



HÖGSKOLAN
DALARNA

Examensarbete

Kandidatuppsats

Kvinnornas status i en machokultur

En kvalitativ undersökning inom byggbranschen.

Womens status in a macho culture

Författare: Sarah Bergman och Camilla Blomgren

Handledare: Karl W Sandberg

Examinator: Hajo Holtz

Ämne/huvudområde: Personal och arbetsliv

Kurskod: PA2008

Poäng: 15 hp

Examinationsdatum: 2017-08-17

Vid Högskolan Dalarna finns möjlighet att publicera examensarbetet i fulltext i DiVA. Publiceringen sker open access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Därmed ökar spridningen och synligheten av examensarbetet.

Open access är på väg att bli norm för att sprida vetenskaplig information på nätet. Högskolan Dalarna rekommenderar såväl forskare som studenter att publicera sina arbeten open access.

Jag/vi medger publicering i fulltext (fritt tillgänglig på nätet, open access):

Ja

Nej

Högskolan Dalarna – SE-791 88 Falun – Tel 023-77 80 00

Förord

De lärdomar vi har fått under denna examensprocess kommer vi att bära med oss resten av livet. Alla de upplevelser vi har haft, de personerna vi mött men också alla erfarenheter. Att vi skulle möta så mycket motgångar i vår process gjorde bara att vi blev mer motiverade, men vägen till att bli klara har varit tuff.

Vi vill rikta ett tack till de intervjupersoner som ställde upp i vår studie då vi utan era värdefulla svar inte kunde ha byggt upp detta examensarbete och inte heller kunna komma fram till de slutsatser som vi gjorde.

Vi vill även rikta ett stort tack till våra familjer och vänner som har stöttat oss under denna process och hela studietiden. Utan er hade vi inte klarat hela vägen!

Stort tack!

Sarah Bergman & Camilla Blomgren

Sammanfattning

I tidigare intervjuer med fackförbundet Byggnads framkom det att byggbranschen präglas av något som kallas machokultur. Det vill säga att arbetsmiljön kännetecknas av manlighet, tufft arbetsklimat samt sexistiskt eller könsdiskriminerande språk. Byggnads startade tillsammans med Byggcheferna en kampanj 2015 som heter ”Stoppa machokulturen” där de framför att byggbranschen är en av Sveriges minst jämställda bransch och att fler kvinnor behövs men också att machokulturen måste bort. Därför har vi i denna studie valt att undersöka just machokulturen och kvinnors status inom byggbranschen genom att intervjua både arbetsledare och medarbetare för att komma fram till ett resultat. Resultatet konstaterade att en machokultur existerar då både kränkande ord samt sexistiska och könsdiskriminerande ord förekommer i princip varje dag. Dock irriterar inte detta medarbetarna eller arbetsledarna på något vis då de poängterar att detta är så som byggbranschen fungerar. Intervjupersonerna anser även att kvinnor på arbetsplatsen är positivt, ingen av intervjupersonerna ser något hinder i könet utan snarare att kvinnan måste ha intressen som är mer manliga. De slutsatser vi kommit fram till är att utbildning är det som krävs och fattas, utbildning till både skyddsombud, arbetsledare och medarbetare. Detta för att bygga upp en medvetenhet om att kvinnor behövs inom branschen och att de kan utföra samma arbete som män kan.

Nyckelord: Byggbranschen, Machokultur, Kvinnor, Arbetsmiljö, Kränkande särbehandling

Summary

In previous interview with the trade union Byggnads, it emerged that the construction industry is characterized by a culture called macho culture. The work environment is characterized by greed, tough working climate, and sexist or gender discriminating language. Byggnads, together with the Byggcheferna, started a campaign 2015 called the “Stop macho culture”. In which they argue that the construction industry is one of Sweden's least-equalized industry and that more women are needed but also that the macho culture must be removed completely. Therefore, in this study we have chosen to investigate the exact macho culture and women's status in the construction industry by interviewing both supervisors and employees to arrive at a result. The result found that a macho culture exists when abusive as well as sexist and gender discriminating words occur every day. However, this does not irritate employees or supervisors in any way as they point out that this is the way the construction industry works. Interviewers also consider that women in the workplace are positive, none of the interviewees sees any obstacles in the sex but rather that the woman must have interests that are more male. The conclusions we have come to are that education is what is required and missing, education for both the protection officer, the supervisor and the employees. This to build awareness that women are needed in the industry and that they can do the same work as men can.

