma till det. Figur 4.2 visualiserar svaren på frågan.



Figur 4.2. Faktorer som fått respondenter att inte vilja eller bli tveksamma till arbete på byggarbetsplatser.

Den största anledningen visade sig vara att respondenterna har ett annat drömyrke som de strävar efter. 61,9 % av de svarande anser att så är fallet. Den mansdominerade naturen på byggarbetsplatser gör att 54,8 % tvekar eller inte alls vill arbeta på en byggarbetsplats. Respondenterna menar att den högre andelen män är skrämmande. 42,9 % tycker dessutom inte att det verkar vara roligt och 40,5 % avskräcks av dåliga arbetsförhållanden. Det kan exempelvis vara bister väder, stress, krävande arbetsuppgifter och långa arbetsdagar. Några respondenter vill inte arbeta på byggarbetsplatser på grund av byggbranschens dåliga image. Andra tycker att de har fått dålig information om vad det egentligen innebär. Därför har de inte fattat något intresse för arbete på byggarbetsplatser. Gruppträck och föreställningen att det inte finns så många karriärmöjligheter har också fått de svarande att tveka. Några (14,3 %) har även haft en dålig upplevelse på en byggarbetsplats vid exempelvis praktikplats eller sommarjobb. Det har fått dem att inte överväga ett sådant arbete efter examen. Utöver de alternativ som fanns att välja på i enkäten har respondenter adderat andra faktorer till varför de är tveksamma eller inte alls vill arbeta på en byggarbetsplats. En av de svarande menar att utbildningen leder till mycket andra mer intressanta arbetsuppgifter. Sättet att arbeta ute på en byggarbetsplats beror även på vilken typ av byggrelaterad utbildning som valts. En del utbildningar leder till yrken där ett konstant arbete ute på byggarbetsplatser inte är aktuellt men där platsbesök görs.

Bland de respondenter som haft en dålig upplevelse på en byggarbetsplats ställdes en följdfråga om vad den dåliga upplevelsen berott på. Här svarade något fler personer än de som uppgivit att de haft en dålig upplevelse på den tidigare frågan. 44,4 % av respondenterna ansåg att de som kvinna inte respekterades i samma utsträckning som män. Lika stor andel ansåg även att de inte tyckte att arbetet var roligt eller något för dem. En respondent har upplevt sexuella trakasserier och en annan diskriminerande beteenden. Ingen av de svarande har upplevt hot och/eller våld. Däremot svara en person att den dåliga upplevelsen har berott på dåliga arbetsförhållanden och dålig arbetsmiljö. Det kan vara exempelvis stress, långa arbetsdagar och bister väder.

Respondenterna som svarat att de är tveksamma eller inte vill arbeta på en byggarbetsplats fick möjligheten att berätta vad de hellre arbetar med. En del vill arbeta som konstruktörer eller specialister inom särskilda områden. Andra svarar att de hellre arbetar i de tidiga skedena av byggprocessen med exempelvis projektering, utveckling och planering. Vissa respondenter menar att de med större fördel utför kontorsarbeten och andra vill arbeta med hållbar utveckling och stadsplanering. Att ha en ledarroll är också en önskan för en del av respondenterna. En av dem förklarar;

“Jag är inte 100 % negativt inställd till att jobba på en byggarbetsplats men det känns som att jag då måste vara i en högre position, till exempel chef. Annars känns det som att jag kommer få brist på respekt. Man behöver skinn på näsan när man är kvinna på en sådan arbetsplats.”

Vidare förklarar några av de svarande att de vill arbeta för kommun, myndigheter och med statliga arbeten. En del respondenter vill hellre arbeta med fastighetsekonomi än ute

på en byggarbetsplats. Slutligen är arbete inom räddningstjänst ett yrke som några respondenter föredrar.

För rapportens syfte är det även väsentligt att ta reda på vad som gör att kvinnliga studenter lockas till att arbeta på en byggarbetsplats. Därför ställdes frågan "vad har fått dig intresserad av att arbeta ute på byggarbetsplatser?" till de som tidigare svarat att de kunde tänka sig att arbeta på en byggarbetsplats efter examen. I figur 4.3 visualiseras respondenternas svar.



Figur 4.3. Faktorer som fått respondenterna intresserade av att arbeta på byggarbetsplatser.

67,5 % av alla svarande har blivit intresserade av att arbeta ute på byggarbetsplatser på grund av karriärmöjligheter. En respondent skriver;

“Vill jobba i produktion något år för erfarenhetens skull. De på golvet kan oftast mest och vill ha en bra grund att stå på när man vidareutvecklas.”

Ytterligare en respondent är inne på samma spår;

“Alla i branschen säger att det är en bra erfarenhet att ha i framtiden.”

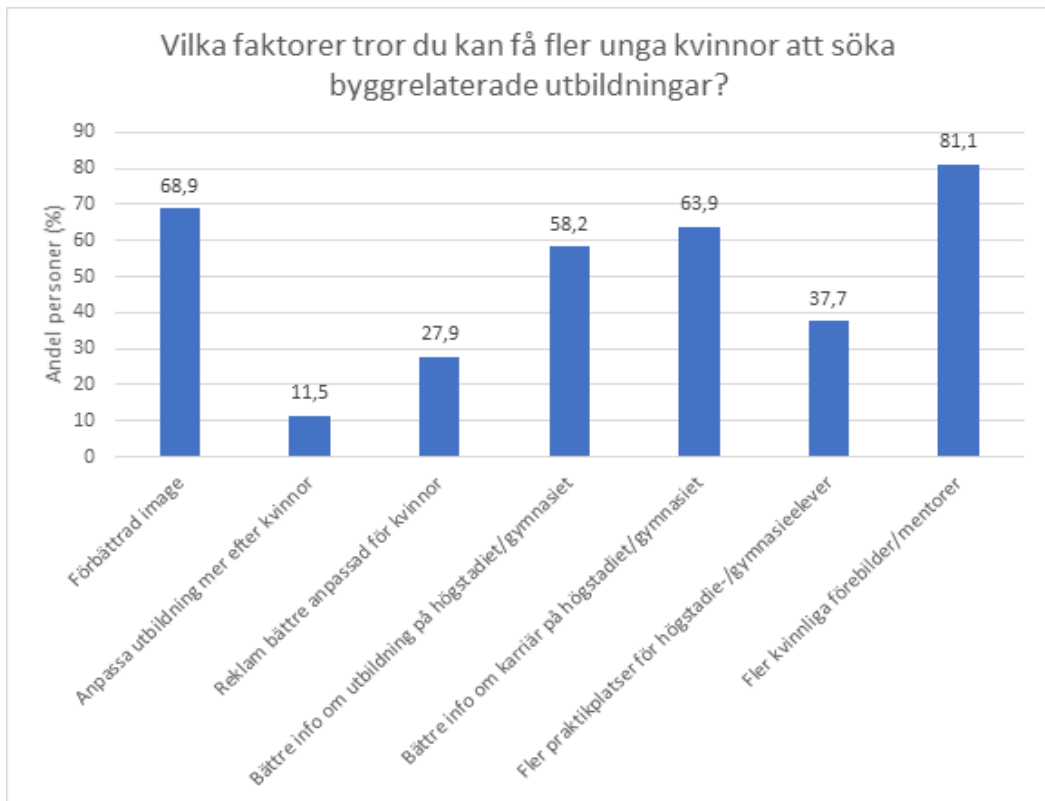
Det verkar således som att flera respondenter anser att arbete på en byggarbetsplats är en bra grund för framtida karriärmöjligheter i branschen.

Vidare har respondenter blivit intresserade på grund av studiebesök på arbetsplatser, 35 %, och via praktikplatser, 28,8 %. 12,5 % av de svarande har dessutom fattat intresse genom tidigare arbetslivserfarenhet utöver praktikplatser. Familj och vänner är också en relativt vanlig påverkande faktor bland de som kan tänka sig att arbeta ute på en byggarbetsplats. 26,3 % svarar att det har varit bidragande till deras intresse för det. Några respondenter har svarat att en manlig eller kvinnlig förebild på byggarbetsplatser har gjort att de ser positivt kring att arbeta där. Här var det något fler som ansåg att det var en kvinnlig förebild som bidragit till det. Vissa svarande menar att reklam på TV, i tidning eller på internet har ökat deras intresse och ett par svarar även att gruppptryck har varit en bidragande faktor. Utöver de givna faktorerna ovan har respondenter gett svar i fritext. Några beskriver att de hade kunnat tänka sig att prova då de saknar erfarenhet och aldrig varit ute på en byggarbetsplats. Andra förklarar att de tycker att det är roligt eller till och med att det är deras dröm att designa och bygga hus. Andra söker praktisk erfarenhet och menar att arbete på en byggarbetsplats kan bidra till det. Att det är lärorikt inför andra jobb är också en åsikt. En respondent vill arbeta på en byggarbetsplats för att kunna tillämpa de kunskaper som utbildningen bidragit till. Hon menar att en tydligare bild av användningsområden för de kurser som ingår i utbildningen då skulle ges. En av de svarande har blivit intresserad av arbete på byggarbetsplatser genom att föreläsare i olika kurser har berättat om det och en annan genom lunchföreläsningar.

4.1.3 Framtiden

4.1.3.1 Faktorer som kan locka kvinnor till byggrelaterade utbildningar

Den sista kategorin i enkätundersökningen handlar om framtiden. Här fick respondenterna svara på vilka faktorer som de tror kan få fler kvinnor att söka byggrelaterade utbildningar. Svaren visas i figur 4.4 nedan.



Figur 4.4. Faktorer som respondenterna tror kan locka fler kvinnor till byggrelaterade utbildningar.

En stor del av de svarande, 81,1 %, är överens om att fler kvinnliga mentorer och förebilder i byggbranschen skulle locka fler kvinnor till byggrelaterade utbildningar. 68,9 % är även inne på att en förbättrad bild av branschen förmodligen skulle få fler kvinnor intresserade. Bättre och mer information på högskolan och gymnasiet om yrket och karriärmöjligheter i byggbranschen tror 63,9 % skulle bidra till fler kvinnor på byggrelaterade utbildningar. 58,2 % av respondenterna anser även att bättre och mer information om de utbildningarna på högskolan och gymnasiet skulle få fler att söka. 37,7 % menar att fler kvinnor skulle bli intresserade av de här utbildningarna om det erbjöds fler praktikplatser för högskole- och gymnasieelever. Dessutom tror 27,9 % av respondenterna att reklam bättre anpassad för att locka kvinnor kan hjälpa. Några av de svarande (11,5 %) är även inne på att anpassa utbildningen mer efter kvinnor. Utöver faktorerna ovan är flera respondenter överens om att kulturen och attityder på byggarbetsplatser måste förändras för att fler kvinnor ska välja en byggrelaterad utbildning. En respondent menar att byggarbetsplatser måste arbeta med jämställdhetsfrågor och attityder. En annan av de svarande förklarar vad hon anser behöver förändras;

“Förändra attityden och kulturen som finns ute på arbetsplatserna. Det är inte bara reklamen och framställningen om dem som behöver ändras, för fortfarande så är det många byggarbetsplatser som är präglad av en väldans machokultur

där man som kvinna kan känna sig väldigt obekvämt, trots mycket skinn på näsan.”

En respondent tycker och att en förändring i beteende och attityd krävs;

“Utbilda män i hur man beter sig mot kvinnor. T.ex. vad som är mansplaining, trakasserier, att killgissa, att gaslighta och varför vi har olika fördelning av ansvar/förväntningar på män jämfört med kvinnor. Detta gäller såklart alla branscher men blir extra viktigt när det är en mansdominerad bransch.”

Hon är inte ensam bland de svarande att anse att män kan behöva utbildas i sådana frågor. En respondent har vänt på det och menar att för att byggbranschen ska bli mer attraktiv för kvinnor kan utbildningar hållas för dem om hur de ska bemöta män som inte beter sig yrkesmässigt korrekt. Några respondenter vill lyfta vikten av att visa vad branschen innebär för barn redan i tidig ålder. De menar att små barn delas upp i manliga och kvinnliga kategorier, där lekar präglas efter kön. En respondent använder lego som ett exempel, en leksak som hon anser kopplas mer till pojkar än flickor utan anledning. En annan respondent förklarar;

“I diskussioner om just detta har jag lyft att det är viktigt att i tidig ålder visa för barnen vad branschen innebär. Könssstereotyper. Alla tjejer vill inte bli byggare Bob, men kanske om det funnits en byggare Lisa så hade det känts som en självklar möjlighet att dessa jobb finns även för kvinnor.”

Slutligen anser några respondenter att den machokultur som råder på byggarbetsplatser måste minska för att fler kvinnor ska bli lockade av byggrelaterade utbildningar. En av de svarande menar även att det finns mycket säkerhetsbrister med byggarbeten och att det kan avskräcka kvinnor redan i utbildningsstadiet.

4.1.3.2 Åtgärder för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor

Enkätundersökningen avslutades med att fråga respondenterna om de hade några förslag på åtgärd för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor. En mängd förslag gavs. Respondenternas svar delas in i följande kategorier för bättre överskådlighet;

- Image
- Information
- Kvinnliga förebilder
- Kultur och natur
- Arbetsvillkor

Image

Respondenterna anser att ryktet om att byggbranschen är en machokultur måste bort. Det kan exempelvis göras genom att belysa projektledarrollen menar en respondent. En respondent förklarar att för hennes del var ryktet betydligt sämre än verkligheten;

“Jag tycker att man fått höra alldeles för mycket om den dåliga kvinnobilden i byggbranschen, man behöver förmedla till alla tjejer att det inte är så illa. Jag var lite rädd att man skulle bli dåligt behandlad som kvinna i byggbranschen men jag har varit ensam kvinna på de arbetsplatser jag jobbat på och har aldrig upplevt en dålig kvinnoosyn på arbetet. Så för min del i alla fall var ryktet mycket värre än verkligheten.”

En del respondenter föreslår att förändringar i marknadsföringssätt kan få bort branschen rykte om att vara en machokultur samt göra att fler kvinnor blir intresserade av byggbranschen. De påpekar att sättet som branschen framställs på är mer anpassat efter män än kvinnor. Ofta belyses teknik istället för vilka förändringar som branschen kan bidra med i samhället och som gynnar andra människor. En respondent menar att enkla medel såsom namn på utbildning kan spela en stor roll i arbetet mot en jämnare könsfördelning i byggbranschen;

“Gällande utbildning; har hört något om att väg- och vattenutbildningen funderade på att byta namn till samhällsbyggnad för att locka fler kvinnor. Tror faktiskt att bara en sådan sak skulle kunna göra skillnad (i alla fall tilltalar det namnet mig mer).”

Att förändra hur branschen framställs är således ett förslag som kan bidra till att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor.

Information

Flera respondenter behandlar utbildning och undervisning om branschen på skolor. De förklarar att information om byggbranschen måste nå ut till studenter på högstadiet och gymnasiet. Här är det viktigt att berätta vad branschen innebär och att visa den mängd av olika roller som finns. Några respondenter föreslår att kvinnor i byggbranschen besöker högstadie- och gymnasieskolor för att nå ut med den här informationen. En av de svarande skriver;

“Kvinnor som jobbar inom byggbranschen kan besöka skolor i högre grad och ge information samt inspiration”.

Att sprida kunskap om byggbranschen är inte bara viktigt på högskolan och gymnasiet. En respondent belyser att det även är angeläget vid högskolor och universitet.

“Jag tycker att man borde prata mer om att det är en mansdominerad bransch under utbildningen. Själv fick jag intrycket av att det var hyfsat jämställt i branschen med tanke på att det var ungefär 50 % män och 50 % kvinnor på utbildningen och att ingen någonsin nämnde något om det. När jag sedan kom ut på en byggarbetsplats blev jag nästan förvånad över att jag var enda kvinnan och bemötandet jag fick av vissa.”

Slutligen föreslår en respondent nätverksträffar mellan kvinnor som läser byggrelaterade utbildningar och kvinnor som arbetar i byggbranschen.

Kvinnliga förebilder

Ett flertal respondenter anser att det behövs fler kvinnor i beslutsfattande positioner. Ett större antal kvinnor måste in i byggbranschen och inta maktpositioner för att således göra den mer attraktiv för andra kvinnor. Flera av de svarande anser alltså att kvinnor i högre och beslutsfattande positioner är viktigt. En respondent skriver;

“För att kunna skapa en mer jämlik bransch krävs det att kvinnor innehar ledningspositioner. Detta kommer att öka attraktiviteten eftersom det visar att även kvinnor är lämpade och kompetenta till att leda och styra företag inom branschen. I nuläget får män mer betalt samtidigt som de skapar ett otryggt arbetsklimat för kvinnor. En lösning kan vara att erbjuda kvinnor en högre lön så att de känner att det är värt att ge sig ut i branschen. Om detta kan generera fler kvinnor i branschen kommer balansen mellan kvinnor och män att öka vilket kan leda till att skapa en trevligare arbetsplats utan förtryck och opassande kommentarer.”

Andra tycker att det är minst lika väsentligt att försöka locka fler kvinnliga byggarbetare och kvinnor till byggarbetsplatser. En respondent föreslår att fler nyutexaminerade kvinnor bör anställas i byggföretag för att skapa förebilder och således få ännu fler kvinnor intresserade av branschen. Som respondenten i citatet ovan är inne på anser även flera av de svarande att en högre lön skulle innebära att fler kvinnor väljer att arbeta inom byggbranschen. En respondent trycker tillika på hur viktigt begreppet mångfald är och att det behöver uppmärksammas i byggbranschen. En större mångfald skulle locka fler kvinnor.

Kultur och natur

Respondenterna tror att kulturen och attityder på byggarbetsplatser behöver förbättras för att kvinnor ska bli intresserade. Den manliga jargongen behöver förändras och insatser mot sexism och trakasserier i branschen måste göras. En respondent förklarar att arbetet mot en jämställd arbetsplats bör belysas för att eliminera den machokultur som finns på

byggarbetsplatser idag. Några svarande anser att attityder mot kvinnor hos tjänstemän är avsevärt bättre än hos yrkesarbetare. En respondent tror att arbetet måste börja på en högre nivå hos chefer. De behöver vara drivande i jämställdhetsfrågor. Hon menar också att ett företag som aktivt arbetar med hållbarhet kommer att vara mer lockande för kommande generationer. Respondenter nämner också att utbildning om jämställdhet på arbetsplatser kan förbättra kulturen och naturen i byggbranschen och således göra att den blir mer attraktiv för kvinnor. De menar att utbildning om respekt och jämställdhet borde etableras på arbetsplatser och att kommunikation om ämnet är viktigt bland anställda i branschen. Konversationer bör ske mellan de som arbetar i branschen om att alla är välkomna och att könet inte spelar någon roll, det är kompetensen som räknas.

Arbetsvillkor

En del respondenter förklarar att det finns mycket att göra ute på byggarbetsplatser gällande miljön för att locka fler kvinnor. De anser att den borde förändras för att bli mer tilltalande för båda könen. Några respondenter lyfter fram etableringen ute på byggarbetsplatser. De menar att en trevligare och renare kontorsmiljö i byggbodarna skulle kunna göra att fler kvinnor blir intresserade av sådana arbeten. Vidare ger en respondent förslaget att utrustning borde bli mer anpassad efter kvinnor. Hon belyser främst arbetskläderna och hur de kan orsaka känslan av att inte passa in. Ofta har de dålig passform och det kan vara svårt för kvinnor att hitta passande storlekar. Respondenten förklarar vidare att en sådan enkel sak kan vara avgörande för känslan av att passa in i branschen eller inte.

Slutligen så är ett flertal respondenter eniga om att kvinnors självförtroende måste öka och att byggbranschen måste få mer förståelse och respekt för kvinnor. Kvinnor måste våga välja byggbranschen och ibland behövs uppmuntran för att åstadkomma det. Det är också viktigt att visa för kvinnor att arbetet inte behöver kräva en stor styrka utan kan vara av mer teknisk karaktär.

4.2 Enkätundersökning yrkesverksamma

En enkätundersökning med inriktning mot byggindustrin för kvinnor yrkesverksamma i byggbranschen utfördes för att ta reda på vad det är som gör att kvinnor stannar i sin roll ute på byggarbetsplatser. Antal respondenter som svarade på enkäten var totalt 124 personer i skilda åldrar. Flest svarande, 31,5 %, var i åldrarna 23–24 år. Nästan lika många, 29,0 %, var mellan 21 och 22 år. 19,4 % var i 25–26 års åldern och 10,5 % var mellan 19 och 20 år. I åldrarna 27–30 år svarade 10 personer vilket utgör cirka 8 % av totalt antal svarande. 1,6 % var mellan 33 och 34 år. *Bilaga 2* innehåller frågorna från enkäten. De delades upp i sju kategorier;

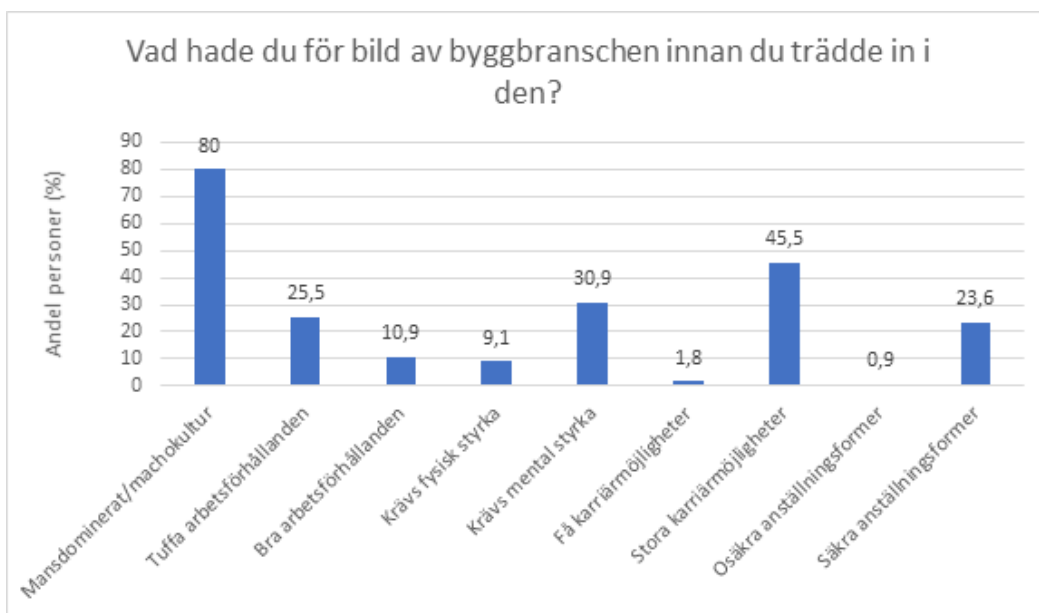
- Byggbranschens image
- Utbildning
- Karriärkännedom och karriärmöjligheter
- Rekryteringsprocessen

- Kultur, natur och arbetsmiljö
- Arbeta på byggarbetsplats
- Framtiden

Vad respondenterna gav för svar på de olika frågorna redogörs nedan uppdelat efter kategori. På flertalet av frågorna har de svarande kunnat ge mer än ett svar.