Key Word: Construction, Machoculture, Women, Work Environment, Victimization

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1. Bakgrund	1
1.2. Syfte	2
1.3 Frågeställning	2
1.4 Tidigare forskning	3
1.5 Definitioner	4
2. Teoretisk referensram.....	5
2.1 Kränkande särbehandling	5
2.2 Ledarskap	6
2.3 Diskrimineringslagen	7
2.3.1 Jämställdhet	7
2.4 Könsmärkning och föreställningar om kön	8
3. Metod	10
3.1 Forskningsansats	10
3.2 Val av metod	10
3.3 Förberedelser	11
3.3.1 Intervjumall	11
3.3.2 Urval	12
3.3.3 Forskningsetiska principer	12
3.4 Datainsamling.....	13
3.5 Databearbetning	13
3.6 Metoddiskussion.....	13
4. Empiri.....	15
4.1 Empiri av intervjuer med arbetsledare	15
Bakgrund	15
Arbetsmiljön.....	15
Arbetskultur och Språk.....	16
Kvinnor på arbetsplatsen	17
4.2 Empiri av intervju med medarbetare	18
Bakgrund	18
Arbetsmiljön.....	18
Arbetskultur och språk	18
Kvinnor på arbetsplatsen	19
4.3 Empiri av tidigare intervju med fackförbundet Byggnads	19
5. Analys	21

5.1 Kvinnors status och roll inom byggbranschen	21
5.2 Könsmärkning och föreställningar om kön som förekommer.....	23
5.3 Machokulturen och den kränkande särbehandlingen	24
5.4 Återkoppling till tidigare studier	25
6. Diskussion	27
6.1 Kvinnans status och roll inom byggbranschen.....	28
6.2 Könsmärkning och föreställningar om kön som förekommer.....	29
6.3 Machokulturen och den kränkande särbehandlingen	30
6.4 Avslutning och Lösningförslag.....	31
7. Slutsatser	35
7.1 Förslag till vidare forskning	36
Litteraturförteckning	37
Bilaga 1	40
Bilaga 2	41
Bilaga 3	42

1. Inledning

I inledningskapitlet kommer studiens utgångspunkt att presenteras utifrån en bakgrundsbeskrivning samt tidigare forskning som är relevant för undersökningen. Slutligen redogörs studiens syfte och frågeställningar samt en presentation av definitioner av diverse begrepp som kommer att finnas genomgående i arbetet.

Vi lever idag i ett land som är på fjärde plats i världen när det kommer till jämställdhet. De faktorer som har använts i mätningen är utbildning, hälsa, ekonomiska möjligheter och politisk makt (Veckans affärer, 2016). Att ett land som Sverige har både kvinno-, och mansdominerade yrken, men också att både könsmärkning och föreställningar om kön förekommer är grunden till att intresset för studien startade. Byggbranschen är en av de branscher som är minst jämställd och har ytterst få kvinnor, detta på grund av manlighet och gamla normer. Att kvinnor väljer bort en bransch på grund av manlighet och gamla normer är något som gör att man inom branschen går miste om kompetens, kompetens som krävs för att möta den arbetstakt som krävs just nu (Svenska Byggnadsarbetarförbundet & Byggcheferna, 2015).

I tidigare intervjuer med fackförbundet Byggnads framkom det att byggbranschen präglas av en machokultur, det vill säga ett tufft arbetsklimat som kännetecknas av manlighet och sexistiska eller könsdiskriminerande ord. Men även att det finns något som kallas ”Svenssonmallen”, det vill säga att en person som arbetar inom bygg ska vara på ett speciellt vis både fysiskt och psykiskt. Detta är något som vi har valt att utforska vidare genom att intervjua både arbetsledare samt individer som arbetar på golvet inom byggbranschen.

1.1. Bakgrund

Att förbättra machokulturen är något som Byggnads och Byggcheferna vill göra. Detta för att alla vill jobba i en bransch där alla behandlas rättvist samt ha en jämställd arbetsmiljö där alla är välkomna oavsett kön, hudfärg, ursprung eller sexuell läggning (Svenska Byggnadsarbetarförbundet & Byggcheferna, 2015). Problemet i sig upptäcktes 2013 när Byggnads och Byggcheferna gjorde en undersökning som skickades ut till kvinnorna i branschen, svaren fick dem att skämmas. Våren 2015 fick Byggnads och Byggcheferna nog och de beslutade sig för att stoppa machokulturen, då alla har rätt att må bra på jobbet. Om

företagen ska bygga i den takt som de gör nu klarar inte företagen sig inte endast med män.
(Svenska Byggnadsarbetarförbundet & Byggcheferna, 2015)

De siffror som de kom fram till med undersökningen var följande:

- 80% anger att arbetskulturen kännetecknas av grabbighet och ett tufft arbetsklimat.
 - 9 av 10 anger att de sett andra må dåligt av detta.
- Den totala andelen kvinnor i hela byggbranschen är 8%
 - Av Byggnads är endast 1% kvinnor
- 30% upplever sin arbetsplats som icke jämställd
 - Varannan av dessa upplever att bristen av jämställdhet på arbetsplatsen är ett problem.
- 45% tror att branschen tappar sin personal på grund av arbetskulturen
 - 70% av dessa anser att män såväl som kvinnor lämnar branschen på grund av manlig arbetskultur.
- Ca 30% anger att det förekommer sexistiskt eller könsdiskriminerande språk på arbetsplatsen
 - 50% av dessa uppger att de hör sexistiskt eller könsdiskriminerande språk varje vecka. 18% uppger att de hör det varje dag.

(Svenska Byggnadsarbetarförbundet & Byggcheferna, 2015)

1.2. Syfte

Syftet med studien är att undersöka den så kallade machokulturen som finns inom byggbranschen samt den kränkande särbehandlingen som förknippas med machokulturen. Vidare undersöks även synen på kvinnors status inom byggbranschen

1.3 Frågeställning

Frågeställningar som ligger till grund för att besvara studiens syfte:

- Finns det någon kunskap om vad kränkande särbehandling innebär på arbetsplatsen?
- Hur ser arbetskulturen ut på arbetsplatsen och förekommer det någon machokultur?
- Hur är kvinnors status inom byggbranschen samt hur skulle en kvinna på arbetsplatsen påverka machokulturen?

1.4 Tidigare forskning

Diskrimineringsombudsmannen (DO) (2012) via Oxford Research menar att forskning om trakasserier och kränkningar finns i en begränsad mängd och därmed är också kunskapen om kränkningar begränsad. När det kommer till effekten av trakasserier på arbetsplatsen är detta begränsat. Det som däremot fått lite mer utrymme inom forskningen är när det förekommer trakasserier på arbetsplatser. Där både trakasserier och kränkande behandling ingår i både definitionen och upplevelsen av mobbing. (Diskrimineringsombudsmannen, 2012)

En av artiklarna som DO (2012) berör inom detta område är förekomsten och effekten av sexuella trakasserier mot kvinnliga officerare och kadetter i försvarsmakten. Försvarsmakten är även den mansdominerad och endast 13% kvinnor, varav 5,5% som är officerare och specialistofficerare (Försvarsmakten, 2017). I denna artikel prövades två hypoteser (DO, 2012). Den ena hypotesen bestod av att trakasserier påverkade kvinnors tillfredsställelse i deras arbete, deras organisatoriska engagemang, deras effektivitet i arbetsuppgifter men även påverkade deras psykiska och fysiska hälsa samt försämrade relationerna på arbetsplatsen (DO, 2012). Den andra hypotesen bestod av att indirekta trakasserier, mer subtila sexistiska beteenden, stötande beteende eller oönskad sexuell uppmärksamhet är vanligare än direkta trakasserier (DO, 2012). De effekter på den psykiska hälsan som förekom på grund av de sexuella trakasserierna yttrade sig i ångest, rädsla, depression, ilska, utanförskap, nervositet, stress, känslor av förnedring samt minskat självförtroende samt självkänsla. De effekter på den fysiska hälsan som förekom nämndes trötthet, sömnproblem, huvudvärk, tandgnisslande, gråtattacker och illamående (DO, 2012). De båda hypoteserna stämde och visade att förekomsten av sexuella trakasserier av kvinnor i Försvarsmakten är utbredd och även ett problem (DO, 2012).