4.2.1 Byggbranschens image

Den första fråga som ställdes till respondenterna i den här kategorin var vad de hade för bild av byggbranschen innan de trädde in i den. Respondenterna svarar enligt figur 4.5 nedan.



Figur 4.5. Respondenternas bild av byggbranschen innan de trädde in i den.

En stor del av respondenterna hade alla bilden av att byggbranschen var en mansdominerad bransch med en machokultur. 80 % av samtliga som deltog i undersökningen hade en sådan bild av branschen innan de trädde in i den. En respondent förtydligar att hon hade bilden av att byggbranschen var mansdominerad och att arbetssätten var omoderna. En annan svarande beskriver sin bild av branschen med ordet machokultur. Hon förklarar också att hon inte hade någon uppfattning om vilka roller eller karriärmöjligheter som fanns innan hon trädde in i byggbranschen. 45,5 % av respondenterna hade däremot en föreställning av att det fanns stora karriärmöjligheter inom branschen. Några respondenter inflikar dessutom att de hade uppfattningen av att arbeten inom byggbranschen var välbetalda. Endast en liten andel av de svarande, 1,8 %, trodde innan de trädde in i branschen

att karriärmöjligheterna var få eller till och med obefintliga. Av total andel svarande gick 30,9 % in i byggbranschen med tron att det krävs mental styrka. Det är fler än de 9,1 % som svarar att de hade en bild av att det krävs fysisk styrka i branschen. Fler personer (25,5 %) svarar att de hade bilden av tuffa arbetsförhållanden i byggbranschen än de 10,9 % som svarar att de hade bilden av en bransch med bra arbetsförhållanden. Med tuffa arbetsförhållanden menas exempelvis arbeten som är smutsiga, farliga, stressiga och som utförs i bistert väder. Ett bra arbetsförhållande är istället säkert, lugnt, mycket samarbete, bra miljö och så vidare. 23,6 % svarar att de innan inträde i branschen hade bilden av att anställningsformerna var säkra. Endast en svarande (0,9 %) hade bilden av en bransch med osäkra anställningsformer. En respondent förtydligar sitt svar med att beskriva byggbranschen som en bransch där det alltid kommer att finnas arbete.

Många svarande hade också innan de trädde in i branschen bilden av att byggbranschen var spännande med många möjligheter och att det var intressant att få vara delaktig i framtagandet av byggnationer. Dessutom förklarar en respondent att hon uppfattade byggbranschen som en bransch med framtidspotential innan hon började arbeta inom den. En respondent beskriver sin bild av byggbranschen som;

“Spännande, utmanande, säker framtid, stimulerande projekt, samhällsnytta.”

Alla respondenter hade dock inte en sådan bra bild av byggbranschen innan de blev en del av den. En respondent menar att hon såg byggbranschen som en bransch med viljan att förändras men som fortfarande var konservativ och konkurrensbegränsande. En annan respondent hade även hon bilden av byggbranschen som stelbent och ineffektiv. Däremot så hade hon uppfattningen av att branschen var ovillig att förändras. Ytterligare en av de svarande hade föreställningen att branschen var svår att reformera. Hon beskriver vidare att hon såg en bransch med hierarkiska strukturer som var svår att innovera men som hade ett stort fokus på hållbarhet.

När respondenterna hade svarat på den här frågan fick de följdfrågan “Nu när du arbetar/har arbetat i byggbranschen, stämmer bilden?”. Här anser 62,6 % att bilden delvis stämmer och 30,9 % att bilden stämmer helt och hållet. Endast 6,5 % tycker inte att bilden de hade av byggbranschen innan de trädde in i den stämmer.

4.2.2 Utbildning

Av samtliga respondenter har 29 % läst en civilingenjörsutbildning inom väg- och vattenbyggnad. Ungefär 24 % är utbildade högskoleingenjörer i byggt teknik med arkitektur och 12 % är högskoleingenjörer i byggt teknik – väg- och trafikteknik. En person svarar att hon har läst brandingenjörsutbildning och en annan har utbildat sig till civilingenjör i lantmäteri. Utöver det har några respondenter läst till civilingenjör inom samhällsbyggnad, industriell ekonomi, arkitektur, energi, miljö och management, miljö och vattenteknik, maskinteknik – energi och miljö samt kemiteknik och hållbar utveckling. En respondent

har läst till civilingenjör inom design och produktframtagning och ett par andra till civilekonom. Några respondenter har också utbildat sig till högskoleingenjörer inom byggt teknik med inriktning brand och konstruktion, byggt teknik och ekonomi, beräkning och anläggningsteknik, ljusdesign samt design och produktutveckling. Bland de svarande finns även de som läst mätteknik eller vid yrkeshögskola till bland annat installationssamordnare. Det finns de som studerat till affärsingenjör med bygginriktning, gymnasieingenjör inom exempelvis husbyggnadsteknik, trädgård eller samhällsbyggnad samt beteendevetenskaplig universitetsutbildning. En respondent har läst elprogrammet på gymnasienivå och ett par har en teknisk kandidatexamen inom affärsutveckling och entreprenörskap inom bygg. En respondent har teknisk kandidatexamen inom fastighetsutveckling och även en master of science inom byggprojektledning. 1,6 % av respondenterna har inte gått någon utbildning. Vid frågan vad som påverkade respondenternas val av program svarade de enligt figur 4.6.



Figur 4.6. Faktorer som påverkade respondenternas val av program.

73 % av samtliga deltagare på enkätundersökningen svarade att intresse var en bidragande faktor till att de valde det program som de gjorde. 45,1 % påverkades av förväntan om en bra arbetsmarknad och 37,7 % av utbildningens bredd. Runt 20 % lockades av förväntan om hög lön och ungefär lika stor andel av att utbildningen hade ett bra rykte. 18 % anser att familj och vänner har bidragit till deras val av utbildning. Endast 5,7 % och 2,5 % valde sin utbildning på grund av en kvinnlig respektive manlig förebild i byggbranschen. En respondent valde program efter utbildningens längd och en annan valde den civilingenjörsutbildning som innehöll minst kemi. En respondent har påverkats av sin lärare och förklarar;

“Min lärare på den tekniska basterminen föreslog inriktningen samt förväntan om möjligheter på grund av att jag är kvinna.”

Hon påverkades således också av förväntningar om bra möjligheter på grund av sitt kön.

4.2.3 Karriärkännedom och karriärmöjligheter

I den här kategorin svarar respondenterna på hur viktigt de anser att det är att kunna avancera och göra karriär på sin arbetsplats. Av samtliga svarande anser 43,9 % att det är ganska viktigt att ha en sådan möjlighet. 42,3 % svarade att det är mycket viktigt med avancemang och karriär. 13,0 % tycker att det är mindre viktigt och 0,8 % att det inte är viktigt alls. Flertalet av de svarande anser följaktligen att det är betydande för dem att kunna göra karriär och avancera på sin arbetsplats.

Respondenterna fick även svara på frågan “visste du vilka karriärmöjligheter som fanns innan du trädde in i byggbranschen?” Här svarade flest (47,2 %) att de delvis hade kännedom om de möjligheter för karriär som finns i branschen. 37,4 % svarade att de inte visste det och 15,4 % svarade att de hade full koll på karriärmöjligheterna. Det är alltså betydligt fler som inte visste eller bara delvis visste vilka karriärmöjligheter som finns i byggbranschen innan de trädde in i den än de som hade fullständig koll.

4.2.4 Rekryteringsprocessen

I nästa kategori fick respondenterna svara på frågor om rekryteringsprocessen. Den första frågan var “upplevde du något av följande vid rekryteringsprocessen?”, följt av olika alternativ. 73,5 % av de svarande känner att de blev anställda på grund av sin kompetens. En respondent förtydligar;

“Kände att intervjun var väldigt jämställd, en man och en kvinna höll i den. Fick standardfrågor från formulär. Kändes ej könsinriktat.”

Betydligt färre, 10,3 %, upplever att de blev anställda för att de är kvinnor. En respondent beskriver att hon fick känslan av att ha en liten fördel som kvinna då företag strävar efter en jämn könsfördelning. Nästan hälften av respondenterna (47,9 %) anser inte heller att de behandlades annorlunda under intervjun på grund av sitt kön. Däremot tycker 6,8 % att personen som höll i intervjun verkade bete sig annorlunda för att de är kvinnor. De flesta respondenter verkar överens om att de anställningsintervjuer som de varit på var anpassade efter båda könen. Ingen av de svarande tycker att intervjun var bättre anpassad efter kvinnor och endast 3,4 % anser att intervjun var bättre lämpad för män. Av de svarande har 10,3 % under en anställningsintervju fått höra att det är tufft att arbeta i byggbranschen. 9,4 % har även fått frågor kring om de har barn eller planerar att skaffa barn.

En del respondenter förklarar att de praktiserat innan eller blivit rekommenderade till en fast tjänst, och därmed inte har haft en traditionell anställningsintervju. En respondent menar att hon har blivit headhunted på grund av sin yrkesroll. Hon tror även att det delvis kan bero på att hon är kvinna. Några respondenter förklarar att de har varit med om flera rekryteringsprocesser och att de har behandlats olika under varje intervju.

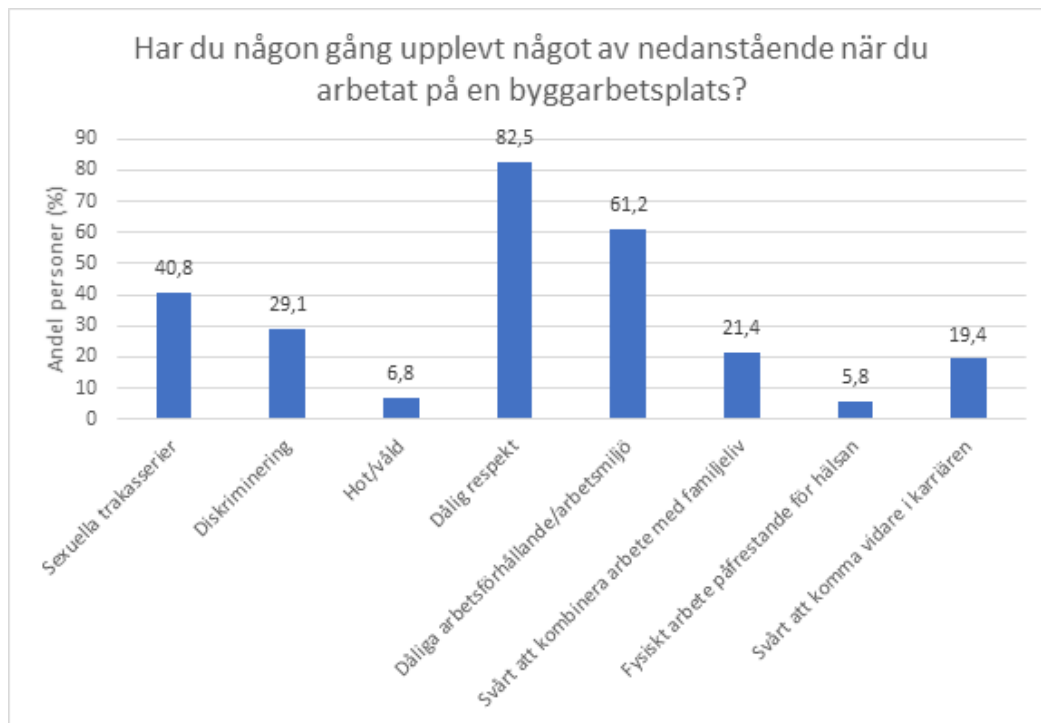
Respondenterna fick även svara på hur de tror att rekryteringsprocessen skulle kunna förändras för att locka fler kvinnor till byggbranschen. Nära hälften (48,4 %) tror inte att en förändring av rekryteringsprocessen skulle locka fler kvinnor. 29,7 % anser att blind-rekrytering skulle kunna göra fler kvinnor intresserade av branschen. Blind-rekrytering innebär att namn och eventuell bild plockas bort från anställningsansökan. Att skapa mer formella anställningsprocesser oberoende av personliga kontakter tror 24,2 % av respondenterna kan bidra till fler kvinnor i byggbranschen. 18,7 % tror att en lösning kan vara att skapa mallar och standardiseringar av rekrytering. Det ska handla om kompetens och erfarenheter, inte kön. Respondenterna anser också att ändringar av platsannonser och i beskrivning av tjänster skulle kunna locka fler kvinnor. De menar att de kan formuleras annorlunda och mer inkluderande för att väcka större intresse hos det kvinnliga könet. En respondent vill belysa att det inte enbart handlar om annonser utan även hur företag framställs i sociala medier och hemsidor. Fler kvinnor synliga i företags marknadsföring och i anställningsprocessen kan uppmuntra andra kvinnor att välja branschen. Några respondenter förklarar att intervjuer bör genomföras av minst två personer av olika karaktär, gärna en man och en kvinna. Det kan vara betydande vilka personer som ansvarar för intervjuer och hur de betar sig. Dessutom är det fördelaktigt om det finns kontaktuppgifter för arbetssökande till personer på företaget av båda könen. En respondent förklarar;

“Jag skulle säga att ett problem i byggbranschen är att personer på chefspositioner ofta har jobbat sig upp inom företag och kanske inte är mest lämpade för personalansvar eller rekryteringsprocesser. För att locka fler kvinnor till byggbranschen tror jag att det krävs bättre kompetens gällande intervjuteknik hos rekryterande chefer och att jobbannonser formuleras på ett tilltalande sätt.”

Vidare menar en respondent att det är skillnad på stora och mindre byggbolag. Stora byggbolag har ofta någon form av jämställdhetspolicy och arbetar aktivt för att rekrytera både kvinnor och män. Hon fortsätter att förklara att i mindre bolag utförs intervjuer ofta av manliga mellanchefer utan stöd från HR, vilket kan bidra till ett ojämnt utfall. En respondent upplever att HR-sektionerna ligger före verksamheten i utvecklingen mot jämställdhet och att det därmed är i verksamheten som störst förändring krävs. En del respondenter anser att arbetet med jämställdhet måste börja långt innan rekryteringsprocessen. Fler förebilder måste belysas och information behöver nå ut till unga kvinnor. Många upplever att kvinnor i byggbranschen är attraktiva för arbetsgivare och att en anställning inte är något problem. Utmaningen är istället att få kvinnor intresserade av byggrelaterade utbildningar. Slutligen finns det några svarande som upplevt helt neutrala intervjuer som varken inriktat sig mer mot män eller kvinnor. De anser därför inte att det finns några förändringar att göra i rekryteringsprocessen för att locka fler kvinnor till byggbranschen.

4.2.5 Kultur, natur och arbetsmiljö

I kategorin kultur, natur och arbetsmiljö fick respondenterna frågan om och i så fall vad de haft för negativa upplevelser vid arbete på en byggarbetsplats. I figur 4.7 presenteras svaren.



Figur 4.7. Respondenternas negativa upplevelser vid arbete på en byggarbetsplats.

Som kan avläsas i figuren svarade hela 82,5 % av respondenterna att de någon gång upplevt dålig respekt från manliga kollegor, chefer och/eller yrkesarbetare. 40,8 % av respondenterna har dessutom upplevt sexuella trakasserier och 29,1 % har varit med om diskriminerande beteenden på en byggarbetsplats. 6,8 % har även upplevt hot eller våld. Några respondenter har valt att förtydliga sina svar. Härskartekniker och förutfattade meningar på grund av kön är något som flera personer fått erfara. Uteslutande ur grupper och att bli ignorerad eller förminskad är också något som respondenterna har upplevt. En respondent förklarar att hon känner att hon behöver bevisa att hon är kompetent i större utsträckning än sina manliga kollegor. En annan respondent skriver;

“Jag har varit med om utövande av härskarteknik riktat mot mig. Det kom inte från yrkesarbetare eller män i högre positioner (som hade varit mer väntat), utan från en kollega på samma nivå som mig. Det gick lång tid innan jag ens förstod att det var det han höll på med, han verkade hjälpsam och omtänksam till en början. Men jag började mer och mer inse att han medvetet försökte förminska mig och mina prestationer för att förhöja sig själv i olika sammanhang.”

Trakasserier och diskriminering kan alltså uppträda både öppet och mer dolt. Några yngre respondenter förklarar att de ofta tilltalas nedlåtande och underskattas på arbetsplatsen. Jargongen på byggarbetsplatser är också något som respondenterna reagerar på. Den är många gånger sexistisk med opassande skämt eller grova ord. Några respondenter har även uppmärksammat sexistiska föremål på sin arbetsplats. Det kan vara allt från tryck på muggar, planscher med sexistiska motiv så långt som till Viagra i vilorum.

Vidare har 61,2 % av respondenterna varit med om dåliga arbetsförhållande och dålig arbetsmiljö. Det kan vara exempelvis stress, långa arbetsdagar och bistert väder. 21,4 % anser att de har haft svårt att kombinera familjeliv och arbete på en byggarbetsplats och 19,4 % har upplevt att det har varit svårt att komma vidare i karriären. Slutligen har 5,8 % av de svarande någon gång upplevt fysiskt krävande arbete som har varit påfrestande för hälsan.

Respondenterna fick även beskriva situationer på en byggarbetsplats där det har varit en fördel att vara kvinna. Här svarar ett antal respondenter att de inte har upplevt några fördelar med det. Många förklarar däremot att de upplever acceptans, respekt och hjälpsamhet i större grad, som de tror beror på att de är kvinnor. Det kan vara från både yrkesarbetare, chefer och tjänstemän. De vill i många fall hjälpa till med tyngre arbeten och svarar gärna på frågor. Ett flertal kvinnor upplever även att manliga kollegor är måna om att de trivs på arbetsplatsen. Flera respondenter jämför uppträdandet från kollegor mot dem själva med bemötande som män på deras arbetsplats får. De menar att som kvinna är bemötandet från personer av motsatt kön bättre än vad det är mellan män. Två respondenter skriver;

“Mer “gentlemannamässigt” bemötande från entreprenörer jämfört med mina manliga kollegor som ifrågasätts.”

“De flesta är hjälpsamma och jag upplever de som mer benägna att “förklara snällt” när man frågar som kvinna än som man.”

En respondent förklarar att hennes manliga kollegor utgick från att hon inte kunde lika mycket som dem och att det bidrog till att hon fick bra hjälp och kunde överraska. Hon tror att en man i samma sits hade fått en tuffare start med mer macho-beteende och hållfullhet. Fler respondenter håller med om att det kan vara en fördel att vara kvinna på byggarbetsplatsen då de inte förväntas kunna lika mycket som en man. Dels för att det är lättare att be om hjälp och ställa frågor dels för är att det går att överraska från underläge med den kunskap de besitter. En respondent har upplevt att när hon inte förstår något tar sig kollegor tid att svara på en mer grundläggande nivå i jämförelse med manliga kollegor som förväntas kunna mer. Några respondenter ser dock det här som en nackdel och att de snarare måste bevisa sin kompetens mer än vad en man behöver göra. En respondent har

dessutom upplevt ett scenario helt tvärtemot det ovan. Hon beskriver att män tror att hon som kvinna kan mycket mer och har jobbat dubbelt så hårt för att komma dit hon är. Hon ser det dock positivt och menar att hon därför har mycket att säga till om.

Flera av respondenterna ser det som en stor fördel att vara kvinna i en mansdominerad bransch då det är lättare att bli ihågkommen. Några svarande förklarar att de som ensam kvinna på möten eller i andra sammanhang får större uppmärksamhet och att många kommer ihåg dem efteråt. En kvinna i en bransch dominerad av män sticker ut mer och många respondenter menar att det på så vis kan vara enklare att ta sig vidare i karriären. Dessutom kan kvinnor som arbetat ett tag i branschen fungera som stöd för yngre kvinnor. Om de upplever problem kan det vara lättare att prata med en kvinna istället för med manliga kollegor och chefer.

Ytterligare en positiv faktor som kvinnor upplevt på en byggarbetsplats är att arbetsklimatet förbättrats. Många respondenter anser att även männens beteende mot varandra blir trevligare och attityderna mildare om det finns en eller flera kvinnor närvarande. En respondent förklarar att mötesmiljön enligt andra medverkande har blivit bättre när hon som kvinna varit deltagande. Det blir en lugnare stämning och alla håller en god ton. Många, både män och kvinnor, verkar tycka att stämningen blir bättre om arbetsplatsen har en jämnare könsfördelning. Dessutom upplever kvinnor att de har lättare att ge dåliga besked eller tillsägelser på en byggarbetsplats än sina manliga kollegor. När beskedet kommer från en kvinna reagerar personer bättre än när det kommer från en man. Några respondenter tror att det beror på att en kvinna upplevs mindre hotfull och aggressiv och att det då är lättare att ge en tillsägelse utan att motparten går i försvarsposition. En respondent har på en arbetsplats tillämpat det och skriver;

“Om man vill hålla en extern part lugnare/snällare har jag följt med för folk har svårare att bli arga och hotfulla mot unga tjejer.”