En annan studie som nämns i forskningen som Oxford Research gjort för DO (2012) är Hallberg (2004) där studien påvisade att systematiska trakasserier, förtal och nedvärdering kan leda till både sviktande självkänsla och självförtroende för den utsatta. Slutsatsen i denna studien konstaterade att mobbing utgör ett komplext och flerdimensionellt fenomen som har som syfte att stöta ut personer från arbetsplatsen som konfliktlösning (DO, 2012). Effekterna orsakade att offret tog på sig de negativa värdeomdömen som mobbaren projicerat vilket skapade en känsla av oduglighet, skam och även känslan av att vara värdelös. Det förekom även sömn- och koncentrationssvårigheter, trötthet, ångest, nedstämdhet, huvudvärk samt magont hos dem som varit utsatta för trakasserier och mobbing på arbetsplatsen. (DO, 2012)

1.5 Definitioner

Kränkande särbehandling – Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt som på sikt kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap eller ohälsa. (Åhnberg, 2017)

Könsmärkning - Normer och värderingar som finns i samhället påverkar den pågående processen av könsmärkning av yrken. Egenskaper anses vara antingen maskulina eller feminina vilket gör att arbetsuppgifter av olika sorter också könsmärks, men detta kan variera över tid. (Ulfsdotter Eriksson, 2006)

Ledarskap – Ledarskap är ett fenomen som länge har fascinerat människor då det är ett begrepp som direkt leder oss till bilder på mäktiga personer som leder länder och arméer. De flesta definitioner av begreppet har innebörden av att en eller flera personer påverkar varandra i syfte för att leda, strukturera eller underlätta aktiviteter. (Yukl, 2012)

Machokultur – Begreppet Machokultur används inom byggbranschen och syftar till arbetsmiljön inom branschen. Denna arbetsmiljö präglas av grabbighet, tufft arbetsklimat samt sexistiskt eller könsdiskriminerande språk.

Psykosocial arbetsmiljö – Begreppet psykosocial arbetsmiljö omfattar individens interaktion med samtliga komponenter i den totala arbetssituationen. Det finns inte någon specifik del utan begreppet psykosocial i arbetsmiljösammanhang framhäver behovet av helhetssyn. (Thylefors, 2010)

Svenssonmallen – Begreppet "Svenssonmallen" används inom byggbranschen och syftar till en person som arbetar inom bygg ska vara på ett speciellt vis både fysiskt och psykiskt.

2. Teoretisk referensram

I detta avsnitt presenteras den teori som ligger till grund för studien och analysen av resultatet. Kapitlet inleds med att behandla de teoretiska begrepp som ligger till grund för studien, kränkande särbehandling och ledarskap. Därefter redogörs diskrimineringslagen för att fördjupas inom jämställdhet. Avslutningsvis behandlas teorier om könsmärkning och föreställande om kön.