En annan respondent upplever även att hon lättare får gehör för sina idéer genom en ödmjuk och försiktig inställning. Hon tror att ett tuffare tillvägagångssätt från en manlig kollega hade förväntats för att inte framstå som mesig. Hon förklarar vidare att ett mjukt bemötande gör det enklare att ge kritik utan att mottagaren känner sig förolämpad. En annan av de svarande tror att nytänkande idéer uppskattas i större utsträckning när de kommer från en kvinna. Dessutom menar många att de blir hörda och att kollegor och chefer lyssnar på vad de har att förmedla. Flera respondenter tror att en jämnare arbetsfördelning mellan män och kvinnor kan bidra till en hållbar och innovativ utveckling av byggbranschen. Respondenterna menar att kvinnor kan komma med nya synvinklar och perspektiv. Män och kvinnor tänker på olika sätt vilket gynnar alla. En av de svarande förklarar;

“Ser många fördelar när det är blandat män och kvinnor då vi ser och löser en del saker på olika sätt och tillsammans skapar vi den bästa lösningen med hjälp av varandra.”

4.2.6 Arbeta på byggarbetsplats

Den här kategorin skapades för att ta reda på vad som gör att en del kvinnor stannar och andra lämnar arbete på byggarbetsplatser. Av alla respondenter har 73 % svarat att de just nu eller någon gång har arbetat ute på byggarbetsplatser. Övriga har svarat att de varken nu eller tidigare arbetat ute på en byggarbetsplats. Av de 73 % som arbetar eller har arbetat på byggarbetsplatser arbetar 52 % just nu på en sådan arbetsplats och 48 % svarar att de har gjort det. För att följa upp det här fick respondenterna som svarat att de jobbar eller har jobbat på byggarbetsplats beskriva hur länge de gjort det. Flest respondenter, 39,3 % har arbetat på en byggarbetsplats i 3 till 5 år. Nästan lika många, 34,5 % har endast arbetat på byggarbetsplats mellan 0 och 2 år. 8,3 % har gjort det i 9–11 år och 7,1 % i 6–8 år. Endast ett fåtal personer svarar att de har arbetat på en byggarbetsplats i 15 år eller mer. Den respondent som arbetat längst tid ute på en byggarbetsplats har gjort det i 24 till 26 år. De respondenter som just nu arbetar ute på en byggarbetsplats fick frågan vad som har fått dem att stanna kvar. De har svarat enligt figur 4.8 nedan.



Figur 4.8. Respondenternas anledningar till att de arbetar kvar på byggarbetsplatser.

Den största anledningen som gör att respondenterna arbetar kvar på byggarbetsplatser är intressanta arbetsuppgifter. 69,5 % har svarat att det är en anledning till att de stannar. 66,1 % anser även att en bra relation till kollegor, chefer och/eller yrkesarbetare är ett skäl till det. Många respondenter, 61 %, gillar utmaningar och anger det som en anledning till att de stannar kvar på byggarbetsplatser. Något mer än hälften av alla svarande anser även att de respekteras för sina kvalifikationer och sin kompetens och att det har bidragit till att de stannar. 37,3 % svarar att de känner att de kommer vidare i sin karriär och 25,4 %

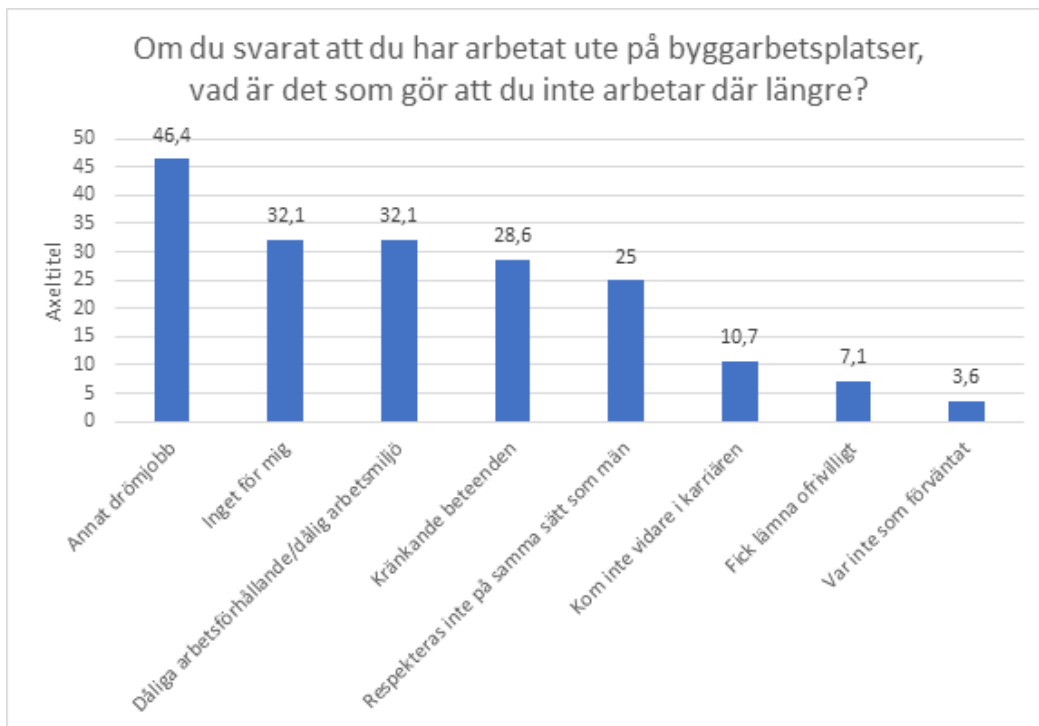
uppges att de inte har varit ute i arbetslivet så länge. De är nyutexaminerade eller har endast arbetat i några år. För 20,3 % av respondenterna finns ingen särskild anledning till att de stannar kvar på byggarbetsplatser, de anger att det bara har rullat på. Det finns även de respondenter som stannar kvar för att de upplever mångfald och jämställdhet på arbetsplatsen (11,9 %).

Utöver de anledningar som visas i figur 4.8 har respondenterna förklarat att de inte arbetar heltid ute på byggarbetsplatser och att det troligtvis är anledningen till att de stannar kvar. En del är konsulter eller projektledare och vistas ett par dagar i veckan ute på byggarbetsplatser. Andra gör platsbesök, kontroller eller deltar på möten och kommer på så vis ut till byggarbetsplatser då och då. Några respondenter har svarat att de stannar kvar för att de helt enkelt trivs bra och tycker att det är roligt. En respondent förklarar;

“Älskar att vara en del av ett team där vi bygger något fysiskt som andra ska använda. Och att ingen dag är den andra lik. Dyker alltid upp nya problem som vi måste lösa. Kan upplevas stressande för vissa men andra drivs av det. Det gör jag.”

Fler respondenter uppger också att de stannar eftersom de vill vara med när teori blir verklighet. Andra respondenter menar att den kunskap som erhålls vid arbete på byggarbetsplatser är bra att få tidigt i karriären och värdefull vid eventuella byten av jobb. Slutligen svarar en respondent att hon arbetar kvar på en byggarbetsplats men söker andra tjänster.

De respondenter som svarar att de har arbetat ute på byggarbetsplatser men inte gör det längre fick också ange orsaker till det. Figur 4.9 visar hur de svarade.



Figur 4.9. Respondenternas anledningar till att de inte arbetar kvar på byggarbetsplatser.

Nära hälften, 46,4 %, av de svarande på den här frågan valde att lämna arbete på byggarbetsplatser då deras drömjobb var något annat. 32,1 % ansåg att arbete på byggarbetsplats inte var något för dem. Lika många lämnade på grund av dåliga arbetsförhållanden och dålig arbetsmiljö. Det kan vara exempelvis stress, långa arbetsdagar och bister väder. Några respondenter gav exempel så som tungt arbete, tidiga morgnar och tråkiga kollegor. Vissa respondenter, 28,6 %, valde att lämna arbetet på byggarbetsplatser eftersom de utsattes för kränkande beteende från manliga kollegor. Det kunde vara bland annat sexuella trakasserier och/eller mobbning. En respondent förklarar att hon dessutom upplevt dåligt beteende från äldre kvinnliga kollegor och att de stundtals varit värre än männen. 25 % upplevde dessutom att de inte respekterades i samma utsträckning som män. 10,7 % arbetar inte längre på byggarbetsplatser då de inte kunde komma vidare i sin karriär. Några respondenter, 7,1 %, fick lämna ofrivilligt och 3,6 % av de svarande tyckte inte att arbete på en byggarbetsplats var som de förväntade sig att det skulle vara.

Utöver orsakerna ovan kommenterar flera respondenter att de lämnade byggarbetsplatser på grund av befordran till högre tjänster eller andra erbjudanden som lockade mer. En respondent som fick ett sådant erbjudande förklarar dock att hon saknar produktionen och eventuellt återvänder dit i framtiden. En respondent var aktiv på byggarbetsplatser under en byggkris och började då studera istället. Efter det återvände hon aldrig till byggbran-

schen. Slutligen förklarar några respondenter att de började arbeta ute på byggarbetsplatser för att få förståelse för arbetet och processerna. De valde senare att byta inriktning och lämna byggarbetsplatser.

4.2.7 Framtiden

4.2.7.1 Faktorer som kan locka kvinnor till byggarbetsplatser

I den sista kategorin om framtiden fick respondenterna svara på vilka faktorer de tror kan locka fler kvinnor till att arbeta ute på byggarbetsplatser. För att göra presentationen av resultatet tydligare har indelning i kategorier gjorts enligt nedan;

- Kvinnliga förebilder
- Image, kultur och natur
- Arbetsvillkor

Hur respondenterna svarat kring varje kategori presenteras nedan.

Kvinnliga förebilder

Respondenterna svarar att de tror att fler kvinnliga förebilder och mentorer är en viktig faktor, främst på arbetsplatser men även i skolor. En respondent beskriver;

“Fler kvinnliga förebilder. Bilden av att unga tjejer inte kan något måste försvinna. Alla börjar vi någonstans och ingen kan allt från början. Med fler unga kvinnor ute på byggarbetsplatser tror jag att den bilden kan försvinna.”

Åsikter om att fler kvinnor som chefer och i ledande positioner kan bidra till att kvinnor blir mer intresserade av arbete på byggarbetsplatser förekommer också ofta. En av de svarande förklarar;

“Fler kvinnor i ledande roller gör att fler kvinnor motiveras att själva ta ledande roller, samt att jag som kvinna ofta trivs bättre när det finns kvinnor i ledande roller omkring mig.”

Respondenterna tror även att fler kvinnor generellt och större mångfald i branschen skulle kunna medverka till det. Med fler kvinnor ute på byggarbetsplatser kommer ännu fler att vilja och våga. Dessutom menar en respondent att det på så vis blir enklare för kvinnor att få kontakter i branschen. Det blir också mer motiverande att söka sig till en bransch där någon som går att relatera till trivs. Större mångfald leder enligt många även till bättre utfört arbete. Några respondenter anser att det är viktigt att lyfta fram de kvinnor som idag

arbetar i byggbranschen och på byggarbetsplatser, för att på så vis få fler kvinnor intresserade. Andra är även inne på att det förutom i verkliga livet även måste finnas attraktiva förebilder i exempelvis filmer och media för att locka kvinnor till byggbranschen.

Image, kultur och natur

Något som flertalet respondenter anser behöver ändras för att locka fler kvinnor till byggarbetsplatser är bilden av byggbranschen samt den natur och kultur som förekommer på byggarbetsplatser. En generell förbättring av hur branschen presenteras och representeras krävs. Branschens rykte kan avskräcka kvinnor från att ens överväga att arbeta inom den, och enligt en del respondenter är ryktet om byggarbetsplatser till och med värre. En av de svarande menar att arbete vid en byggarbetsplats har lika nackdelar för såväl män som kvinnor i samma stadiet i arbetslivet. Därför är det ryktet och bilden som behöver förändras. Ett sätt att göra det är via reklam och marknadsföring. Byggbranschen behöver bättre och riktad marknadsföring där kvinnor framhävs i större utsträckning menar en respondent. En respondent skriver;

“Lyfta fram de kvinnor som arbetar här redan. Visa utbytet mellan människor och hur man på en byggarbetsplats får kombinera uppfinningsrikedom, tekniskt kunnande, ledning av människor och struktur.”

Det är alltså viktigt för byggföretag att i sin marknadsföring lägga mer fokus på vad arbete på en byggarbetsplats kan innebära. Det är ett väldigt socialt arbete där framtiden byggs. För att locka fler kvinnor är det viktigt att det framgår. Även möjligheterna till personlig utveckling och intressanta utmaningar är något som bör framgå i reklam för arbete på byggarbetsplatser. Det är viktigt att visa verkligheten och att det är ett arbete som passar såväl män som kvinnor.

En av de svarande menar att även rekryteringsprocessen behöver förändras. Hon anser att frågor kring hur en kvinna skulle hantera olika obekväma situationer enbart stärker bilden av byggbranschen som en machokultur. Ytterligare en respondent förklarar;

“Förbättra ryktet för branschen. Jag har förstått att det har hänt mycket för jämställdheten bara det senaste decenniet. Många företag tar diskriminering, sexism och rasism mm. på största allvar.”

Respondenten tycker alltså att arbetet med jämställdhet och mot diskriminerande beteenden har kommit längre i verkligheten än vad ryktet om branschen har gjort. Många respondenter anser dock att ryktet om byggbranschen som en bransch med mycket machokultur många gånger stämmer och att det således inte enbart är bilden av den som behöver ändras. Förändring krävs i kulturen i branschen, främst på byggarbetsplatser. Branschen och beteendestrukturer inom den måste normaliseras. Ett aktivt arbete mot diskriminerande beteenden så som sexism, homofobi och rasism är nödvändigt tycker de svarande.

Byggarbetsplatser behöver bli mer inkluderande och jämställda med en trevligare jargong. Jargongen idag upplevs ofta som grabbig och sexistisk. Branschen behöver bli mer flexibel och öppna upp för innovation och nytänkande. Den machokultur och stelbenthet som råder idag måste försvinna. Officiellt är det flera byggföretag som redan aktivt arbetar med de här frågorna, men en del respondenter menar att budskapet fortfarande inte alltid når fram till yrkesarbetarna på byggarbetsplatser. En respondent har tröttnat på att höra att kvinnor i byggbranschen måste vara tuffa och stå upp för sig själva. Hon skriver;

“Ogillar uppmaningen om att en måste ha ‘skinn på näsan’ för att palla med branschen. Bygg ska vara för alla - inte för dem som står ut med hårdast smällar.”

Det är följaktligen branschen som behöver ändra sin inställning gentemot kvinnor och inte tvärtom. Kvinnor och män ska värderas lika. Ett flertal respondenter tror att arbetet med en förbättrad natur och kultur i byggbranschen och på byggarbetsplatser måste börja i företagsledningen. Företag behöver aktivt visa att de stöttar kvinnor som blir utsatta för trakasserier. Ledare och personer i chefspositioner måste driva frågan och aldrig acceptera kränkande beteenden eller särbehandling.

Arbetsvillkor

Flera svarande anser att arbetsvillkoren behöver förändras för att locka fler kvinnor. Till att börja med är det många som anser att arbetstiderna behöver förbättras och bli mer flexibla. Idag är arbetet på byggarbetsplatser ofta stressigt och det förekommer förväntningar på de arbetande att jobba mycket övertid. Större flexibilitet och möjlighet att arbeta deltid behövs ute i produktion. En respondent förklarar att bättre arbetstider, särskilt inom anläggning, skulle göra fler kvinnor intresserade av att arbeta på byggarbetsplatser. Veckopendling och att arbeta på helgdagar fungerar inte med barn fortsätter hon. Fler respondenter instämmer och menar att det bör finnas bättre möjligheter att vara frånvarande på grund av exempelvis vård av sjukt barn samt att anpassa arbetstider efter familjelivet. Idag kan det vara svårt att kombinera familj med arbete på en byggarbetsplats. Det behöver förbättras för att fler kvinnor ska välja ett sådant arbete. En respondent skriver;

“Arbetstider och stress gör att många inte vill jobba där, gäller även män. Svårt att ha en fritid.”

Att arbetstider behöver bli mer flexibla gäller alltså inte enbart kvinnor med familjer utan generellt för arbete ute på byggarbetsplatser.

De svarande anser även att högre och mer likställda löner inom byggbranschen hade gjort att fler kvinnor valt att arbeta på en byggarbetsplats. Samma typ av arbete bör generera lika lön oavsett kön. Vidare är en vanlig åsikt att en trygg anställning med goda karriärmöjligheter är något som skulle locka fler kvinnor. En del respondenter saknar tydliga

karriärvägar och menar att det kan bidra till att fler kvinnor och män förstår vad arbete på en byggarbetsplats innebär och var det kan leda. En respondent förklarar att det är lätt att avancera och att det finns många möjligheter att välja inriktning inom byggbranschen. Problemet är att medvetenheten om det hos kvinnor är låg.

Även arbetsplatsernas utformning har förbättringspotential, enligt flera svarande. Mer välkomnande arbetsplatser med trevligare etableringar är ett vanligt förslag för att locka fler kvinnor till byggarbetsplatser. Etableringar behöver även anpassas bättre till kvinnor. Det är exempelvis inte ovanligt att det saknas omklädningsrum för båda könen. En annan förändring på arbetsplatsen för att locka fler kvinnor är förbättrade hjälpmedel. Bättre anpassade verktyg och att kunna ersätta fysiskt tungt arbete med maskiner är något som kan bidra till det, menar några respondenter.

4.2.7.2 Åtgärder för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor

I kategori Framtid ställdes slutligen frågan om respondenterna har några förslag på åtgärd för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor. Föreslagna åtgärder delas nedan in i olika kategorier för att få en tydligare bild. Kategorierna är;

- Image
- Information
- Kvinnliga förebilder
- Kultur och natur
- Arbetsvillkor

Image

Den första kategorin handlar om byggbranschens image. Några respondenter anser att för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor måste arbetet börja med branschens rykte. För att förbättra branschens rykte kom konkreta förslag på att via olika informationskanaler belysa vikten av jämställdhet. En respondent föreslår att media bör ge ut mer information kring fördelar med kvinnliga chefer och kollegor. En annan av de svarande menar att bilden som media framställer av byggbranschen är för negativ. Kvinnorna i branschen är få och kan stöta på problem, men det är viktigt att media framhäver andra mer positiva aspekter av branschen.

Information

Nästa kategori handlar om den information som sprids om byggbranschen till exempelvis skolor. Några respondenter påpekar att information bör nå ut till flickor redan i tidig ålder. Som det är idag lär sig flickor tidigt att bygg är för pojkar menar en respondent. Information riktad till barn via exempelvis filmer och böcker bör vara neutral och visa att bygg är för både flickor och pojkar. På så vis kan byggbranschen bli mer attraktiv för kvinnor i framtiden. Vidare föreslår respondenter att fler besök bör göras i skolor för att informera om vilka möjligheter och roller som finns i branschen. En respondent föreslår;

“Kvinnliga gästföreläsare på utbildningarna. Gärna de som jobbar i branschen på olika sätt, dvs visa vilka möjligheter som finns.”

En annan respondent menar att det är viktigt att för tonåringar och unga vuxna lyfta fram alla byggbranschens olika delar på ett könsneutralt vis. Fler respondenter instämmer och anser att det är angeläget att marknadsföra alla möjligheter inom byggbranschen, särskilt projektledning. Det kan göra att branschen blir mer attraktiv för kvinnor påstår de. En respondent tror att branschen kan bli mer attraktiv för kvinnor om antalet kvinnor ökar. Hon skriver;

“Riktade utbildningsinsatser för att relativt snabbt få in många kvinnor i branschen samtidigt. De stora byggbolagen bör ta sitt ansvar genom kampanjer och riktad deltagande i olika forum.”

Informationen bör således komma även från byggbolagen själva. Några respondenter menar att skolor bör samarbeta med byggföretag i större utsträckning. På så vis blir det enklare att sprida information via föreläsningar genomförda av personer från företagen samt att utföra studiebesök.

Kvinnliga förebilder

Fler kvinnor i byggbranschen som kan fungera som förebilder och mentorer är också ett område som respondenterna belyser. De förklarar att fler kvinnor förmodligen kommer göra att machokulturen avtar. Män med dålig inställning mot kvinnor blir mer vana vid att arbeta med båda könen och dessutom får de inte en klar majoritet, vilket de många gånger har idag. Dessutom kommer en naturlig anpassning av branschen då ske, med exempelvis arbetstider bättre anpassade efter kvinnor med barn. För att få in fler kvinnor i branschen föreslår några respondenter att ett aktivt sökande efter och rekrytering av kvinnor med rätt kompetens bör föreligga. Fler kvinnor i chefspositioner tror även många är en lösning för att göra byggbranschen mer attraktiv för båda könen. Det kan locka fler och kvinnor bör därför uppmuntras till det. För att få fler kvinnor intresserade av byggbranschen är det dessutom viktigt att belysa de kvinnor som idag arbetar inom den och som på så vis kan vara förebilder för nyanställda. En respondent föreslår;

“Att ge nyanställda kvinnor en mentor och/eller en kvinnlig förebild inom företaget så att man alltid har någon att vända sig till om det skulle hända något eller om man bara behöver prata av sig.”

Respondenten till citatet ovan är inte ensam om att tro att mentorer för nyanställda är en åtgärd för en mer attraktiv bransch för kvinnor. De flesta föreslår en kvinnlig mentor och förebild, men det finns några som inte tycker att könet spelar någon roll. Det är således viktigt att få nyanställda kvinnor att känna sig välkomna, men det är lika viktigt att de

kvinnor som finns i branschen idag inte försvinner. De fungerar som förebilder för de kvinnor som kommer in nya. För att få fler kvinnor att stanna inom branschen bör företag satsa på deras kompetensutveckling. De bör kunna utvecklas och motiveras.

Kvinnliga nätverk är ett förslag som kommer upp flera gånger. En respondent skriver;

“Ett kvinnligt nätverk som ordnar intressanta träffar, föreläsningar, studiebesök och mentorsprogram.”

En av de svarande föreslår att tjejkvällar på byggarbetsplatser även kan bidra till att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor.

Kultur och natur

Ytterligare en kategori är den kultur och natur som råder i byggbranschen. Det behövs en förbättring av den enligt flera respondenter. De menar att det krävs hårdare tag mot diskriminerande beteenden. Sådana uppföranden ska inte kunna passera obemärkt. Det måste finnas nolltolerans mot dåligt beteende och trakasserier mot kvinnor i branschen förklarar en respondent. Det är viktigt att kvinnor räknas som fullvärdiga medarbetare och att ingen medveten eller omedveten diskriminering sker. Här föreslår en respondent att större krav bör ställas på företag och chefer om hur de hanterar sådana situationer ifall de skulle uppstå. Det är även viktigt att de känner igen härskartekniker och agerar om det händer. Det är viktigt att företagsledning och chefer är medvetna om och arbetar mot diskriminerande beteenden, men det är minst lika viktigt att övriga anställda också deltar i arbetet. Flera av de svarande föreslår utbildningar och föreläsningar om jämställdhet för samtliga anställda på företag. En respondent skriver här:

“Utbilda i normkritik och genusvetenskap i alla led. Skapar bättre förutsättningar för god psykisk arbetsmiljö.”

När medvetenheten om jämställdhet hos samtliga i branschen ökar kommer troligtvis kulturen att förändras. En respondent menar även att alla i verksamhetsområdet själva måste arbeta för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor. Hon skriver;

“Alla i branschen måste rannsaka sig själva, vad gör vi för att välkomna de som är normbrytande och hur får vi dem att stanna kvar? Det räcker inte att locka dit olikheter, de måste också vilja stanna. För detta krävs en annan typ av ledarskap som klarar att leda mångfald och som vågar bryta traditionella mönster.”

För att förbättra kulturen i byggbranschen krävs således att samtliga verksamma inom den aktivt strävar efter det.

Arbetsvillkor

De svarande tror att ett sätt att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor är förbättrade arbetsvillkor. Ett vanligt förslag är mer flexibla arbetstider. Idag kan det vara svårt för kvinnor att kombinera familjeåtaganden och arbete i byggbranschen. Det handlar ofta om de två faktorerna, men avsaknad av flexibilitet i arbetstider kan avskräcka av många olika anledningar. En respondent som berör ämnet skriver;

“Införa mer flexitider, det ska kunna kombineras med familjeliv som vilket annat jobb som helst.”

För att branschen ska bli mer attraktiv för kvinnor är således ett konkret förslag att undersöka möjligheterna med mer flexibla arbetstider. Andra förslag är att försöka skapa fler möjligheter till varierat arbete och att ta fram tydliga rutiner för föräldraledighet.

Vidare anser respondenterna att arbetsplatser och utrustning behöver bli bättre anpassade efter kvinnor. Idag är män normen i byggbranschen och utrustning är bättre lämpade efter dem. Verktyg framtagna för män kan därför bli tunga att arbeta med för kvinnor då köns fysiska förutsättningar många gånger är olika. Ett förslag för att göra branschen mer attraktiv för kvinnor är därför att anpassa verktyg och redskap mer efter deras förutsättningar. Det är dock inte bara verktyg och redskap som behöver anpassas bättre menar flera respondenter. De anser att kläder med rätt passform är ett problem för kvinnor i branschen idag och föreslår att bättre anpassade arbetskläder för kvinnor kan göra att de känner sig mer involverade.

Ytterligare förslag på förbättring som kan göra byggbranschen mer tilltalande för kvinnor är själva arbetsplatsen. Trevligare kontorsmiljöer är ett förslag som dyker upp. Respondenter anser även att bodetableringar på byggarbetsplatser inte är anpassade efter kvinnor. Ofta har de enbart ett omklädningsrum och kvinnliga arbetare riskerar då att behöva vänta tills det är tomt eller känna sig i vägen för männen. En respondent föreslår;

“Inför lag på att bodetableringar alltid måste innehålla omklädningsrum för män, kvinnor och icke binära. Då hade tjejer som jobbar som elektriker, plattsättare eller arbetsledare sluppit känna att de ‘ställer till det’ när de kommer till jobbet.”

Enligt Arbetsmiljölagen (AFS 2009:2) 96 § gäller att *“omklädningsrum ska vara skilda för män och kvinnor om de behöver använda rummet samtidigt”*. Trots det verkar det enligt respondenterna som att så inte är fallet överallt.

Utöver de föreslagna åtgärder som givits i samtliga kategorier ovan finns några uppslag till. En respondent tror att branschen hade blivit mer attraktiv för kvinnor om större satsningar gjorts på hållbarhet. En annan menar att småföretag ligger långt efter större företag gällande mångfald och jämställdhet. Större företag har redan kommit en bra bit i arbetet,

vilket inte är fallet i mindre företag menar hon. Slutligen finns det ett fåtal respondenter som inte anser att något behöver göras för att byggbranschen ska bli mer attraktiv för kvinnor. De tycker att det har hänt mycket de senaste åren gällande det och att den redan är attraktiv för båda könen.

5 Analys och diskussion

I det här kapitlet analyseras och diskuteras resultatet från enkätundersökningarna som presenterades i förgående avsnitt. Till att börja med undersöks utgången av enkätundersökningen för studenter och sedan sker en diskussion kring resultatet från enkätundersökningen för yrkesverksamma. Slutligen diskuteras åtgärder för hur byggbranschen kan göras mer attraktiv för kvinnor baserat på svar från båda enkätundersökningarna.

5.1 Analys av enkätundersökning studenter

5.1.1 Utbildning

Information om utbildning

Det visar sig att de flesta studenter som svarat på enkäten på olika sätt själva har inhämtat information om sin utbildning. 60,5 % av de 124 respondenterna har fått information från hemsidor och 45,4 % har erhållit kunskap från vänner och familj. Det innebär att majoriteten av de svarande inte fått information om sin utbildning från högskolor och universitet. De gör insatser i form av mässor, kataloger, evenemang och besök till skolor. Ändå verkar det som att det inte når ut till tillräckligt många kvinnliga studenter. Knappt en fjärdedel av respondenterna har besökt utbildningsmässor, högskolor och universitet för uppgifter om programmet de valt. Brister går även att finna vad gäller högstadie- och gymnasieskolors insatser för att informera elever. Omkring en åttondel av de svarande har fått rådgivning från studievägledare på gymnasie- eller högstadieskola och endast 4,5 % har blivit informerade genom besök från högskolor eller universitet.

Det är viktigt att få unga kvinnor att besöka de mässor och evenemang som anordnas av högskolor och universitet. En lösning kan vara bättre reklam för det som når ut till fler högstadie- och gymnasieskolor. Det kan även behövas tätare kommunikation och samarbete mellan högstadie-/gymnasieskolor och högskolor/universitet för att sprida information så tidigt som möjligt. Som anges av Bigelow et. al. (2015) i kapitel 3.3.3 *Karriärkännedom och karriärmöjligheter* ökar sannolikheten att en person väljer en byggrelaterad högskole- eller civilingenjörsutbildning ju tidigare i utbildningsprocessen som information om branschen och vad den innebär erhålles. Det är ofta redan på högstadienivå som val av karriär görs och det är viktigt att elever har den information som behövs för att kunna göra begrundade val (Aulin & Jingmond, 2011). Det verkar inte heller som att större satsningar gjorts för att delge information via reklam i olika informationskanaler

såsom TV, internet, tidningar och sociala medier. Eftersom samhället idag handlar alltmer om teknik och den här typen av informationskällor är det viktigt att bättre och mer information om olika utbildningar sprids på det viset. Den bör dessutom även riktas till kvinnor.

Påverkan vid val av program

75,6 % av respondenterna påverkades av intresse när de valde sin utbildning. 61,8 % av de svarande har även förväntningar på en bra arbetsmarknad. Det indikerar att de inte enbart ser utbildningen framför sig utan även har en vision om vad som kommer att hända efteråt. Även de 35 % som svarat "förväntan om hög lön" har inhämtat mer information än endast den om utbildningen. Några respondenter förklarar även att de lockades av intressanta arbetsuppgifter och stora valmöjligheter i byggbranschen. Det betyder att en stor andel av de svarande påverkades av faktorer i själva byggbranschen när de valde program vid högskola eller universitet. Eftersom många påverkades av intresse är det inte främmande att flera av respondenterna visste vad byggbranschen handlade om innan de valde sin utbildning. Över hälften av respondenterna påverkades av också utbildningens bredd och 39 % av utbildningens bra rykte. De har därmed fått information om utbildningen som bidragit till deras val. Däremot kanske de inte är lika insatta i vad som väntar efter examen.

Vid jämförelse mellan på vilket sätt som respondenterna fått information om sin utbildning och vad som har påverkat deras val visar det sig att fler respondenter har fått information om sin utbildning via vänner och familj än vad som påverkats av dem. Enligt Bigelow et. al. (2015) i *kapitel 3.3.3 Karriärkännedom och karriärmöjligheter* har det visat sig att en förälder aktiv i byggbranschen har större påverkan på studenters val av branschen än vad studievägledare och karriärrådgivare har. Amartunga et. al. (2006) i samma kapitel menar att studenter är beroende av den information som de får från studievägledare, men att även föräldrar och vänner kan ha stort inflytande. Trots det visar den här studien att knappt en tredjedel har påverkats av vänner och familj. Då studievägledare och karriärrådgivare inte fanns som ett svarsalternativ är det dock svårt att veta i hur stor utsträckning de kan ha påverkat respondenterna. Inga kommentarer om det gavs emellertid i fritext av de svarande. Däremot kan de respondenter som påverkats av faktorer gällande utbildning erhållit sin information på det sättet. Dessvärre är det få personer som påverkats av förebilder i branschen. Byggbranschen behöver således bli bättre på att framhäva personer som är aktiva inom den och visa olika sidor av arbetet. Med fler förebilder i arbetslivet är sannolikheten större att fler blir intresserade av branschen.

5.1.2 Arbeta på byggarbetsplats

Ungefär två tredjedelar av samtliga respondenter kan tänka sig att arbeta på en byggarbetsplats efter examen, vilket är ett bra resultat. Däremot finns det en tredjedel som inte vill eller är tveksamma till sådant arbete. Det finns därför anledning att undersöka faktorer som kan förbättras för att fler kvinnor ska kunna tänka sig ett jobb på byggarbetsplatser.

Faktorer som gjort att respondenter inte vill arbeta på byggarbetsplatser

Bland de som inte vill eller är tveksamma till att arbeta på byggarbetsplatser efter examen svarade störst andel att deras drömjobb var något annat. Flera har ett annat område som de verkligen brinner för och hellre arbetar inom. Det kan därför vara svårt att hitta åtgärder för att de personerna ska finna arbete på en byggarbetsplats mer attraktivt. Några svarar dock att de inte är helt främmande för arbete på byggarbetsplats men att de då känner att de måste inta högre positioner för att erhålla respekt. Det kan även handla om brist på vetskap om vad arbete vid en byggarbetsplats verkligen innebär. Mer och bättre information kan således eventuellt väcka intresse hos även de här personerna.

Över hälften av de svarande har angett att de inte vill eller är tveksamma till arbete på byggarbetsplatser på grund av den mansdominerade naturen och att den större andelen män är skrämmande. 40,5 % av de svarande vill inte heller arbeta på byggarbetsplatser på grund av dåliga arbetsförhållanden. Det stöder de utmaningar för kvinnor i byggbranschen som presenteras av bland andra Aulin och Jingmond (2011) och Adogbo et. al. (2015) i kapitel 3.3.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö*. Ett fåtal respondenter har även haft en dålig upplevelse vid praktikplats eller sommarjobb och har därmed blivit avskräckta från byggarbetsplatser. Det är viktigt att kulturen och naturen på byggarbetsplatser förbättras så att kvinnor vill arbeta där. Det är angeläget att även kvinnor känner sig välkomna och inte särbehandlade. Företag behöver aktivt arbeta med sådana frågor bland samtliga anställda.

Vidare tycker 42,9 % av respondenter att arbete vid byggarbetsplatser inte verkar roligt. Några respondenter anser också att branschen image gör att de inte vill arbeta med sådana uppgifter. En förbättrad bild av branschen och byggarbetsplatser kan eventuellt ändra deras åsikt. Kapitel 3.3.1 *Byggbranschens image* behandlar bilden av byggbranschen och hur den kan vara avskräckande för kvinnor. Ginige et. al. (2007) menar att byggbranschen har ett rykte sämre än verkligheten, vilket gör att många söker sig till andra branscher. I enkätundersökningen handlar det inte om att respondenterna söker sig till andra branscher, men att de undviker områden i branschen som bidrar till en sådan image. Byggarbetsplatser verkar vara ett sådant område. Branschen behöver framhäva alla olika områden som finns, även de olika grenar som finns vid arbete på byggarbetsplatser.

Det finns även vissa svarande som tycker att de blivit dåligt informerade om arbete vid byggarbetsplatser och därför inte har blivit intresserade av det. Genom att återkoppla till föregående kapitel 5.1.1 *Utbildning* kan ett mönster hittas. Bättre och mer information om byggbranschens olika områden måste nå ut till studenter. I det här fallet framförallt till de som redan läser en byggrelaterade utbildning. Avsaknad av förebild eller mentor har fått enstaka respondenter att söka sig till andra områden. Här kan återkoppling göras till kapitel 3.3.3 *Karriärkännedom och karriärmöjligheter*. Färre kvinnor än män har tillgång till någon form av mentor som stöd och som kan notera deras potential (Amartunga et. al., 2006). Fler förebilder och mentorer krävs för att kvinnor ska finna byggbranschen och arbete på byggarbetsplatser attraktiv. Olika typer av mentorprogram kan göra att fler kvinnor vågar ta steget att arbeta inom branschen. Slutligen är få karriärmöjligheter och grupptryck faktorer som enbart påverkat ett fåtal respondenter gällande arbete vid byggarbetsplatser.

För att kunna förbättra kulturen på byggarbetsplatser är det viktigt att ta hänsyn till de dåliga upplevelser som 14,3 % av respondenterna haft vid praktikplats eller sommarjobb. 44,4 % av dem upplever att de inte respekteras i samma utsträckning som män. Här blir könet avgörande istället för kompetens. Det styrks av Naismith et. al., 2017 i kapitel 3.3.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö*. Det är vitalt att kvinnor vid arbete på byggarbetsplatser respekteras på samma sätt som män. Könet ska inte vara en avgörande faktor. Här är det företag och företagsledning som måste driva frågan vidare och se till att förändring sker. Samtidigt är det alla anställda inom branschen som tillsammans bär ansvar för att det ska vara en bra arbetsmiljö för samtliga. Lika många respondenter som upplever bristande respekt anser att arbete på byggarbetsplatser inte var något för dem. Här blir det svårt att skapa insatser för att ändra deras åsikt. Bristande information eller en dålig bild av arbete på byggarbetsplatser är faktorer som i det här fallet inte spelar någon roll. De har provat på att arbeta på byggarbetsplatser och vet därmed vad det innebär. Dock är det viktigt att ha i åtanke att arbete vid byggarbetsplatser kan se väldigt olika ut beroende på exempelvis omgivning och arbetsuppgift. Det är således av största vikt att studenter vid sommarjobb eller praktikplats blir visade samtliga sidor av arbete på byggarbetsplatser. Dessutom bör de få uppleva olika miljöer och platser, då även det kan vara avgörande för om intresse skapas eller inte.

Ett positivt resultat från enkätundersökningen är att enbart ett fåtal respondenter har upplevt sexuella trakasserier, diskriminerande beteenden samt dåliga arbetsförhållanden och dålig arbetsmiljö. Även om det är få respondenter som fått erfara det här är det viktigt att vidta åtgärder för att det inte ska hända fler kvinnor. Nolltolerans mot den typ av beteende bör gälla. Alla anställda på byggarbetsplatser ansvarar för sitt eget beteende och att inte medvetet eller omedvetet bete sig illa mot någon annan.

Faktorer som gjort respondenter intresserade av att arbeta på byggarbetsplatser

Bland de respondenter som anger att de kan tänka sig att arbeta på en byggarbetsplats efter examen svarar 67,5 % att de har blivit intresserade av det på grund av karriärmöjligheter. Flera av dem verkar dock anse att arbete vid byggarbetsplatser är en bra grund för framtida arbeten som inte nödvändigtvis behöver vara på en byggarbetsplats. Det kan alltså innebära att de enbart är intresserade av att arbeta där i några år för erfarenhetens skull och sedan söka sig vidare till andra områden inom branschen. Det finns givetvis karriärmöjligheter som innebär fortsatt arbete vid byggarbetsplatser och det är viktigt att upplysa kvinnor som väljer den här typen av arbete att så är fallet. Adogbo et. al. (2015) i kapitel 3.3.3 *Karriärkännedom och karriärmöjligheter* menar att många saknar kunskap om byggbranschen och vilka karriärmöjligheter som finns. Resultatet från enkätundersökningen visar dock på motsatsen. Respondenterna verkar ha god kunskap om det och använder den till att göra begrundade val. Betydligt fler har svarat att de blivit intresserade av arbete på byggarbetsplatser på grund av karriärmöjligheter än de som anser att det finns få karriärmöjligheter (4,8 %). De som angivit få karriärmöjligheter kan sakna kunskap om det, likaså de 16,7 % som angett att de inte vill arbeta på byggarbetsplatser på grund av

dålig information. Det finns således några som har dålig kunskap om arbete vid byggarbetsplatser och de karriärmöjligheter som finns.

Studiebesök på arbetsplatser, tidigare arbetslivserfarenhet samt erfarenhet från praktikplats är också anledningar som gjort en del av de svarande intresserade av arbete på byggarbetsplatser. De har således fått en positiv bild av sådant arbete när de fått testa det. Ovan beskrevs hur en del respondenter haft en dålig upplevelse vid de här tillfällena. Det visar att exempelvis studiebesök och praktikplatser kan ha både positiv och negativ utgång angående om studenter blir intresserade av arbete på byggarbetsplatser eller inte. Det stöder påståendet av Bigelow et. al. (2015) i kapitel 3.3.3 *Karriärkänedom och karriärmöjligheter* om att praktikplatser och studiebesök kan ha både positiv och negativ inverkan. Författarna förklarar att nästan lika många blir intresserade av byggbranschen som avskräckta på grund av det. Då frågorna i enkäten är ställda på olika sätt med olika svarsalternativ har det varit svårt att på ett tillförlitligt sätt jämföra antalet personer som fått en negativ respektive positiv upplevelse vid besök eller arbete på en byggarbetsplats. Totalt har 76,3 % blivit intresserade av arbete på byggarbetsplatser genom studiebesök, praktikplats eller tidigare arbetslivserfarenhet. Det närmaste en jämförelse som går att komma är de 14,3 % som svarat att de inte vill arbeta på byggarbetsplatser på grund av dålig upplevelse. Det verkar alltså som att fler har påverkats positivt än negativt av besök eller arbete på byggarbetsplatser. Som nämnt ovan kan yttre faktorer som varierar mellan byggarbetsplatser spela roll. Därför är det återigen viktigt att sommarjobb och praktikplatser förläggs på olika platser och att arbetsuppgifterna har olika karaktär.

Familj och vänner har också bidragit till intresse för 26,3 % av respondenterna. Det har dock inte för alla varit en vän eller familjemedlem som fungerat som en förebild. Den slutsatsen kan dras då färre har svarat att en manlig eller kvinnlig förebild fått dem intresserade av arbete vid en byggarbetsplats. Endast ett fåtal av respondenterna anser att de haft en manlig eller kvinnlig förebild som inspiration. Samma åtgärdsförslag som kommit upp tidigare i det här kapitlet ges. Fler förebilder behövs inom byggbranschen, och de som redan finns måste framhävas bättre. Slutligen är det få respondenter som har fattat intresse för att arbeta på byggarbetsplatser på grund av reklam eller gruppträck. Återigen hänvisas till åtgärdsförslag som tagits upp tidigare. Mer reklam riktad mot kvinnor kan göra att fler blir intresserade.

5.1.3 Framtiden

5.1.3.1 Faktorer som kan locka kvinnor till byggrelaterade utbildningar

Den faktor som flest respondenter (81,1 %) anser kan locka kvinnor att söka byggrelaterade utbildningar är fler kvinnliga förebilder och/eller mentorer. Som beskrivits tidigare har det här svarsalternativet på föregående frågor fått en låg andel. Det har varit frågor om vad som påverkat studenternas val av program och vad som fått dem intresserade av arbete på byggarbetsplatser. Kvinnliga förebilder och/eller mentorer har sällan bidragit till något av det. Det verkar alltså vara av stor vikt att skapa fler förebilder och mentorer inom byggbranschen för att fler kvinnor ska lockas till byggrelaterade utbildningar. Många respondenter anser att förebilderna och mentorerna med fördel är kvinnor.

68,9 % tror även att en förbättrad bild av branschen kan locka fler kvinnor. Det är också en faktor som berörts i tidigare frågor. En mer positiv syn på vad branschen innebär skulle kunna vara en bidragande faktor till fler kvinnor på byggrelaterade utbildningar. Vidare tror en del respondenter att reklam bättre anpassad efter kvinnor kan locka fler till byggrelaterade utbildningar. Det kan även göra att bilden av branschen förändras och blir mer positiv. Många respondenter är också överens om att kulturen på byggarbetsplatser måste förbättras för att kvinnor ska bli intresserade av byggrelaterade utbildningar. Anställda inom byggbranschen bör utbildas i jämställdhets- och beteendefrågor. Här vilar ansvaret på byggföretagen som behöver se till att de anställda i deras företag genomgår sådana utbildningar och att attityder på arbetsplatsen förbättras. Att utbilda kvinnor om hur de ska bemöta män som inte beter sig yrkesmässigt korrekt är också ett alternativ. Dock kan det inte ersätta utbildning av samtliga anställda då det endast är en lösning som fungerar på kort sikt. På lång sikt är det inte kvinnor som bör anpassas efter rådande klimat, utan det rådande klimatet som måste förbättras.