2.1 Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling definieras som återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att vissa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (Hallberg och Strandmark, 2006). Kränkande särbehandling kan även definieras som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt som på sikt kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap eller ohälsa (Thornblad, 2016; Arbetsmiljöverkets författarsamling Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS OSA), 2016). Det innebär oftast att det finns risk för att bli utfrysad och utstött, men det kan också handla om sexuella trakasserier, ovälkommet uppträdande av sexuell natur, som exempelvis beröring, ord och attityder. Beteendet avspeglar ofta att det finns brister i företaget, arbetsfördelningen och hur arbetsgivaren bemöter sina anställda (Thornblad, 2016; Arbetsmiljöverkets författarsamling Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS OSA), 2016). Arbetsgivaren ska även klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten, men också vidta åtgärder för att motverka förhållanden på arbetsplatsen som kan ge upphov till kränkande särbehandling (Åhnberg, 2017; AFS OSA, 2016). Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur de ska arbeta med detta. Av rutinerna ska det även framgå vem som tar emot information angående kränkande särbehandling, vad som händer med informationen och hur de utsatta ska få hjälpen fort. Dessa rutiner ska vara kända för alla arbetstagare (Åhnberg, 2017).

2.2 Ledarskap

”Ledarskap är den process som innebär att påverka andra till att förstå och vara överens om vilka uppgifter som bör utföras och hur utförandet bör få ske. Ledarskap är också den process som syftar till att underlätta individuellt och gemensamt arbete mot delade mål” (Yukl och Kaulio, 2012, s.11)

Ledarskap är ett fenomen som länge har fascinerat människor då det är ett begrepp som direkt leder oss till bilder på mäktiga personer som leder länder och arméer (Yukl och Kaulio, 2012). Att begreppet har fascinerat oss kan bero på att ledarskap är en process som vi alla har erfarenheter av men också som berör oss. De flesta definitioner av begreppet har innebörden av att en eller flera personer påverkar varandra i syfte för att leda, strukturera eller underlätta aktiviteter. Vad som är skillnaden mellan en chef och en ledare är en fråga som diskuteras genom åren, den mest extrema distinktionen är att en chef är opersonlig, intresserar sig för hur saker görs och strävar efter att medarbetare ska göra det bättre. En ledare är mån om både människorna och ekonomin och intresserar sig för vilken betydelse saker och ting har för människor och vill också att alla ska vara överens. Chefer gör saker rätt och ledare gör rätt saker. (Yukl och Kaulio, 2012)

Det finns variabler på en arbetsplats som är viktiga för sjukfrånvaroutfallet och ledarskapet kan påverka en stor del av att dessa variabler gör att det går att påverka arbetsmiljön genom att ha ett bra ledarskap (Malmquist, Vinberg och Larsson, 2007). Empirisk forskning av Bass (1981;1990) visar att både ett relationsinriktat ledarskap och ett kombinerat ledarskap, relations- och strukturinriktat, har en positiv inverkan på arbetstagarnas arbetstillfredsställelse (Bass, 1981; Bass, 1990). Relationsinriktat ledarskap innebär att vissa egenskaper och färdigheter är särskilt relevanta för möjligheten att åstadkomma ett bra ledarskap (Yukl och Kaulio, 2012). Det kan exempelvis handla om kommunikativa färdigheter, men personlig integritet är en förutsättning för att man som ledare kunna upprätthålla relationer som bygger på tillit och pålitlighet. Om ledaren strukturerar och definierar de nödvändiga roller som han eller hon måste inta för att nå uppsatta mål är det ett strukturinriktat ledarskap (Yukl och Kaulio, 2012). En amerikansk modell utvecklad av NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) redovisar att ledarens arbetssätt, det organisatoriska klimatet samt värderingar i företaget kopplas samman till hälsa och tillfredsställelse bland de anställda.

Som ledare går det att påverka jobbet genom att fokusera på möjligheter till god hälsa (Malmquist, Vinberg och Larsson, 2007).