Vidare är en vanlig åsikt att bättre och mer information om utbildning och karriär på högskolan och gymnasiet skulle locka fler kvinnor till utbildningar inom bygg. Några tror även att fler praktikplatser för högstadie- och gymnasieelever kan bidra till det. Som visat sig tidigare i det här avsnittet verkar information om byggbranschen till högstadie- och gymnasieskolor vara dålig. Fler insatser kring det kan göra unga kvinnor på den här utbildningsnivån mer intresserade av att läsa vidare inom byggrelaterade områden. Ett förbättrat samarbete mellan företag i branschen, högskolor/universitet samt högstadie-/gymnasieskolor kan vara en lösning. Fler besök från studenter på byggrelaterade utbildningar eller personer aktiva i branschen i högstadie- och gymnasieskolor kan locka fler personer, även kvinnor, att söka en sådan utbildning. Även möjligheter för de här eleverna att besöka universitet och/eller arbetsplatser bör undersökas. Några tycker även att utbildning bör anpassas mer efter kvinnor vilket på så vis kan få fler intresserade av det. Vissa respondenter tror även att visa vad branschen innebär redan för barn i tidig ålder kan göra att de i framtiden lockas mer till byggrelaterade utbildningar. Idag är bygg för yngre barn kopplat till pojkar. Leksaker som handlar om teknik och byggande är mer för dem. Att anpassa sådana leksaker och även rikta dem mot flickor kan göra att deras intresse för byggnation växer.

5.1.4 Faktorer som kan locka kvinnliga studenter till arbete på byggarbetsplatser

Efter analys av enkätundersökningen för studenter kan konstateras att det finns faktorer som lockar kvinnliga studenter på byggrelaterade utbildningar till att arbeta på byggarbetsplatser efter examen. Många respondenter ser stora karriärmöjligheter för sådana arbeten. Det verkar dock främst som att kvinnorna anser att arbete i produktion är en bra erfarenhet till framtiden och för andra yrken inom byggbranschen. De lockas därför till byggarbetsplatser initialt för att samla kunskap och erfarenheter. Arbete på byggarbetsplatser upplevs alltså som en bra grund att ha.

Praktikplatser, tidigare arbetslivserfarenhet och studiebesök på byggarbetsplatser är också en faktor som lockar kvinnliga studenter till sådana arbeten. Det är således bra om högskolor och universitet anordnar fler studiebesök till byggarbetsplatser och företag fler praktikplatser. Kvinnliga studenter behöver komma ut till byggarbetsplatser och se vad arbetet innebär och vilka olika områden som finns. Det kan göra att de efter examen lockas till den typen av arbete.

En manlig eller kvinnlig förebild på byggarbetsplatser är också något som lockar vissa kvinnliga studenter till att arbeta där, och som många tror kommer kunna locka även fler. Flest anser att en kvinnlig förebild gjort dem intresserade av arbete på byggarbetsplatser eller kan få fler kvinnor intresserade av det. Det är således av stor vikt att fler kvinnor kommer ut till byggarbetsplatser och kan fungera som förebilder samt att framhäva de kvinnor som redan arbetar där.

I några fall har även reklam varit en bidragande faktor till att kvinnliga studenter fattat intresse för arbete på byggarbetsplatser. Då det är relativt få som blivit intresserade av den här typen av arbete genom reklam finns stor förbättringspotential. Mer informativ reklam som visar alla sidor av arbete på byggarbetsplatser kan vara ett sätt. Att i reklam även framhäva kvinnor och visa att det är ett yrke även för dem kan också vara en lösning.

5.2 Analys av enkätundersökning yrkesverksamma

5.2.1 Byggbranschens image

De flesta (80 %) av kvinnorna som svarade på enkäten för yrkesverksamma hade bilden av att byggbranschen var en mansdominerad bransch med en machokultur innan de trädde in i den. Det styrker de litteraturstudier som presenteras i kapitel 3.3.1 *Byggbranschens image*, av bland andra Adogbo et. al. (2015). Resultatet av enkätundersökningen stöder således den forskning som finns kring bilden av byggbranschen som en mansdominerad machokultur.

När det kommer till arbetsförhållanden hade 25,5 % av de svarande, innan de trädde in i branschen, bilden av att byggbranschen präglas av tuffa arbetsförhållanden. Det kan jämföras med de 10,9 % som istället hade uppfattningen att det råder bra arbetsförhållanden. Det är alltså mer än dubbelt så många som hade en mer kritisk bild av arbetsförhållandena i branschen. Enligt till exempel Amartunga et. al. (2006) i kapitel 3.3.1 *Byggbranschens image* har många en bild av byggbranschen som ett verksamhetsområde med dåliga arbetsförhållanden. Det verkar som att den utförda enkätundersökningen inte är något undantag från det. En förklaring till att många har en sådan bild kan finnas i byggbranschens historia, där bristande säkerhet varit ett faktum, enligt Wells (2001). Författaren förklarar vidare att det främst är de olyckor som sker på byggarbetsplatser som når ut till allmänheten och skapar den här bilden. De åtgärder som vidtas för att minimera risker presenteras mer sällan för gemene man. Det är därför viktigt att det stora säkerhetsarbete som

föreligger i Sverige synliggörs. Ginige et. al. (2007) är inne på samma spår. De kungör att det i medier ofta förekommer nyheter om exempelvis byggfel, kvalitetsproblem, miljöfarliga aktiviteter samt projekt som blivit dyrare än tänkt och dragit ut på tiden. Det tillsammans med projekt som påverkar allmänheten gör att bilden av byggbranschen ofta blir av negativ karaktär. Det är således vitalt att de positiva effekterna som byggbranschen genererar framhävs bättre.

Fler respondenter trodde, innan de trädde in i byggbranschen, att det krävs mental styrka än de som hade bilden av att det krävs fysisk styrka. Forskning visar att det finns en bild av att det fordras fysisk styrka för att arbeta i byggbranschen. I kapitel 3.3.1 *Byggbranschens image* förklarar Ginige et. al. (2007) att en vanlig uppfattning är att kvinnor inte är tillräckligt fysiskt starka och därför inte passar in i verksamhetsområdet. De förklarar vidare att då byggbranschen blir allt mer högteknologisk krävs det snarare mental styrka framför fysisk. Enligt resultat från enkätundersökningen är det relativt få som hade bilden av att det behövs fysisk styrka för att klara av arbetsuppgifterna. Det stämmer således inte helt överens med den forskning som finns inom området. Fler trodde att mental styrka fordras, vilket kan bero på byggbranschens image i helhet med en mansdominerad machokultur och tråkiga attityder.

Ett positivt resultat av enkätundersökningen är att flera respondenter hade bilden av att det finns stora karriärmöjligheter i byggbranschen innan de började arbeta inom den. Betydligt fler än de som antog att det endast förekommer få karriärmöjligheter. Enligt Wells et. al. (2001) i kapitel 3.3.1 *Byggbranschens image* tror många att det inte finns karriärmöjligheter i byggbranschen på grund av dålig information. Det kan göra att verksamhetsområdet blir oattraktivt för utbildade förmågor och att de därför väljer bort det. Enkätundersökningen visar att så inte är fallet. Tvärtom har många bilden av att det finns stora karriärmöjligheter i byggbranschen.

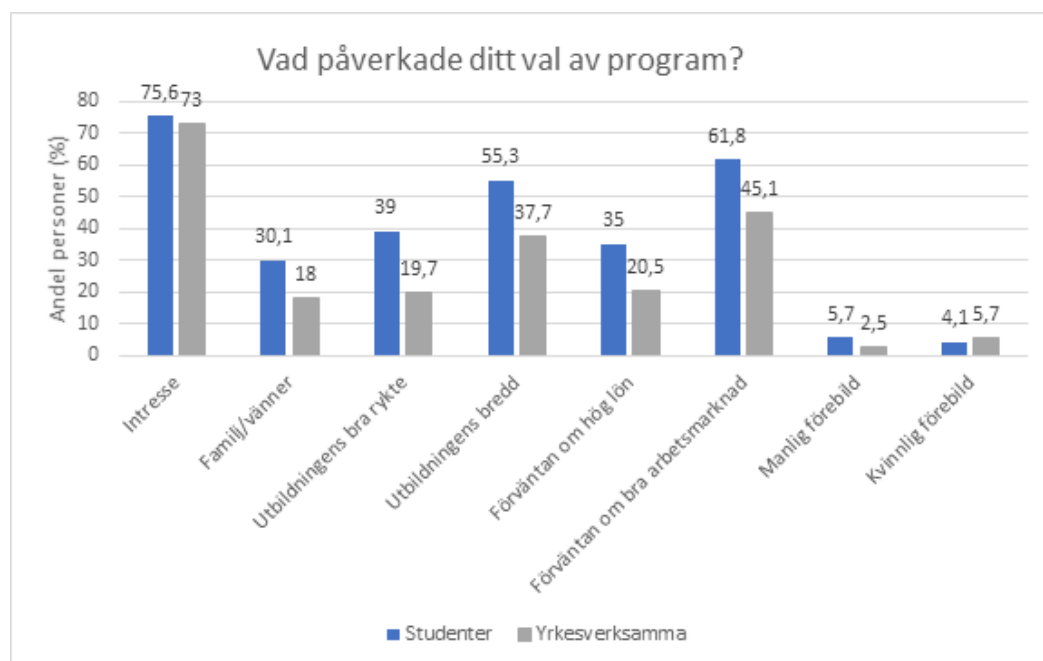
Slutligen var det ytterst få respondenter som i enkätundersökningen angav att de hade en bild av osäkra anställningsformer innan de trädde in i byggbranschen. Avsevärt fler hade istället en bild av säkra anställningsformer. Forskning utförd av Wells et. al. (2001) indikerar att osäkra anställningsformer är en faktor som påverkar bilden av byggbranschen. De förklarar att det blir allt vanligare för företag att hyra in arbetskraft tillfälligt istället för att rekrytera egen personal. Resultatet från enkätundersökningen visar dock att anställningsformer inte är en faktor som påverkar byggbranschens image särskilt negativt. Det verkar som att många istället har bilden av säkra anställningsformer i branschen.

Ovan diskuteras vad respondenterna hade för bild av byggbranschen innan de trädde in i den. Efter inträde visar det sig att för majoriteten av dem stämmer bilden helt eller delvis. Ytterst få svarar att bilden de hade av branschen inte alls stämde med verkligheten. Det betyder att arbetet för att förbättra byggbranschens image som länge pågått eventuellt inte är så nödvändigt som antagits. Bilden som respondenterna i den här enkätundersökningen har av branschen verkar stämma relativt bra med verkligheten. Kanske är det inte bygg-

branschens image som kräver förbättring. Om även de negativa aspekterna av verksamhetsområdets image stämmer med verkligheten bör istället fokus läggas på att förbättra dem.

5.2.2 Utbildning

I kategorin om utbildning ställdes samma fråga i enkätundersökningen för yrkesverksamma som i enkätundersökningen för studenter. Svaren från respondenterna är här väldigt lika, vilket visualiseras i figur 5.1. För mer ingående diskussion hänvisas till kapitel 5.1.1 *Utbildning*, eftersom samma resonemang föreligger oavsett om respondenten är student eller yrkesverksam.



Figur 5.1. Faktorer som påverkade respondenternas, studenter och yrkesverksamma, val av program.

En aspekt som dock bör lyftas igen är att det är få respondenter som påverkats av en manlig eller kvinnlig förebild när de gjort sitt val av utbildning. Adogbo et. al. (2015) förklarar i kapitel 3.3.2 *Utbildning* att kvinnor väljer bort byggbranschen då de saknar kvinnliga förebilder eller mentorer. Det visar sig att flertalet kvinnor vill ha en mentor att se upp till vid val av utbildning och särskilt när de sedan kommer ut i arbetslivet. Enkätundersökningen visar att en brist verkar finnas på de här fronten när det kommer till att välja program. Enligt Bigelow et. al. (2015) har flera företag börjat skapa mentorprogram. De menar dock att det fortfarande finns mycket att utveckla. Enligt enkätundersökningen verkar det saknas förebilder i byggbranschen för unga kvinnor. Det är i alla fall inget som påverkat särskilt många. Troligtvis hade fler förebilder kunnat skapa ett större intresse för byggbranschen hos unga kvinnor. Det kan även, som nämnts tidigare, vara att de förebilder som finns i branschen idag behöver framhävas mer.

5.2.3 Karriärkännedom och karriärmöjligheter

Majoriteten av respondenterna tycker att det är ganska viktigt eller mycket viktigt att kunna avancera och göra karriär på sin arbetsplats. Enligt Amartunga et. al. (2006) i kapitel 3.3.3 *Karriärkännedom och karriärmöjligheter* är det viktigt för karriärutveckling att vara en del av en arbetsgrupp där frågor kan ställas och besvaras. Författarna fortsätter förklara att det finns informella nätverk för att hämta information om de möjligheter som finns, men att kvinnor inte lika ofta som män har tillgång till dem. Kvinnor har även mer sällan än män någon form av mentor som stöd. Mentorer kan bidra till information och vägledning och avsaknad av en sådan kan göra det svårare att uppnå framgång. Det är viktigt att kvinnor har samma möjligheter som män att bli vägleda i sin karriärutveckling. Därför måste även kvinnor bli informerade om att de nätverken finns samt få tillgång till mentorer. Sedan rapporten av Amartunga et. al. (2006) publicerades har fler nätverk för kvinnor startats upp, och förhoppningsvis fortsätter förbättring så att alla som arbetar i branschen har samma chans till avancemang.

Vidare visar det sig att få respondenter hade fullständig koll på de karriärmöjligheter som finns i byggbranschen innan de trädde in i den. En klar majoritet visste endast delvis eller inte alls vilka möjligheter till karriär som var att vänta. En intressant jämförelse kan göras med stycke fyra i kapitel 5.2.1 *Byggbranschens image* ovan. Här beskrivs hur de flesta av respondenterna innan de trädde in i byggbranschen hade bilden av en bransch med stora karriärmöjligheter. Det verkar alltså som att många tror att det finns stora möjligheter till karriär, men har lite eller ingen koll på vilka de här möjligheterna är innan de träder in i branschen. Det styrker Adogbo et. al. (2015) påstående i kapitel 3.3.3 *Karriärkännedom och karriärmöjligheter* att många personer saknar kunskap om vilka karriärmöjligheter som finns i byggbranschen. Dessutom förklarar Amartunga et. al. (2006) i samma kapitel att information om vilka karriärmöjligheter, professionella yrkesroller samt utbildning som leder till högre positioner är viktigt för skolelever. Utan sådan information finns en risk att de väljer bort byggbranschen. Ytterligare återkoppling till stycke fyra i kapitel 5.2.1 *Byggbranschens image* tyder på motsatsen. Brist på vetskap om karriärmöjligheter verkar inte vara ett stort problem eller utgöra en utmaning för kvinnor att träda in i byggbranschen. Däremot förklarar Amartunga et. al. (2006) vidare att det även kan bli så att avsaknad av karriärkännedom gör att kvinnor som väljer byggbranschen i början inte vet exakt vad den handlar om. Det kan göra att branschen senare inte uppfyller deras förväntningar och att de lämnar den. Av den anledningen är det fortfarande viktigt att öka vetskapen om byggbranschen och dess karriärmöjligheter, gärna på tidiga utbildningsstadiet. Att det finns karriärmöjligheter i byggbranschen verkar många veta om, men kanske inte exakt vilka de här möjligheterna är. Det är således viktigt att den informationen når ut, främst till skolor där stora karriärval görs.

5.2.4 Rekryteringsprocessen

I enkätundersökningen verkar de flesta (73,5 %) anse att de blev anställda på grund av sin kompetens. Endast ett fåtal upplever att de blev anställda på grund av sitt kön. I kapitel 3.3.4 *Rekryteringsprocessen* beskriver Amartunga et. al. (2006) att många kvinnor väljer

att lämna branschen då de anser att deras kön har vägt tyngre än kompetens vid rekrytering. De menar att företag måste vara försiktiga i arbetet mot en jämlik bransch. Även om avsikten är en jämställd arbetsplats med ökad mångfald finns en risk att uppfattningen blir att företag anställer kvinnor enbart för att de är måna om sin image. I enkätundersökningen är det dock endast 10,3 % som svarar att de upplever att de blev anställda på grund av att de är kvinnor. 73,5 % känner istället att de blev anställda på grund av sin kompetens. Det tyder på att anställning på grund av kön inte är ett stort problem som byggbranschen ställs inför. Det är dock fortfarande viktigt att ha i åtanke så att det inte återgår till att bli ett problem. Nästan hälften av respondenterna tycker inte heller att de behandlades annorlunda vid rekrytering på grund av sitt kön. Få respondenter svarar att personen som höll i intervjun verkade bete sig annorlunda för att de var kvinnor. Det verkar således som att rekryteringsprocessen för byggbranschen är anpassad efter båda könen och inte gör någon skillnad på personer på grund av det. Det visar motsatsen till studier utförda inom området. Ett exempel är studien utförd av Amartunga et. al. (2006) i kapitel 3.3.4 *Rekryteringsprocessen*. De presenterar rekryteringsprocessen inom byggbranschen som informell med ostrukturerade intervjuer partiska mot kvinnor. Författarna menar dessutom att annonser om tjänster i byggbranschen lägger fokus på manliga värderingar. Även Naismith et. al. (2015) menar att rekryteringsprocessen är riktad mot män och inte kvinnor. De förklarar att det kan bero på att männens sätt att bedriva organisationer är djupt rotad i byggföretag. Aulin och Jingmond (2011) är inne på samma spår. De förklarar att anledningen till att anställningsprocessen fortfarande tenderar att utföras till männens fördel kan bero på att det länge har varit så. Resultatet av enkätundersökningen indikerar att en positiv förändring har skett gällande rekryteringsprocessen i byggbranschen. Det verkar nu som att företag och organisationer ser till arbetssökandes kompetens och inte lägger någon större värdering vid kön.

Några respondenter har vid en anställningsintervju fått höra att det är tufft att arbeta i byggbranschen eller fått frågor kring om de har barn eller planerar att skaffa barn. Naismith et. al. (2017) redovisar i kapitel 3.3.4 *Rekryteringsprocessen* en studie utförd av Dainty et. al. (2000). I studien framgår att det redan vid anställningsintervjuer påpekas att arbete i byggbranschen är smutsigt och sker i bistert väder. Vidare förklarar författarna att det är en anledning till att kvinnor hellre söker sig till andra branscher. Trots att andelen respondenter i enkätundersökningen som upplevt det här vid rekrytering är liten så är det fortfarande ett problem att det förekommer alls. Enligt Naismith et. al. (2017) ser arbetsgivare även familjeåtagande som ett problem. Det gör att kvinnor som är 20 - 30 år ibland känner sig bortvalda. De upplever vid intervjuer att de betraktas som opålitliga på grund av det faktum att de kan bli gravida och behöva gå på föräldraledighet. I enkätundersökningen var det få personer som svarat att de fått frågor kring barn och familj. Det kan tyda på att förbättring skett gällande det. Så länge det finns personer som upplevt något av ovanstående vid en anställningsintervju i byggbranschen krävs dock förbättring.

Nästan hälften av alla respondenter är överens om att en förändring av rekryteringsprocessen inte skulle locka fler kvinnor. Det beror sannolikt på att det verkar som att rekryteringsprocessen inom byggbranschen genomgått en positiv förändring där kvinnor och män behandlas lika. Det finns dock fortfarande faktorer som en del av de svarande i enkätundersökningen tror skulle innebära att fler kvinnor blev intresserade av branschen. Nära en tredjedel anser att blindrekrytering bör etableras för att locka fler kvinnor. På så

vis finns en garanti att det är kompetens som avgör urvalet. Cirka en fjärdedel tror även att mer formella anställningsprocesser oberoende av personliga kontakter kan bidra till det. Enligt Amartunga et. al. (2006) i kapitel 3.3.4 *Rekryteringsprocessen* är rekryteringsmetoderna bevisat informella och beroende av personliga kontakter. En förändring på den punkten skulle alltså kunna göra fler kvinnor intresserade av byggbranschen. Några respondenter tror även att mallar och standardiseringar av rekrytering kan göra anställningsintervjuer mer jämställda och få dem att enbart handla om kompetens.

Som nämnt ovan beskriver Amartunga et. al. (2006) i kapitel 3.3.4 *Rekryteringsprocessen* att annonser om tjänster i byggbranschen lägger stor vikt vid maskulina värderingar. Vissa respondenter i enkätundersökningen tror att förändringar av platsannonser och framställande av tjänster skulle kunna locka fler kvinnor till branschen. Överlag bör företag förändra sin marknadsföring och framhäva fler kvinnliga förmågor. Det i sin tur kan inspirera andra kvinnor att välja byggbranschen. Förslag på att arbetsintervjuer alltid ska utföras av minst två personer kom också upp. Det bör vara personer av olika karaktär och är fördelaktigt personer av båda könen. Likaså bör det på företag finnas kontaktuppgifter till både män och kvinnor för arbetssökande. För en del kvinnor kan det vara lättare att kontakta någon av samma kön. Dessutom är det viktigt att företag ser över vilka personer som utför intervjuerna. De bör ha god kompetens i intervjuteknik. Det verkar enligt somliga respondenter som att större byggföretag har kommit längre med jämställdhet än små företag. Stora företag har ofta en policy för det. Det är viktigt att samtliga byggföretag, även små, skapar en sådan policy.

5.2.5 Kultur, natur och arbetsmiljö

Kultur, natur och arbetsmiljö är ett mycket diskuterat ämne i byggbranschen och framförallt på byggarbetsplatser. Det visar sig att de flesta respondenter som deltog i enkätundersökningen har upplevt dålig respekt av manliga kollegor, chefer och/eller yrkesarbetare på byggarbetsplatser. Det beskriver även Adogbo et. al. (2015) i kapitel 3.3.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö* som en utmaning. Kvinnor på byggarbetsplatser verkar behöva arbeta hårdare för att erhålla samma respekt som män. Det här är något som behöver förbättras i branschen. Alla ska respekteras i samma utsträckning oavsett kön. Sexuella trakasserier är också något som flera av de svarande har upplevt på en byggarbetsplats. Det bekräftar påståendet av Adogbo et. al. (2015) att sexuella trakasserier ett verkligt problem som branschen ställs inför. Även jargonger och attityder på byggarbetsplatser kan vara sexistiska och grova. Kvinnor i enkätundersökningen styrker det här påståendet.

Nästan en tredjedel av deltagarna i enkätundersökningen har dessutom varit föremål för diskriminering på arbetsplatsen. Aulin och Jingmond (2011) förklarar att diskriminering ofta förekommer gentemot kvinnor. I en annan undersökning gjord av IPENZ (2008) visar det sig att 39 % av respondenterna upplevt diskriminering på grund av kön. Resultatet från enkätundersökningen stämmer således väl med verkligheten, diskriminering mot kvinnor förekommer inte sällan i byggbranschen. Aulin och Jingmond (2011) förklarar i kapitel 3.3.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö* att diskriminering kan yttra sig som öppen

diskriminering och dold diskriminering. Det visar sig att så är fallet även i enkätundersökningen. Några respondenter har upplevt öppen diskriminering, exempelvis nedlåtande tilltal och att de blivit ignorerade och uteslutna ur grupper. Andra respondenter har fått erfara mer dold diskriminering. Det har handlat om härskartekniker och förutfattade meningar på grund av kön. Ett fåtal respondenter har dessutom upplevt hot eller våld på en byggarbetsplats. Oavsett typ av diskriminerande beteende måste det uppmärksammas mer och företaget behöver aktivt arbeta med åtgärder mot sådan beteenden. Det är även viktigt att få kvinnor att känna sig trygga med att prata om de här problemen. De upplever ofta rädsla att rapportera eller säga emot sådana beteenden då det finns en risk att de blir avvissade av sina manliga kollegor och chefer (Aulin & Jingmond, 2011). Om inte kvinnor rapporterar diskriminerande beteenden försvårar det arbetet mot förbättring.

Flertalet kvinnor som svarat på enkäten har också upplevt dåliga arbetsförhållanden och dålig arbetsmiljö. Andra rapporter inom ämnet belyser också det. Adogbo et. al. (2015) i kapitel 3.3.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö* förklarar att arbete på byggarbetsplatser ofta är stressiga och krävande med en stark konkurrenskraft. Enligt Aulin och Jingmond (2011) i samma kapitel är även det här en form av dold diskriminering. Branschen präglas och utformas fortfarande efter män, särskilt på byggarbetsplatser. Det innebär att en förändring av byggarbetsplatsens utformning kan vara nödvändig för att undvika diskriminering gentemot kvinnor.

Det finns även respondenter som funnit det svårt att kombinera familjeliv med arbete på en byggarbetsplats. Även här finns en hel del forskning som det stöder. Adogbo et. al. (2015) i kapitel 3.3.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö* menar att då byggbranschen är känt för en stressig natur med långa arbetsdagar och mycket resande i arbetet är det en stor utmaning för kvinnor med familj. I branschen förutsätts det ibland att mycket tid ska läggas på arbetet, då den är väldigt karriärfokuserad. Det gör att det uppstår en risk att kvinnor väljer bort branschen på grund av familjeåtaganden. Det är följaktligen en påtaglig utmaning för kvinnor i byggbranschen. Naismith et. al. (2017) lyfter fram en studie utförd av Fielden et. al. (2001). Slutsatsen här var att många ansåg att byggbranschen skulle bli mer tillgänglig för kvinnor om arbetsförhållandena blev mer flexibla och större acceptans för familjeåtaganden fanns. Det skulle då kunna leda till att fler kvinnor såg en möjlighet att vara aktiva inom branschen.

Några respondenter upplever också att de har svårt att komma vidare i karriären. Det kan bero på den faktor som Adogbo et. al. (2015) lyfter fram i kapitel 3.3.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö*. Författarna skriver att kvinnor upplever att de får lite bekräftelse för sin kompetens och att de har svårt att utmärka sig i sitt arbete. Det trots att de arbetar hårt och är ambitiösa. Det är således viktigt att kvinnor och män får samma bekräftelse för lika arbetsinsatser, så att även kvinnor känner att de kommer vidare i sin karriär. Det kan också bero på att kvinnor känner att de måste välja mellan familjeliv och arbete. De kvinnor som väljer familj riskerar att sänka sina ambitioner då de inte förväntar sig lika mycket av sitt arbete. Det i sin tur leder till att de kvinnorna inte får samma möjlighet till karriärutveckling som sina manliga kollegor (Naismith et. al., 2017).

Slutligen har relativt få respondenter angivit att de upplevt fysiskt krävande arbete som har varit påfrestande för hälsan. Enligt Aulin och Jingmond (2011) i kapitel 3.3.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö* är det vanligare bland kvinnor än män att få problem med rörelseapparaten. Dessutom lämnar fler kvinnor än män byggbranschen på grund av skador. Det kan bero på att kvinnor utför för dem osäkra arbetsuppgifter då de strävar efter att uppnå samma resultat som män. Fler kvinnor rapporteras dessutom vara i situationer där de har lite kontroll över arbetsuppgifterna men samtidigt ställs inför höga krav. Utrustning, verktyg och personlig skyddsutrustning är också till största del framtagna efter mäns fysik och kroppar, vilket innebär risker för kvinnor som använder dem. Trots att det är få svarande som har utsatts för fysiskt påfrestande arbeten måste hänsyn tas till det. Byggbranschen behöver utforma utrustning och verktyg efter samtliga arbetare inom den, även kvinnor.

Fördelar med att vara kvinna

Respondenterna i enkätundersökningen beskrev också tillfällena på en byggarbetsplats där det har varit en fördel att vara kvinna. Flera av de svarande har inte upplevt några fördelar alls med det. Andra respondenter svarar dock att de uppfattat större acceptans, respekt och hjälpsamhet på grund av sitt kön. Det motsäger sig resultatet som diskuterats ovan, där majoriteten av respondenter angivit att de på byggarbetsplatser upplevt dålig respekt. Det kan givetvis bero på skillnader mellan olika arbetsplatser och kollegor. Samma resonemang gäller vidare, då många respondenter upplevt att manliga kollegor har varit måna om att de trivs på arbetsplatsen och att de fått ett bättre bemötande än sina manliga kollegor. Det kan alltså vara så att kvinnorna som svarat på enkäten har upplevt både dåligt och bra beteende, men på olika byggarbetsplatser eller med olika kollegor.

Flera respondenter ser också fördelar med att vara kvinna på byggarbetsplatser då det inte förväntas lika mycket av dem som av män. Därför blir det lättare att överraska med sin kunskap eller att ställa frågor och be om hjälp. Här menar respondenterna att män i samma situation har det betydligt svårare och att större krav ställs på dem. Det kan dock uppstå problem där kvinnor måste bevisa sin kompetens och arbeta hårdare för uppmärksamhet än vad en man i samma position behöver göra. Det har diskuterats ovan som en utmaning för kvinnor i byggbranschen (Adogbo et. al., 2015). Ytterligare en fördel som kvinna på en byggarbetsplats är att det är lättare att bli ihågkommen. Då byggbranschen är en mansdominerad bransch sticker de kvinnor som är verksamma inom den ut. En del respondenter menar att det då blir lättare att ta sig vidare i sin karriär. Det verkar alltså finnas en del fördelar med några av de utmaningar som beskrivits tidigare i det här kapitlet. Till exempel förklarar några respondenter att de som kvinnor ofta får gehör för sina idéer lättare än vad män får. Nyttänkande idéer verkar ibland uppskattas mer om de kommer från en kvinna. Kvinnor kan erbjuda nya synvinklar och perspektiv till den annars mansdominerade branschen. En jämnare arbetsfördelning mellan män och kvinnor kan på så vis bidra till en positiv utveckling av byggbranschen, som är både hållbar och innovativ.

Avslutningsvis anser många respondenter att arbetsklimatet på byggarbetsplatser förbättras när kvinnor är närvarande. Några respondenter har fått det bekräftat från manliga kollegor, som menar att även attityder mellan män blir trevligare i närvaro av en kvinna.

Trots det är det enligt diskussioner tidigare i det här kapitlet inte ovanligt med sexistiska jargonger och grova attityder på byggarbetsplatser (Adogbo et. al., 2015). Återigen kan det handla om skillnader mellan olika arbetsplatser, chefer och kollegor. Det är även möjligt att beteenden och attityder på arbetsplatser med fler kvinnor närvarande förbättras än när det enbart är ett fåtal kvinnor på plats. Respondenterna förklarar även att de som kvinnor många gånger har lättare att ge dåliga besked eller tillsägelser än vad män har. Det kan bero på att en tillsägelse från en kvinna upplevs mindre hotfull eller aggressiv än när den kommer från en man. Det kan också bero på att män upplever större konkurrens mellan varandra och därför i större grad accepterar att bli tillsagda av en kvinna.

5.2.6 Arbeta på byggarbetsplats

Bland samtliga respondenter har nästan tre fjärdedelar någon gång arbetat på en byggarbetsplats. Av dem arbetar cirka hälften på en byggarbetsplats just nu, och den andra hälften har gjort det men gör det inte längre. Intressanta arbetsuppgifter är den faktor som gjort att flest respondenter (69,5 %) som just nu arbetar på en byggarbetsplats valt att stanna. Nästan lika stor andel har även valt att stanna på byggarbetsplatser med anledning av en bra relation till kollegor, chefer och yrkesarbetare. I kapitel 3.2.1 *Social hållbarhet* beskriver Rasouli och Kumarasuriyar (2016) hur social hållbarhet definieras. Det finns grundläggande behov som en människa behöver för att överleva samt faktorer som ökar en människas livskvalitet. Både intressanta arbetsuppgifter och bra relation till de som arbetar runt omkring är exempel på faktorer som kan öka livskvaliteten. Det är således naturligt att det är två av de vanligaste anledningarna till att respondenterna stannar kvar i sin roll på byggarbetsplatser.

Den omständighet som gjort att flest respondenter lämnat arbete vid byggarbetsplatser är att deras drömjobb är något annat. 32,1 % av de svarande har även lämnat då sådant arbete inte var något för dem, och 3,6 % för att arbete på byggarbetsplatser inte var som de förväntade sig att det skulle vara. Här är det alltså inga egentliga yttre faktorer på själva arbetsplatsen som påverkat. Den största anledningen till att kvinnor lämnar arbete vid byggarbetsplatser som beror på yttre faktorer är dåliga arbetsförhållanden och dålig arbetsmiljö. Som diskuterats ovan i kapitel 5.2.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö* har många av de svarande upplevt det vid arbete på byggarbetsplatser. Det är således en stor utmaning för kvarhållning av kvinnor i byggbranschen.

61 % av respondenterna har angett att de fortfarande arbetar på byggarbetsplatser då de tycker om utmaningar. Några respondenter beskriver att det ständigt dyker upp nya problem som behöver lösas och att ingen dag är den andra lik. Förmodligen är det den typen av utmaningar som de flesta refererar till. Det kan även vara någon av de utmaningar som beskrivs i kapitel 3.3 *Utmaningar för kvinnor i byggbranschen*. De utmaningar som presenteras här är främst sådana som kan sätta kvinnors inträde och kvarvarande i byggbranschen på prov, men kan säkerligen fungera som en drivkraft för somliga. Det kan exempelvis handla om att bevisa att byggbranschen är lika mycket för kvinnor som för män.

Över hälften av kvinnorna som idag arbetar på en byggarbetsplats har även valt att stanna då de känner att de respekteras för sin kompetens. Vidare är det ungefär en fjärdedel av de respondenter som anger att de lämnat arbete vid byggarbetsplatser som gjort det av anledningen att de inte känner att de respekteras i samma utsträckning som män. Jämförelse mellan de som valt att stanna och de som valt att lämna visar att fler kvinnor stannar på byggarbetsplatser med anledning av att de respekteras för sin kompetens än de som lämnar på grund av dålig respekt. Det är ett positivt resultat då mycket forskning som refererats till tidigare i diskussionen antyder att kvinnor ibland får lite bekräftelse för uppvisad kompetens. I kapitel 5.2.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö* visar det sig dessutom att majoriteten av respondenterna i enkätundersökningen upplevt dålig respekt av manliga kollegor, chefer och/eller yrkesarbetare vid arbete på byggarbetsplatser. Därför är det positivt att det trots det kan vara en faktor som får kvinnor att vilja stanna kvar på byggarbetsplatser. Det betyder förhoppningsvis att allt fler byggarbetsplatser kommer att följa den trenden, och att dålig respekt mot kvinnor kommer att minska. Dessutom kan eventuellt faktorer hittas på de byggarbetsplatser där kvinnor upplever att de respekteras för sin kompetens, som företag kan använda för att sedan kan appliceras på samtliga arbetsplatser. Däremot så är det fler kvinnor som har lämnat arbete på byggarbetsplatser på grund av kränkande beteende än de som lämnat på grund av dålig respekt. Som presenterats ovan i kapitel 5.2.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö* är det inte ovanligt att kvinnor diskrimineras i byggbranschen. Att kvinnor lämnar arbete vid byggarbetsplatser av den anledningen visar att det är ett verkligt problem som branschen ställs inför.

37,3 % av respondenterna som valt att stanna på byggarbetsplatser har även gjort det då de känner att de kommer vidare i sin karriär. Några av de svarande har dock lämnat arbete på byggarbetsplatser eftersom de inte kunde avancera. Jämförelse visar att det är en avsevärt större andel som valt att stanna på grund av det. Det indikerar att det vid arbete på byggarbetsplatser finns en relativt bra möjlighet till avancemang och karriärutveckling. En intressant uppföljning hade dock varit att ta reda på vad som orsakat att några kvinnor känner att de inte har någon karriärframgång vid arbete på byggarbetsplatser. I kapitel 5.2.3 *Karriärkännedom och karriärmöjligheter* visar det sig att det inte är många av de svarande som innan de trädde in i byggbranschen visste vilka karriärmöjligheter som fanns. Det kan därför eventuellt vara så att de respondenter som lämnat arbete vid byggarbetsplatser på grund av att de inte kom vidare i sin karriär hade högre förväntningar på karriär än vad sådant arbete kunde erbjuda. Vad som kan konstateras är, som nämns i kapitel 5.2.3 *Karriärkännedom och karriärmöjligheter*, att de flesta respondenter tycker att det är viktigt att kunna avancera och utveckla sin karriär. Det går i vissa fall så långt att personer lämnar sitt arbete om inte den möjligheten finns.

Slutligen finns det respondenter bland de som idag arbetar på byggarbetsplatser som enbart varit en kort tid i arbetslivet. Huruvida de personerna kommer att stanna kvar på byggarbetsplatser eller inte kan endast framtiden utvisa. Det viktiga är att försöka se till att inga yttre faktorer påverkar dem negativt i deras val. Några respondenter har inte heller någon egentlig anledning till att de arbetar kvar på byggarbetsplatser mer än att de bara fortsatt. Ett fåtal respondenter har valt att stanna kvar med anledning av mångfald och jämställdhet. En högre andel som stannar av den anledningen är önskvärt och byggföretag

bör sträva efter att uppnå det. Det finns även ett mindre antal respondenter som lämnat arbete vid byggarbetsplatser ofrivilligt.

5.2.7 Framtiden

5.2.7.1 Faktorer som kan locka kvinnor till byggarbetsplatser

Många respondenter är överens om att ett större antal kvinnliga förebilder och mentorer ute på byggarbetsplatser kommer att locka fler kvinnor dit. Enligt Adogbo et. al. (2015) anser många kvinnor att förebilder i arbetslivet är viktigt och att de gärna vill ha en mentor som kan ge råd och möjligheter till utveckling. Både fler kvinnor generellt i byggbranschen och fler kvinnor i ledande positioner kommer kunna bidra till en positiv spiral där ännu fler kvinnor blir intresserade. Det blir således också lättare för kvinnor att skapa kontakter i branschen, anser flera respondenter. För att nå dit är det, som diskuterats tidigare, viktigt att framhäva de kvinnor som finns i byggbranschen idag. Ofta är det lättare för en kvinna att relatera till en annan kvinna i liknande position som de själva söker. Fler kvinnor i reklam för branschen kan göra att kvinnor inser att byggsektorn passar även dem. Dessutom kan det vara fördelaktigt med fler fiktiva kvinnliga förebilder i media och filmer som involverar byggsektorn.

Förändringar av byggbranschens image, kultur och natur är också något som flera respondenter betonar kan behövas för att locka fler kvinnor till byggarbetsplatser. Bilden och ryktet av byggbranschen kan förbättras med hjälp av ändringar i reklam och marknadsföring. De bör fokusera mer på sociala och mjuka parametrar, vilket bevisat lockar kvinnor. Enligt Björklund et. al. (2017) tenderar kvinnor att värdera gemenskap och omsorg högre än vad män gör. Kvinnor verkar ofta mer intresserade av arbete som handlar om människor och sociala förhållanden framför teknik. Därför är det viktigt att visa att arbete inom byggbranschen inte enbart handlar om teknik. De delar som handlar om hur byggnation kan bidra till samhället och ökat välbefinnande för andra personer måste framgå bättre. Även hållbarhetsaspekterna är något som kan locka fler kvinnor och därför måste lyftas fram.

Arbetet med jämställdhet och mot diskriminering i branschen har enligt en del respondenter kommit längre i verkligheten än vad branschens rykte visar. I kapitel 5.2.1 *Byggbranschens image* visar det sig dock att den bild många har av byggbranschen stämmer med verkligheten. Därför är det som tidigare nämnt kanske inte bilden av branschen som behöver förändras, utan dess kultur och natur. Beteendestrukturer i byggbranschen behöver normaliseras och byggföretag behöver aktivt arbeta mot diskriminerande beteenden. En mer flexibel bransch mottaglig för innovation är också något som kan locka fler kvinnor till verksamhetsområdet och till byggarbetsplatser. Förändringen måste börja i företagsledningen. De kan i sin tur ändra kulturen och naturen nedåt i ledet genom att aktivt visa att de stöttar kvinnor utsatta för diskriminering och trakasserier samt aldrig accepterar sådant beteende.

Vidare behöver arbetsvillkoren på byggarbetsplatser förändras för att locka fler kvinnor. Mer flexibla arbetstider och möjlighet att arbeta deltid ute i produktion hade gjort att fler

kvinnor känt att arbete på byggarbetsplatser fungerar för dem. Som nämnt i kapitel 5.2.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö* finner kvinnor det svårt att kombinera familjeliv och arbete på byggarbetsplatser. Faktorerna som nämnts ovan kan underlätta en sådan kombination. Dessutom kan en högre och mer jämlik lön göra att fler kvinnor lockas till arbete på byggarbetsplatser. En del respondenter anser att en trygg anställning skulle locka fler kvinnor. Samtidigt har de flesta innan de träder in i branschen, som nämnt i kapitel 5.2.1 *Byggbranschens image*, bilden av säkra anställningsformer. Följaktligen skulle kanske en förändring av anställningsformer inte påverka huruvida kvinnor lockas till arbete på byggarbetsplatser eller inte. Däremot kan det säkert ha stor påverkan gällande kvarvarande i branschen. Samma resonemang kan appliceras när det kommer till karriärmöjligheter. Flera respondenter tror att goda sådana skulle locka fler kvinnor till byggarbetsplatser. På samma gång visar återigen kapitel 5.2.1 *Byggbranschens image* att många respondenter hade bilden av att byggbranschen var en bransch med stora karriärmöjligheter innan de trädde in i den. Däremot finns förbättringspotential gällande vetskapen om vilka karriärmöjligheter som finns. Det visar sig i samma kapitel att majoriteten av respondenterna inte hade full koll på dem innan de trädde in i branschen. Eventuellt kan en mer klar bild av det göra att fler kvinnor lockas till byggarbetsplatser. Framförallt bidrar det förmodligen till att fler kvinnor väljer att stanna, då vetskap om karriärmöjligheterna gör att arbetet motsvarar deras förväntningar.

Slutligen finns det förbättringspotential gällande byggarbetsplatsers utformning. Som även diskuterats tidigare i kapitel 5.2.5 *Kultur natur och arbetsmiljö* och som Aulin och Jingmond nämner i kapitel 3.3.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö* kan en bättre anpassning av utrustning, hjälpmedel och verktyg efter kvinnor göra att de känner att de passar in bättre i branschen. Framförallt gör det så att även kvinnor kan arbeta säkert och att skaderisken för dem minskar. Det i sin tur kan leda till att fler kvinnor lockas till byggarbetsplatser. Dessutom finns en hel del att göra gällande bodetableringar på sådana arbetsplatser. Sanitära utrymmen och omklädningsrum uppdelade efter kön är en enkel åtgärd som kan bidra till att fler kvinnor väljer arbete på byggarbetsplatser.

5.2.8 Faktorer som bidrar till att kvinnor stannar kvar på byggarbetsplatser

Efter analys av resultatet från enkätundersökningen för yrkesverksamma har faktorer observerats som idag gör att kvinnor väljer att stanna som tjänstemän ute på byggarbetsplatser. Intressanta arbetsuppgifter är en bidragande faktor till att kvinnor väljer att stanna. Det är således viktigt att sprida information om vad arbete på byggarbetsplatser innebär och vilka arbetsuppgifter som förekommer. Eventuellt kan fler kvinnor bli intresserade av att arbeta på byggarbetsplatser om de blir mer insatta i vad arbetet innebär. Vidare stannar många kvinnor på byggarbetsplatser då de tycker om utmaningar. Även här kan det vara

viktigt att framhäva variationen i arbete på byggarbetsplatser och den problemlösning som ofta behöver tillämpas.

En bra relation till kollegor, chefer och yrkesarbetare är ytterligare en viktig beståndsdel som gör att kvinnor fortsätter att arbeta på byggarbetsplatser. Som nämnt i kapitel 5.2.6 *Arbeta på byggarbetsplats* är bra relationer på arbetsplatsen något som ökar livskvaliteten för människor. Dessutom stannar många kvinnor av anledningen att de respekteras för sin kompetens. För att få fler kvinnor att arbeta kvar på byggarbetsplatser är det därför viktigt att den machokultur som ibland råder på byggarbetsplatser försvinner. Då det enligt enkätundersökningen visar sig att bra relationer och respekt påverkat många respondenter och fått dem att vilja arbeta kvar på byggarbetsplatser är det viktigt att arbetet mot diskriminering fortgår. Det kan göra att fler kvinnor trivs med arbete på byggarbetsplatser och därmed stannar kvar.

Ytterligare en faktor som bidrar till att kvinnor väljer att stanna på byggarbetsplatser är att de kommer vidare i sin karriär. Därför är det i första hand viktigt att kvinnor och män har lika möjligheter till det. Enligt resultatet från enkätundersökningen visar det sig att många kvinnor upplever att det finns goda möjligheter att utveckla sin karriär vid arbete på byggarbetsplatser. Att sprida den informationen bättre kan bidra till att fler kvinnor finner arbete vid byggarbetsplatser attraktivt.