2.3 Diskrimineringslagen

Sedan januari 2009 har sju lagar gått ihop och blivit en sammanhållen och gemensam diskrimineringslag inom arbetslivet, utbildningsväsendet och andra samhällsområden (Gambinus Göransson, Slorach, Flemström & del Sante, 2013). Diskrimineringslagens syfte är att motverka diskriminering och även att främja likabehandling oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller kön (Gambinus Göransson, et al., 2013). En arbetsgivare har skyldighet att utreda om denne får vetskap om att diskriminering eller kränkande särbehandling förekommer på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska även vidta åtgärder med syfte för att förebygga samt förhindra att arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller sexuella trakasserier. Detta innebär att arbetsgivaren ska ha en fast policy (Gambinus Göransson, et al., 2013). Rollen som chef är att i första hand motverka att kränkning sker överhuvudtaget (Udd, 2015). Icke hanterade konflikter som uppstått på grund av kränkande särbehandling kan eskalera och det är då chefens ansvar att vara vaksam på signaler för att konflikter ska uppstå (Udd, 2015). Arbetsgivaren ska klargöra att särbehandling inte är något som accepteras och menar även att arbetsgivaren bör upprätta policyn om kränkande särbehandling (Suntarbetsliv, u.å.). Denna policy bör innehålla budskapet om att kränkande särbehandling inte accepteras och att det ska finnas rutiner för hur detta ska motverkas och bör hanteras, samt även innehålla konsekvenser om vad som händer om dessa inte följs (Suntarbetsliv, u.å.).

2.3.1 Jämställdhet

Diskrimineringslagen innehåller även regler om aktiva åtgärder för främjande av likabehandling med avseende på kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning, dessa regler har överförts från jämställdhetslagen och lagen om förbud mot etnisk diskriminering (Iseskog, 2013). När det kommer till jämställdhet är kraven att kvinnor och män ska ges lika möjligheter och rättigheter i arbetslivet, detta kan framträda på så vis att det finns omklädningsrum för både kvinnor och män men också att de ska ha en personalpolitik som gör att förutsättningarna är detsamma för både kvinnor och män (Iseskog,

2013). Tanken med dessa lagkrav är att en arbetsgivare ska driva ett aktivt jämställdhetsarbete i förebyggande syfte ute på verksamheten (Iseskog, 2013). För alla arbetsgivare som har mer än 25 anställda måste det även finnas en jämställdhetsplan som ska göras var tredje år för att gälla för tre år, på varje punkt i jämställdhetsplanen ska arbetsgivaren göra en kartläggning av förhållandena från jämställdhetssynpunkt, formulera mål och ange de åtgärder som krävs (Iseskog, 2013). Enligt lag ska denna jämställdhetsplan handla om att arbetsgivaren ska se till att arbetsförhållandena är lämpliga för både kvinnor och män, att arbetsgivaren ska underlätta för medarbetaren att kombinera arbete och föräldraskap och att arbetsgivaren ska verka för att anställda inte blir utsatta för kön- eller sexuella trakasserier. Arbetsgivaren ska även främja en jämn könsfördelning, verka för att lediga jobb söks av både män och kvinnor och vid rekrytering anstränga sig för att anställa sökande av det underrepresenterade könet. (Iseskog, 2013)

2.4 Könsmärkning och föreställningar om kön

Normer och värderingar som finns i samhället påverkar den pågående processen av könsmärkning av yrken. Egenskaper anses vara antingen maskulina eller feminina vilket gör att arbetsuppgifter av olika sorter också könsmärks, men detta kan variera över tid (Ulfsson, 2006). Med det menas att normer och förväntningar på hur kvinnor och män ska uppföra sig på ett visst vis inom en bestämd situation skapas och tvingar individen att förhålla sig till dessa förväntningar (West och Zimmerman, 2009). Det kan handla om förväntningar om vissa beteenden, attityder och förhållningssätt som individer har. Alla individer deltar på en arbetsplats och har olika strategier för att hantera olika situationer på arbetsplatsen och beroende på bakgrund, erfarenhet och utbildning har de olika möjligheter att påverka situationer (Korvajärvi, 2003). Kanter (1993) har genomfört en analys där det visade sig att kvinnor och män arbetar under olika villkor inom organisationer vilket gör att de agerar och uppträder på olika sätt. Organisationens kulturer, strukturer och värderingar påverkar män och kvinnors möjlighet att agera, det vill säga att inom kvinno- och mansdominerade arbetsgrupper skapas beteenden och strategier som påverkar arbetsmiljön och arbetssituationen på olika vis (Kanter, 1993).