Slutligen har några respondenter svarat att de arbetar kvar på byggarbetsplatser på grund av mångfald och jämställdhet. Här är det önskvärt att fler kvinnor stannar av den anledningen. Därför är det viktigt att etablera arbete för förbättrad mångfald och ökad jämställdhet på samtliga byggarbetsplatser.

5.3 Åtgärder för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor

I nedanstående diskussion har svar från respondenter på både enkätundersökningen för studenter och enkätundersökningen för yrkesverksamma använts.

Image

Ryktet om att byggbranschen är en machokultur är vanligt förekommande. Som tagits upp i de andra diskussionsdelarna beskriver även Amartunga et. al. (2006) och Adogbo et. al (2015) i kapitel 3.3.1 *Byggbranschens image* att så är fallet. Ofta framställs byggbranschen som en bransch för män. Det kan ändras genom förändrade marknadsföringssätt. Byggföretag gör reklam som belyser teknik och innovativa lösningar. Det är viktigt att i marknadsföring för byggbranschen även visa de delar som berör mjuka parametrar. Det kan vara att framhäva vilka förändringar som byggbranschen kan göra för samhället och hur det kan gynna människor. Dessutom är det i media viktigt att belysa vikten av jämställdhet och vad byggföretag gör för att skapa det. Kvinnor aktiva i byggbranschen bör också framhävas i reklam för att visa att branschen är tillgänglig för båda könen. Media

behöver lyfta fram fler positiva aspekter om byggbranschen, då mycket av den informationen som idag ges ut av byggbranschen är av negativ karaktär. Liknande resonemang kan användas vad gäller namn på utbildningar. En respondent har som nämnts i kapitel 4.1.3.2 *Åtgärder för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor* ryktesvägen hört att civilingenjörsutbildningen inom väg- och vattenbyggnad eventuellt ska ändra namn till samhällsbyggnad. Anledningen är för att locka fler kvinnor. Således kan även högskolor och universitet bidra med att göra bilden av byggbranschen mer könsneutral.

Vidare är det viktigt att återigen notera resultatet från enkätundersökningen för yrkesverksamma, kapitel 5.2.1 *Byggbranschens image*. Här visar det sig att den bild som respondenterna hade av byggbranschen innan de trädde in i den i stor utsträckning stämmer överens med verkligheten. De ovannämnda faktorerna för att förbättra byggbranschens image är fortfarande aktuella och kan bidra till att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor. Det är dock angeläget att ha i åtanke att den största förändringen som kan göras för att förbättra byggbranschens image kanske är att förbättra byggbranschens kultur och natur i verkligheten.

Information

För att byggbranschen ska bli mer attraktiv för kvinnor, och för att fler ska välja utbildning och arbete inom den, är informationsdelen viktig. I enkätundersökningen för yrkesverksamma kvinnor anser några att information bör spridas till flickor redan i tidig ålder. Det kan vara via böcker och filmer. Det är viktigt att den här informationen är könsneutral och visar att bygg är både för flickor och pojkar. På så vis kan barn när de växer upp få ett mer oberoende förhållningssätt till byggbranschen, istället för som idag då många ser bygg som en aktivitet för pojkar och män. Enligt Tellhed et. al. (2016) i kapitel 3.1.3.1 *Upplevd förmåga* delas sysselsättningar upp i kvinnliga respektive manliga redan i tidiga åldrar. Det påverkar människor långt senare i livet och är en bidragande faktor till att kvinnor inte känner tillhörighet i mansdominerade områden.

Respondenterna i enkätundersökningen för studenter belyser främst informationen till högstadie- och gymnasieskolor. Det är viktigt att kvinnliga elever inser att byggbranschen inte enbart är för män och att de får tillräcklig information om vad den egentligen innebär. Högstadie- och gymnasieskolor behöver därför upplysas bättre om vad byggbranschen handlar om, så att de i sin tur kan föra det vidare till elever. Fler besök av kvinnor i byggbranschen till skolor på den här utbildningsnivån kan göra kvinnliga elever mer intresserade. De kan föreläsa om vad byggbranschen innebär i helhet samt vilka olika områden som finns inom den. Det är här viktigt att poängtera att inget område inom branschen är mer för män än för kvinnor och vice versa. Vidare är det viktigt att för unga kvinnor lyfta fram och marknadsföra alla olika delar inom byggbranschen. Det kan göras genom exempelvis kampanjer anordnade av byggföretag. Ett större samarbete mellan skolor och byggföretag är således en faktor som troligtvis kan göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor.

Även om de flesta respondenter belyser vikten av information i tidiga utbildningsstadier såsom högskolan och gymnasiet är det också viktigt att sprida kunskap om byggbranschen även på högskole- och universitetsnivå. En respondent hade föreställningen att branschen hade en någorlunda jämn könsfördelning eftersom det var ungefär lika många män som kvinnor på utbildningen. Enligt Hedman-Pétursson och Berggren (2015) återfinns allt fler kvinnor på byggrelaterade ingenjörsutbildningar. Däremot återspeglas inte det ute på byggarbetsplatser där majoriteten av de anställda fortfarande är män. Det är således viktigt att informera kvinnliga studenter på byggrelaterade utbildningar hur det ser ut ute i arbetslivet. Dock förekommer stora skillnader beroende på vilken del av samhällsbyggnadssektorn som studenterna väljer. Vid exempelvis arkitektkontor och fastighetsbolag kan andelen kvinnor vara närmare 50 %. Granskas istället byggindustrin utgör kvinnor mindre än 10 % av alla anställda (Sveriges byggindustrier, 2017).

Kvinnliga förebilder

En vanlig åsikt bland respondenterna är att för att göra byggbranschen attraktiv för båda könen måste fler kvinnor inta ledningspositioner. På så vis kan fler förebilder för kvinnor som träder in i branschen skapas. Amartunga et. al. (2006) förklarar i kapitel 3.3.3 *Karriärkännedom och karriärmöjligheter* att avsaknad av mentorer kan göra att framgång blir svårare att uppnå då potential kanske inte noteras. Fler kvinnor i byggföretag ökar möjligheten för mentorskap för unga kvinnor som precis kommit in i branschen. Det kan även innebära att kvinnor enklare kan avancera i sina karriärer, då mentorer kan tillhandahålla viktig information och material. Fler kvinnor i ledande positioner kan dessutom öka branschens attraktivitet för kvinnor. Det visar att även kvinnor kan ha rätt kompetens för att styra och leda företag och projekt. För att fler kvinnor ska inta ledande positioner är det viktigt att branschen visar acceptans för det. Som nämns i kapitel 3.3.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö* så upplever, enligt Aulin och Jingmond (2011), en del kvinnor i sådana positioner att deras manliga kollegor har bristande förtroende för dem. Det kan verka avskräckande och få kvinnor att välja andra mindre uppmärksammade roller. Det är således av stor vikt att det inom branschen skapas förståelse för kvinnor i beslutsfattande positioner.

Kvinnor i ledande positioner kan alltså vara en faktor som bidrar till att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor. Dock är det enligt respondenterna minst lika viktigt att få in fler kvinnor överlag i byggbranschen och till byggarbetsplatser. Om fler kvinnor anställs till byggföretag kan det skapa förebilder och i sin tur leda till att ännu fler kvinnor blir intresserade. I kapitel 3.3.2 *Utbildning* visar det sig att det kan vara betydande vid rekrytering av kvinnor från högskolor och universitet om det finns någon kvinna på arbetsplatsen som de kan relatera till (Bigelow et. al., 2015). Dessutom kan fler kvinnor i byggbranschen innebära att fler kvinnor enklare kan inta chefspositioner. Acceptansen för kvinnor i branschen och på byggarbetsplatser kommer förmodligen öka om andelen män och kvinnor blir mer likställd. Vidare kommer förmodligen den machokultur som idag råder i branschen minska med fler kvinnor och ju mer jämställd branschen blir. Män kommer bli mer vana vid kvinnliga kollegor och en naturlig anpassning efter även kvinnors behov kan komma att ske. Fler kvinnor i branschen kan även innebära att arbetstider blir bättre anpassade efter familjeliv.

Byggföretag behöver uppmärksamma begreppet mångfald och sprida kunskap om det. En större mångfald gör att fler kvinnor kan känna sig bekväma i branschen. Som även nämnts i kapitel 5.2.7.1 *Faktorer som kan locka kvinnor till byggarbetsplatser* är en högre lön ett förslag för att få fler kvinnor att välja ett arbete inom byggbranschen och på så vis fungera som förebilder för ännu fler kvinnor. Fler nyanställda kvinnor är viktigt, men även att få de kvinnor som idag finns i branschen att stanna är angeläget. Företag bör därför satsa på kompetensutveckling så att både kvinnor och män i branschen kan utvecklas och motiveras. Slutligen kan kvinnliga nätverk skapa en större gemenskap för de kvinnor som är aktiva i branschen, och på så vis göra dem inspirerade att stanna kvar inom den.

Kultur och natur

För att byggbranschen ska bli mer attraktiv för kvinnor krävs en förbättrad kultur på byggarbetsplatser menar respondenterna. Den machokultur som råder är avskräckande för kvinnor och behöver således elimineras. Det styrker bland andra Adogbo et. al. (2015) och Naismith et. Al. (2017) i kapitel 3.3.5 *Kultur natur och arbetsmiljö*. Byggbranschen behöver aktiva åtgärder och insatser mot diskriminerande beteenden såsom sexism och trakasserier. Högre krav bör ställas på företagsledning om hur sådana situationer ska hanteras om de uppstår. Chefer och företagsledning måste vara drivande i arbetet mot jämställdhet och förankra det bland anställda i företaget. Samtliga anställda bör genomgå utbildningar om jämställdhet och vikten av mångfald, som bör följas upp med diskussioner. Det är viktigt att få alla att inse vikten av en jämställd arbetsplats och att könet inte spelar någon roll i sammanhanget. Att öka medvetenheten hos alla aktiva i branschen kommer förmodligen att förändra den kultur som råder.

Arbetsvillkor

Slutligen behöver arbetsvillkoren förändras då det kan locka fler kvinnor till byggbranschen. Här menas till stor del arbetsplatsens utformning och etableringen ute på byggarbetsplatser. Byggbodarna kan ofta vara smutsiga och stökiga. Med enkla medel kan kontorsmiljön i byggbodar göras trevligare och renare. Flera respondenter anser att en trivsammare och renare miljö på arbetsplatsen kan bidra till att kvinnor finner arbete på en byggarbetsplats mer lockande. Dessutom är etableringar sällan anpassade efter båda könen. Det förekommer ofta avsaknad av separata omklädningsrum och sanitära faciliteter. Det bör finnas skilda sådana för män och kvinnor. Det finns redan lagar på skilda omklädningsrum om män och kvinnor måste bruka dessa samtidigt. Det är därför viktigt att byggbranschen följer de lagar och regler som finns, även när det kommer till moment som inte är riskfyllda.

Kvinnor upplever också att utrustning på byggarbetsplatser är mer anpassat efter män. Om exempelvis verktyg och arbetskläder i större utsträckning även anpassades efter kvinnor skulle branschen förmodligen bli mer attraktiv för dem. Som nämnts i kapitel 3.3.5 *Kultur, natur och arbetsmiljö* kan risker uppstå för kvinnor när utrustning inte är framtagen efter dem. Arbetskläder utformade efter kvinnor och i kvinnliga storlekar bör således vara lika lättillgängligt som kläder för män. Det är även viktigt att verktyg och skyddsutrustning

fungerar för samtliga anställda inom branschen. Till största del för att alla ska kunna arbeta säkert och ergonomiskt, men också så att kvinnor känner att byggbranschen tar hänsyn även till dem.

Ett förslag som är vanligt bland de yrkesverksamma respondenterna för att förbättra arbetsvillkoren för kvinnor på byggarbetsplatser är att införa mer flexibla arbetstider. De flesta refererar här till att det skulle göra det enklare för kvinnor att kombinera familjeåtaganden med arbete. Byggföretag och byggbranschen i helhet bör se över möjligheterna att införa mer flexibla arbetstider ute i produktion. De bör även undersöka potentialen att införa varierat arbete för att underlätta för familjer. Rutiner gällande exempelvis föräldraledighet bör tas fram. De ska vara tydliga och uppdateras efter behov.

I tabell 6.1 nedan sammanfattas ovanstående diskussion genom att presentera förändringar och åtgärdsförslag som kan tillämpas för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor. Åtgärderna presenteras utifrån kategorierna image, information, kvinnliga förebilder, kultur och natur samt arbetsvillkor.

Tabell 6.1. Åtgärdsförslag för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor.

Förbättringspotential	Förändring	Åtgärdsförslag
Byggbranschens image	Marknadsföringssätt	<ul style="list-style-type: none"> - Marknadsföra de sociala faktorerna i byggbranschen och vad branschen bidrar med till samhället för att skapa välbefinnande för människor. - Belysa jämställdhet och hur byggföretag arbetar med det. - Framhäva kvinnor aktiva i branschen. - Media framhäver fler positiva aspekter av branschen.
Information	<p>Information i tidig ålder</p> <p>Information till högstadie- och gymnasieskolor</p> <p>Information till högskolor och universitet</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Könneutral information om byggande via böcker och filmer. - Upplysa högstadie- och gymnasieskolor om vad byggbranschen innebär så att de kan informera eleverna bättre. - Fler besök/föreläsningar av kvinnor från byggbranschen - Större samarbete mellan skolor och byggföretag. - Kampanjer anordnade av byggföretag - Informera studenter på byggrelaterade utbildningar hur det ser ut ute i arbetslivet. - Fler besök/föreläsningar av kvinnor från byggbranschen. - Nätverksträffar mellan studenter och kvinnor aktiva i byggbranschen
Kvinnliga förebilder	<p>Fler kvinnor i ledande positioner</p> <p>Fler kvinnor överlag</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Öka möjligheten för mentorskap för kvinnor som är nya i branschen. Mentorerna kan bidra med information och material som ökar möjligheten att avancera. - Skapa och framhäv förebilder som kvinnor kan relatera till. - Belysa de kvinnor som arbetar i branschen idag. - Byggföretag sprider kunskap om mångfald. - Anställa fler nyutexaminerade kvinnor. - Högre och mer jämställd lön. - Byggföretag satsar på kompetensutveckling så att de kvinnor som finns i branschen idag motiveras att stanna. - Kvinnliga nätverk
Kultur och natur	Eliminera machokultur och diskriminerande beteenden	<ul style="list-style-type: none"> - Hårdare tag mot diskriminerande beteenden. - Ställa högre krav på företagsledning om hur diskriminerande beteenden ska hanteras. - Företagsledning är drivande i arbetet mot jämställdhet samt förankrar det bland anställda. - Utbilda anställda om jämställdhet och vikten av mångfald.
Arbetsvillkor	<p>Arbetsplatsens utformning</p> <p>Utrustning</p> <p>Arbetstider</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trevligare och renare kontorsmiljöer. - Skilda omklädningsrum och sanitära faciliteter för kvinnor och män. - Anpassa verktyg efter kvinnors fysik och kroppar. - Arbetskläder bättre utformade efter kvinnor - Införa mer flexibla arbetstider. - Tydliga rutiner för föräldraledighet. - Byggföretag undersöker potentialen att införa varierat arbete

6 Slutsats

I det sista avsnittet presenteras rapportens slutsatser med utgångspunkt i de frågeställningar som presenterats i kapitel 1. Slutsatserna baseras på de genomförda studiernas resultat och analysen av dem. Slutligen diskuteras möjligheter till framtida studier.

6.1 Utmaningar för kvinnor i byggbranschen

Kvinnor i byggbranschen kan komma att ställas inför en rad utmaningar. De utmaningarna delas rapporten upp i kategorierna byggbranschens image, utbildning, karriärkännedom och karriärmöjligheter, rekryteringsprocessen samt kultur, natur och arbetsmiljö. Nedan presenteras kortfattat vilka olika utmaningar som kan förekomma inom respektive kategori.

En rådande bild av byggbranschen är att det är en mansdominerad med en machokultur där det förekommer diskriminerande beteenden mot kvinnor. Uppfattningar som förekommer är också att det i byggbranschen råder dåliga arbetsförhållanden, att det inte finns några eller endast få karriärmöjligheter och att anställningsformerna är osäkra. Dessutom orsakar branschens historia med bristande säkerhet tillsammans med rapporter om exempelvis byggfel och projekt som blivit dyrare och tagit längre tid än tänkt en negativ bild av verksamhetsområdet. Samtliga faktorer nämnda ovan kan vara avskräckande för kvinnor och göra att de väljer bort byggbranschen.

Även när det kommer till utbildning kan kvinnor i byggbranschen stöta på utmaningar. Utbildningar på universitet, företag och utbildningsorganisationer tenderar att utgå från manliga värderingar. Även annonser och reklam för utbildningar är ibland mer riktade mot män än kvinnor. Dessutom är det bevisat att kvinnor lockas till utbildningar som involverar sociala faktorer och välbefinnande för människor. Reklam för byggrelaterade utbildningar framhäver sällan det området. Det kan göra att kvinnliga studenter hellre väljer andra utbildningar där det framgår tydligare. Tillika väljer kvinnor bort byggbranschen och byggrelaterade utbildningar då de saknar kvinnliga förebilder och mentorer.

Vidare kan dålig kunskap om karriärmöjligheter i byggbranschen skapa utmaningar för kvinnor. Många anser att det är viktigt att kunna avancera på sin arbetsplats, men få har fullständig koll på vilka karriärmöjligheter som finns inom byggbranschen. Det kan göra att de hellre söker sig till andra verksamhetsområden. Studenter upplever ibland att lärare och studievägledare har dålig kunskap om branschen. Det visar sig gälla även föräldrar. Det kan då bli svårt för unga kvinnor att få tillräcklig information om vad byggbranschen

innebär. Därför finns det en risk att de inte blir intresserade av verksamhetsområdet överhuvudtaget. För de kvinnor som ändå fattar intresse för och väljer byggbranschen uppkommer andra utmaningar. Avsaknad av vetskap om vad branschen innebär vid inträde kan göra att deras förväntningar inte uppfylls och att de därför lämnar branschen. Kvinnor saknar även mentorer vilket gör att de kan ha svårare att uppnå framgång då ingen lägger märke till deras förmåga.

Ytterligare utmaningar för kvinnor i byggbranschen kan uppstå i rekryteringsprocessen. Anställningsvillkor riktas för att attrahera män och inte kvinnor. Informella rekryteringsprocesser beroende av personliga kontakter och med diskriminerande tillvägagångssätt förekommer. Därför riskerar rekrytering att orsaka att kvinnor inte ens söker tjänster inom branschen. Intervjuer tenderar dessutom att vara ostrukturerade och partiska gentemot kvinnor med särbehandlande urvalskriterier. Det verkar även som att företag tvekar inför att anställa kvinnor på grund av familjeåtaganden. Unga kvinnor upplever att de ibland känner sig bortvalda på grund av att de eventuellt kommer att bilda familj i framtiden. Det finns även kvinnor som lämnar byggbranschen då de anser att deras kön har vägt tyngre vid rekrytering än vad deras meriter och kompetens har gjort.

Slutligen kan utmaningar för kvinnor i byggbranschen uppstå relaterat till dess natur, kultur och arbetsmiljö. Det kan vara exempelvis diskriminering, fördomar, dålig respekt från manliga kollegor eller chefer samt stressiga och krävande arbetsuppgifter. Det är faktorer som kan vara de största utmaningarna för kvinnor i branschen. Arbetsplatsens utformning är dessutom sällan anpassad efter kvinnor och saknar könsuppdelade omklädningsrum och faciliteter. Kvinnor finner det även svårt att hitta en balans mellan karriär och familjeåtaganden på grund av långa arbetsdagar och mycket resande i tjänst. Det har tillika visat sig att kvinnor oftare än män lämnar byggbranschen på grund av skador. Det kan bero på att de känner krav på sig att kunna utföra samma typ av arbetsuppgifter som män eller att utrustning i större utsträckning är anpassad efter männens fysik och kroppar.

6.2 Faktorer som lockar kvinnliga studenter till arbete på byggarbetsplatser

Bland de 124 erhållna svaren från enkätundersökningen för studenter kan fyra utmärkande faktorer identifieras som lockar kvinnliga studenter som läser en byggrelaterade ingenjörsutbildning till att arbeta ute på byggarbetsplatser. Faktorerna är:

- Karriärmöjligheter
- Praktikplatser, studiebesök och tidigare arbetslivserfarenhet
- Manlig eller kvinnlig förebild på byggarbetsplatser
- Reklam om arbete på byggarbetsplatser

Ovannämnda faktorer är alltså bidragande till att kvinnliga studenter har blivit intresserade av arbete på byggarbetsplatser. De bör användas för att locka även fler kvinnor till

sådant arbete. Om faktorerna bearbetas och tillämpas kan det innebära ett ökat intresse för arbete på byggarbetsplatser bland kvinnliga studenter.

6.3 Faktorer som bidrar till att kvinnor stannar kvar på byggarbetsplatser

I enkätundersökningen för yrkesverksamma svarar 124 kvinnor. Bland de som valt att stanna kvar i sin roll som tjänstemän på byggarbetsplatser undersöks faktorer som bidragit till det. I huvudsak fyra sådana faktorer kan urskiljas:

- Intressanta arbetsuppgifter och utmaningar
- En bra relation och ömsesidig respekt till kollegor, chefer och yrkesarbetare
- Karriärutveckling
- Mångfald och jämställdhet

Hänsyn bör tas till de här aspekterna i fortsatt arbete mot att göra jobb på byggarbetsplatser mer attraktivt för kvinnor. Genom att använda de här positiva faktorerna som bidrar att kvinnor stannar istället för de negativa aspekterna som gör att de lämnar kan konkreta tillvägagångssätt appliceras.

6.4 Framtida studier

Kvinnor inom byggbranschen är ett område som observeras mer och mer. Trots det finns det mycket som kan förbättras. Förslag till framtida studier kan vara att undersöka möjligheterna att i praktiken nyttja de faktorer som lockar kvinnor till byggarbetsplatser samt får dem att stanna kvar. Om det utifrån de faktorerna går att hitta konkreta åtgärder att införa på byggarbetsplatser kan det bidra till att fler kvinnor lockas dit och framförallt väljer att arbeta kvar. Det kan också vara lämpligt att undersöka hur åtgärdsförslagen som tagits fram i rapporten för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor kan appliceras i verkligheten. Det kan exempelvis behövas mallar eller rutiner. Det berör inte enbart företag i byggbranschen utan även skolor och media. Slutligen kan det vara intressant att utreda olika byggföretags arbete med jämställdhet, stora som små, för att få en klarare bild av hur långt branschen egentligen har kommit.

Referenser

Adogbo, K.J., Ibrahim, A.D. & Ibrahim, Y.M. (2015), "Development of a Framework for Attracting and Retaining Women in Construction Practice", *Journal of Construction in Developing Countries*, Vol. 20 Nr. 1, ss. 99-115.

AFS 2009:2. Arbetsplatsens utformning.

Almahmoud, E. & Doloi, H.K. (2015), "Assessment of social sustainability in construction projects using social network analysis", *Facilities*, Vol. 33 Nr. 3/4, ss. 152-176.

Amartunga, D., Haigh, R., Lee, A., Shanmugam, G. & Elvitigala, G. (2006), *Construction industry and women: A review of the barriers*, Research Institute for the Built and Human Environment, The University of Salford, Salford.

Aulin, R. & Jingmond, M. (2011), "Issues confronting women participation in the construction industry", Mwakali, J. & Alinaitwe, H. (Ed.), [*Värdepublikationens titel saknas*], Makerere University, Uganda, ss. 312-318.

Barrell, R., Kirby, S. & Orazgani, A. (2011), *The macroeconomic impact from extending working lives*, Department for Work and Pensions, London.

Bell, J. (2017), *Introduktion till forskningsmetodik*, Studentlitteratur, Lund.

Bench, S.W., Lench, H.C., Miner, K., Flores, S.A. & Liew, J. (2015), "Gender gaps in overestimation of math performance", *Sex Roles*, Vol.72, ss. 536-546.

Bigelow, B., Bilbo, D., Mathew, M., Ritter, L. & Elliot, J. (2015), "Identifying the Most Effective Factors in Attracting Female Undergraduate Students to Construction Management", *International Journal of Construction Education and Research*, Vol. 11 Nr. 3, ss. 179-195.

Björklund, F., Tellhed, U. & Bäckström, M. (2017), "The role of ability beliefs and agentic vs. communal career goals in adolescents' first educational choice. What explains the degree of gender-balance?", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.104, ss. 1-13.

Clarke, L., Michielsens, E., Snijders, S., Wall, C., Dainty, A., Bagilhole, B. & Barnard, S. (2015), 'No more softly softly': Review of women in the construction workforce, University of Westminster, Westminster.

Cuthill, M. (2010), "Strengthening the 'social' in sustainable development: Developing a conceptual framework for social sustainability in a rapid urban growth region in Australia", *Sustainable Development*, Vol. 18 Nr. 6, ss. 362-373.

Dainty, A. R. J., Bagilhole, B. M. & Neale, R. H. (2000), "A grounded theory of women's career under-achievement in large UK construction companies", *Construction Management and Economics*, Vol. 18, ss. 239-250.

De Graft-Johnson, A., Sara, R., Gleed, F., Brkljac, N. & Greed, C. (2009), *Gathering and reviewing data on diversity in construction professions*, Construction Industry Council, London.

Diekman, A.B., Clark, E.K., Johnston, A.M., Brown, E.R. & Steinberg, M. (2011), "Malleability in communal goals and beliefs influences attraction to STEM careers: Evidence for a goal congruity perspective", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 101 Nr. 5, ss. 902-918.

Diekman, A.B., Brown, E.R., Johnston, A.M. & Clark, E.K. (2010), "Seeking congruity between goals and roles: A new look at why women opt out of science, technology, engineering, and mathematics careers", *Psychological Science*, Vol. 21 Nr. 8, ss. 1051-1057.

Eccles, J.S. & Wang, M.T. (2016), "What motivates females and males to pursue careers in mathematics and science?", *International Journal of Behavioral Development*, Vol. 40 Nr. 2, ss. 100-106.

Ekonomifakta (2019) "Kvinnor på arbetsmarknaden", tillgänglig: <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Jamstallldhet/Kvinnor-pa-arbetsmarknaden> (nerladdad 2019-10-10).

Fielden, S. L., Davidson, M. J., Gale, A. W. & Davey, C. L. (2000), "Women in construction: the untapped resource", *Construction Management and Economics*, Vol.18, ss. 113-121.

Fjaestad, M. (2014), *Teknikens kvinnor - Perspektiv på en mångfacetterad historia*, Sveriges Ingenjörer, Stockholm.

Gale, A. W. (1994), "Women in Non-traditional Occupations - the construction industry", *Women in Management Review*, Vol. 9 Nr. 2, ss. 3-14.

Ginige, K.N., Amartunga, R.D.G. & Haigh, R. (2007), "Improving construction industry image to enhance women representation in the industry workforce". In: Boyd, D. (Ed.) *Procs 23rd Annual ARCOM Conference, 3-5 september 2007, Belfast, UK, Association of Researchers in Construction Management*, ss. 377-385.

Granath, L. (2017), På lika villkor - jämställdhet genom livet, Arenagruppen, Stockholm.

Green, K., López, M., Wysocki, A., Kepner, K., Farnsworth, D. & Clark, J.L. (2002), Diversity in the Workplace: Benefits, Challenges, and the Required Managerial Tools, University of Florida, Florida.

Haizelden, J., Marasini, R. & Daniel, E. (2019), "An analysis of diversity management in the construction industry: A case study of a main contractor", In: Gorse, C. & Neilson, C.J. (Ed.), Proceeding of the 35th Annual ARCOM Conference, 2-4 september 2019, Leeds, UK, Association of Researchers in Construction Management, ss. 465-474.

Hedman-Pétursson, E. & Berggren, K. (2005), Fler kvinnliga ingenjörer i byggbranschen, Rapport SBUF, Institutionen för samhällsbyggnad, Luleå tekniska universitet, Luleå.

Höst, M., Regnell, B. & Runeson, P. (2006), Att genomföra examensarbete, Studentlitteratur, Lund.

Institution of Professional Engineers New Zealand (2008), Women in Engineering: Preliminary report on WIE Survey, Institution of Professional Engineers New Zealand, Nya Zeeland.

LafargeHolcim Foundation (2019), "Understanding sustainable construction", tillgänglig: <https://www.lafargeholcim-foundation.org/about/sustainable-construction> (nerladdad 2020-02-20).

Littig, B., & Griebler, E. (2005), "Social sustainability: A catchword between political pragmatism and social theory", International Journal of Sustainable Development, Vol. 8 Nr: 1-2), ss. 65-79.

Naismith, N., Robertson, S. & Tookey, J. (2017), Identifying Barriers to Retaining Female Professionals in Engineering and Construction Organisations, EPiC Series in Education Science, Vol. 1, ss. 227-234.

Obos (2019), "Byggbranschen rekryterar allt fler kvinnor", tillgänglig: <https://www.obos.se/om-obos/nyheter/obos/byggbranschen-rekryterar-allt-fler-kvinnor/> (nerladdad 2020-02-17).

Office of Sustainability (2013), What is sustainability? University of Alberta, Alberta.

Patel, R. & Davidson, B. (2019), Forskningsmetodikens grunder, Studentlitteratur, Lund.

Peters, J. & Allison, M. (2011), Equality and diversity: good practice for the construction sector, Equality and Human Rights Commission, Manchester.

Rasouli, A.H. & Kumarasuriyar, A. (2016), "The Social Dimension of Sustainability: Towards Some Definitions and Analysis", Journal of Social Science for Policy Implications, Vol. 4 Nr. 2, ss. 23-34.

Raynsford, N. (2000), "Sustainable construction: the Government's role", Proceedings of the Institution of Civil Engineers, Civil Engineering, Vol. 138 Nr. S2, ss. 16-22.

SCB (2018), "Befolkning 16–74 år efter kön, ålder, nationell bakgrund, utbildningsnivå, utbildningsinriktning SUN 2000 och år", tillgänglig: http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_UF_UF0506/UtbsUNBef/table/tableViewLayout1/# (nerladdad 2020-02-15).

SCB (2019a), "Könsskillnader i utbildningsvalen efter gymnasieskolan", tillgänglig: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/analyser-och-statistik-om-befolkningens-utbildning/pong/statistiknyhet/konsskillnader-i-utbildningskonsskillnader-i-utbildningsvalen-efter-gymnasieskolan/majors> (nerladdad 2020-01-09).

SCB (2017), "Matchning (E3) efter region, utbildning, tabellinnehåll och år", tillgänglig: http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM9906_AM9906A/RegionInd19E3/table/tableViewLayout1/ (nerladdad 2020-02-15).

SCB (2019b), "Utbildningsnivån i Sverige", tillgänglig: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/utbildningsnivån-i-sverige/> (nerladdad 2020-01-09).

SCB (2019c), "Yrkesregistret med yrkesstatistik", tillgänglig: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsättning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/> (nerladdad 2020-02-10).

SFS 1991:433. Jämställdhetslag.

Smallbone, D., Kitching, J., Athayde, R. & Xheneti, M. (2008), Procurement and supplier diversity in the 2012 Olympics, Equality and Human Rights Commission, Manchester.

So-rummet (2014), "Kvinnor och män i arbetslivet", tillgänglig: <https://www.so-rummet.se/fakta-artiklar/kvinnor-och-man-i-arbetslivet> (nerladdad 2019-11-25).

Sourani, A.I. & Sohail, M. (2005) "Realising social objectives of sustainable construction through procurement strategies". In: Sullivan, K. & Kashiwagi, D.T. (Ed.), Proceeding of the CIB W92/T23/W107 International Symposium on Procurement Systems: the impact of cultural differences and systems on construction performance, 8-10 februari 2005, Las Vegas, Nevada, USA, University of Nevada. Tempe, Ariz. : Performance Based Studies Research Group (PBSRG), Del E. Webb School of Construction, Arizona State University, ss. 637-644.

Spangenberg, J. H. (2004), "Reconciling sustainability and growth: criteria, indicators, policies", Sustainable development, Vol. 12 Nr. 2, ss. 74-86.

Ström, L., Molnar, S. & Isemo, S. (2017), Social hållbarhet ur ett samhällsperspektiv - en kunskapsöversikt, Mistra Urban Futures, Göteborg.

Svensk byggtjänst (2019), "Fler kvinnor i byggbranschen - men jämställt blir det först om 20 år", tillgänglig: <https://byggtjanst.se/aktuellt/jamnt-pa-jobbet/regler-och-fakta/fler-kvinnor-i-byggbranschen--men-jamstallt-blir-det-forst-om-20-ar/> (nerladdad 2020-02-17).

Sveriges Bygginstrumenter (2017), FAKTA om kvinnor och män i byggbranschen, Sveriges bygginstrumenter, Stockholm.

Sveriges Bygginstrumenter (2018), "30 % fler kvinnor i tio största byggbolagen 2018", tillgänglig: https://www.sverigesbygginstrumenter.se/30-fler-kvinnor-i-tio-storsta-byggbolage_7808 (nerladdad: 2019-10-10).

Tellhed, U., Bäckström, M. & Björklund F. (2016), "Will I Fit in and Do Well? The Importance of Social Belongingness and Self-Efficacy for Explaining Gender Differences in Interest in STEM and HEED Majors", Sex Roles, Vol. 77, ss. 86-96.

Vallance, S., Perkins, H.C. & Dixon, J.E. (2011) "What is social sustainability? A clarification of concepts", Geoforum, Vol. 42 Nr. 3, ss. 342-348.

Världskommissionen för miljö och utveckling (1987), Our common future, Oxford University press, Oxford.

Walton, G.M. & Cohen G.L. (2007), "A question of belonging: Race, social fit and achievement", Journal of Personality and Social Psychology, Vol.92 Nr. 1, ss. 82-96.

Wells, J. (2001), The Construction Industry in the Twenty-First Century: Its Image, Employment Prospects and Skill Requirements, ILO, Geneva.

Wikander, U. (2007), Kvinnor och arbete av Ulla Wikander, professor i ekonomisk historia, Göteborgs universitetsbibliotek, Göteborg.

Bilaga 1

Enkätfrågor och svarsalternativ till enkät: Att vara kvinna i byggbranschen - studenter

1. Ålder?

Fritext

Utbildning

2. Vad går du för utbildning?

- Höskoleingenjörsutbildning, byggt teknik med arkitektur
- Höskoleingenjörsutbildning, byggt teknik – järnvägsteknik
- Höskoleingenjörsutbildning, byggt teknik – väg- och trafikteknik
- Brandingenjörsutbildning
- Civilingenjörsutbildning, lantmäteri
- Civilingenjörsutbildning, väg- och vattenbyggnad
- Annat, vad? *Fritext*

3. Vilket år går du på din utbildning?

Fritext

4. På vilket sätt fick du information om utbildningen?

- Lärare/studievägledare på högstadiet/gymnasiet
- Familj/vänner
- Besök på LTH eller annan högskola/universitet
- LTH-student eller student från annan högskola/universitet besökte min högstadie-/gymnasieskola
- Utbildningsmässor
- Hemsidor (LTH:s hemsida eller motsvarande, student.nu, antagning.se och liknande)
- Sociala medier
- Reklam (TV, tidning, internet)
- Praktikplats
- Annat, vad? *Fritext*

5. Vad påverkade ditt val av program?

- Intresse

- Familj/vänner
- Utbildningen har ett bra rykte
- Utbildningens bredd
- Förväntan om hög lön
- Förväntan om bra arbetsmarknad
- Manlig förebild i byggbranschen
- Kvinnlig förebild i byggbranschen
- Annat, vad? *Fritext*

Arbeta på byggarbetsplats

6. Kan du tänka dig att arbeta på en byggarbetsplats efter examen?
- Ja
 - Nej

Om du svarade Ja på föregående fråga gå direkt till fråga 10. Om du svarade Nej på föregående fråga, gå till fråga 7.

7. Vad har fått dig att inte vilja/bli tveksam till att arbeta på byggarbetsplatser?
- Byggbranschens dåliga image
 - Dålig information, jag vet inte riktigt vad det innebär
 - Avsaknad av förebild/mentor
 - Gruppträck
 - Jag tror inte att det finns så många karriärmöjligheter
 - Den mansdominerade naturen på byggarbetsplatser (den högre andelen män är skrämmande)
 - Dåliga arbetsförhållanden (bistert väder, stressigt, krävande, långa arbetsdagar etc.)
 - Dålig upplevelse (vid praktikplats, sommarjobb etc.)
 - Det verkar inte roligt
 - Mitt drömjobb är något annat
 - Annat, vad? *Fritext*
8. Om du svarat "dålig upplevelse" ovan, vad har den dåliga upplevelsen berott på?
- Sexuella trakasserier
 - Diskriminering
 - Hot och/eller våld
 - Jag tycker inte att jag som kvinna respekteras i samma utsträckning som män
 - Dåliga arbetsförhållanden och dålig arbetsmiljö (stress, långa dagar, bistert väder etc.)
 - Fysiskt krävande arbete som varit påfrestande för hälsan
 - Det var inte roligt/det var inget för mig
 - Annat, vad? *Fritext*

9. Vad kan du tänka dig att arbeta med istället?

Fritext

10. Vad har fått dig intresserad av att arbeta ute på byggarbetsplatser?

- Erfarenhet från praktikplats
- Studiebesök på arbetsplatser
- Tidigare arbetslivserfarenhet (inte praktikplatser)
- Reklam (Internet, TV, tidning)
- Familj/vänner
- Manlig förebild på byggarbetsplats
- Kvinnlig förebild på byggarbetsplats
- Karriärmöjligheter
- Gruppträck
- Annat, vad? *Fritext*

Framtiden

11. Vilka faktorer tror du kan få fler unga kvinnor att söka till byggrelaterade högskole- eller civilingenjörsutbildningar?

- Förbättra byggbranschens image
- Anpassa utbildningen mer efter kvinnor
- Reklam bättre anpassad för att locka kvinnor
- Bättre och mer information om byggrelaterade utbildningar på högstadiet och/eller gymnasiet
- Bättre och mer information om yrken och karriärmöjligheter i byggbranschen på högstadiet och/eller gymnasiet
- Erbjud fler praktikplatser för högstadie- och gymnasieelever
- Fler kvinnliga förebilder/mentorer i byggbranschen
- Annat, vad? *Fritext*

12. Har du något förslag på åtgärd för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor?

Fritext

Bilaga 2

Enkätfrågor och svarsalternativ till enkät: Att vara kvinna i byggbranschen - yrkesverksamma

1. Ålder?

Fritext

Byggbranschens image

2. Vad hade du för bild av byggbranschen innan du trädde in i den?

- Mansdominerad bransch med en machokultur
- Tuffa arbetsförhållanden (smutsigt, farligt, stressigt, bistert väder etc.)
- Det krävs fysisk styrka
- Det finns lite eller inga karriärmöjligheter
- Osäkra anställningsformer
- Bra arbetsförhållanden (säkert, lugnt, mycket samarbete, bra miljö etc.)
- Det krävs mental styrka
- Det finns stora karriärmöjligheter
- Säkra anställningsformer
- Annat, vad? *Fritext*

3. Nu när du arbetar/har arbetat i byggbranschen, stämmer bilden?

- Ja
- Nej
- Delvis

Utbildning

4. Vad har du gått för utbildning?

- Högskoleingenjörsutbildning, byggt teknik med arkitektur
- Högskoleingenjörsutbildning, byggt teknik – järnvägsteknik
- Högskoleingenjörsutbildning, byggt teknik – väg- och trafikteknik
- Brandingenjörsutbildning
- Civilingenjörsutbildning, lantmäteri
- Civilingenjörsutbildning, väg- och vattenbyggnad
- Ingen utbildning
- Annat, vad? *Fritext*

5. Vad påverkade ditt val av program?
- Intresse
 - Familj/vänner
 - Utbildningen hade ett bra rykte
 - Utbildningens bredd
 - Förväntan om hög lön
 - Förväntan om bra arbetsmarknad
 - Manlig förebild i byggbranschen
 - Kvinnlig förebild i byggbranschen
 - Annat, vad? *Fritext*

Karriärkännedom och karriärmöjligheter

6. Hur viktigt är det för dig att kunna avancera och göra karriär på din arbetsplats?
- Mycket viktigt
 - Ganska viktigt
 - Mindre viktigt
 - Inte alls viktigt
7. Visste du vilka karriärmöjligheter som fanns innan du trädde in i byggbranschen?
- Ja
 - Nej
 - Delvis

Rekryteringsprocessen

8. Upplevde du något av följande vid rekryteringsprocessen?
- Det kände som att jag blev anställd för att jag är kvinna
 - Det kändes som att jag blev anställd på grund av min kompetens
 - Anställningsintervjun var bättre anpassad för män
 - Anställningsintervjun var bättre anpassad för kvinnor
 - Personen som höll i intervjun verkade bete sig annorlunda för att jag är kvinna
 - Jag behandlades inte annorlunda för att jag är kvinna
 - Jag fick höra att det var tufft att arbeta i byggbranschen
 - Jag fick frågor kring om jag hade eller planerade att skaffa barn
 - Annat, vad? *Fritext*
9. Hur tror du att rekryteringsprocessen skulle kunna förändras för att locka fler kvinnor till byggbranschen?
- Jag tror inte att en ändring av rekryteringsprocessen skulle locka fler kvinnor
 - Mer formella anställningsprocesser oberoende av personliga kontakter
 - Skapa mallar och standardiseringar av rekrytering
 - Blind-rekrytering (namn plockas bort från anställningsansökan)
 - Annat, vad? *Fritext*

Kultur, natur och arbetsmiljö

10. Har du någon gång upplevt något av nedanstående när du arbetat på en byggarbetsplats?

- Sexuella trakasserier
- Diskriminering
- Hot och/eller våld
- Dålig respekt från manliga kollegor, chefer och/eller yrkesarbetare
- Dåliga arbetsförhållanden och dålig arbetsmiljö (stress, långa dagar, bistert väder etc.)
- Svårt att kombinera familjeliv och arbete
- Fysiskt krävande arbete som varit påfrestande för hälsan
- Svårt att komma vidare i karriären
- Annat, vad? *Fritext*

11. Har du upplevt situationer på en byggarbetsplats där det har varit en fördel att vara kvinna? Beskriv:

Fritext

Arbeta på byggarbetsplats

12. Har du arbetat eller arbetar du just nu ute på byggarbetsplatser?

- Ja, jag har arbetat ute på byggarbetsplatser
- Ja, jag arbetar just nu ute på byggarbetsplatser
- Nej

13. Om du svarade något av de två första alternativen, hur länge har du arbetat med det?

Fritext

14. Om du svarat att du arbetar ute på byggarbetsplatser nu, vad har fått dig att stanna kvar?

- Jag gillar utmaningar
- Intressanta arbetsuppgifter
- Jag har en bra relation till kollegor, chefer och/eller yrkesarbetare
- Jag kommer vidare i min karriär
- Jag respekteras för mina kvalifikationer och min kompetens
- Jag upplever mångfald och jämställdhet på arbetsplatsen
- Det har bara rullat på
- Jag har inte varit ute i arbetslivet så länge (nyutexaminerad eller endast arbetat några år)
- Annat, vad? *Fritext*

15. Om du svarat att du har arbetat ute på byggarbetsplatser, vad är det som gör att du inte arbetar där längre?

- Kränkande beteende från manliga kollegor, som till exempel sexuella trakasserier och/eller mobbning
- Respekteras inte i samma utsträckning som män
- Dåliga arbetsförhållanden och dålig arbetsmiljö (stress, långa dagar, bistert väder etc.)
- Det var inget för mig
- Det var inte som jag förväntade mig att det skulle vara
- Mitt drömjobb var något annat
- Det gick inte att komma vidare i min karriär
- Jag fick lämna ofrivilligt
- Annat, vad? *Fritext*

Framtiden

16. Vilka faktorer tror du kan locka fler kvinnor till att arbeta på byggarbetsplatser?

Fritext

17. Har du något förslag på åtgärd för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor?

Fritext