Kanter (1993) har även gjort en studie som visar att organisationer kan vara maskulint kodade och menar då att vissa egenskaper som är viktiga för att arbeta i mansdominerade yrken kan privilegiera män och missgynna kvinnor. Ajslev, Lund och Möller (2013) har genom en intervjustudie inom byggbranschen fått fram resultat om att former av traditionella

arbetarklassmaskuliniteter, som styrka, uthållighet och klara olika former av fysisk smärta, är något som förväntas av män. Även Iaucone (2005) har gjort undersökningar inom byggsektorn och undersökt relationen mellan maskulinitet, arbetsmiljö och säkerhet. Den dominerande maskulina kulturen påverkade arbetarna inom byggbranschens attityder gentemot arbetsmiljön och visade att de inte var oroliga för sin säkerhet och sitt välbefinnande. Män förväntas vara starka, tuffa, heterosexuella, dominanta och risktagande liksom beskrivning av en homogen maskulinitet. Genom rent av farliga aktiviteter på arbetsplatsen kan mäns maskulinitet förstärkas och deras plats i den manliga hierarkin ökas och kan om individen vägrar ställa upp i dessa aktiviteter ifrågasätta deras plats i den manliga hierarkin (Iaucone, 2005).

Kanter (1993) argumenterar att kvinnor vanligtvis ockuperar positioner i organisationer som inte har någon chans till eller väldigt liten chans till utveckling. Men menar även att individers strävande att utvecklas inom organisationer sker av sociala behov, och med det menas att relationerna till medarbetarna är avgörande när individen ska kunna samarbeta och påverka sin situation. Kanter (1993) har en tanke om att det finns tre grundbehov som allt samspel utgår från i organisationen. Den första är att alla i gruppen vet vem individen är. Det andra behovet är tillägna sig status, det vill säga att positionera sig i gruppen utifrån arbetsutförande eller sin sociala begåvning. Det tredje och sista behovet är att få så pass mycket inflytande att individen kan förbättra sin position eller organisationen. Det är när någon avviker från gruppen som gruppen blir medveten om sin egen kultur. Närvaron av avvikaren är svårhanterlig av gruppen och gör att gruppen kan känna sig ifrågasatt. För att behålla gruppulturen kommenteras avvikaren genom exempelvis humor, som skapar en vi-känsla i gruppen. Handlingar av denna sort förstärker gruppen identitet som homogen och tenderar att utestänga avvikaren ännu mer. Denna position i en grupp benämner Kanter (1993) som *token*. Tokens innebär även att individer inte blir sedda som individer, utan istället får de representera en annan grupp människor som inte tillhör normgruppen. Individer i dessa positioner som token är inte tillåtna att kliva ur denna stereotypa uppfattning om deras avvikande grupp. Om token exempelvis är en kvinna kommer den stereotypiska bilden av kvinnor föreligga över den enskilda kvinnans personliga egenskaper. Lojalitetstester kan även utföras av gruppen för att se om token accepterar gruppens kultur. Token kan med enkelhet definieras genom synlighet, särskiljande och generaliserande. (Kanter, 1993)

3. Metod

I detta avsnitt redovisas den valda forskningsansatsen, författarnas förståelse och kvalitativ forskning med intervjuer som metod. Vidare beskrivs tillvägagångssättet av studiens förberedelser, urval, forskningsetiska principer och genomförandet av studien. Avslutningsvis kommer en redovisning hur det empiriska materialet presenteras och analyseras i nästa avsnitt.

3.1 Forskningsansats

Studiens syfte är att undersöka medvetenheten kring kränkande särbehandling som sker på arbetsplatsen samt synen på kvinnors status inom byggbranschen. Vi ska även granska den så kallade machokulturen som finns inom byggbranschen. Eftersom målet är att tolka och förstå medvetenheten kring kränkande särbehandling samt kvinnors status inom byggbranschen har vi valt en hermeneutisk forskningsansats. Detta för att hermeneutik är en tolkningslära som handlar om hur individen bär med sig sin bakgrund och värderingar i sina tolkningar (Repstad och Nilsson, 2007). En hermeneutisk studie är oftast uppbyggd av en sammanfattande tolkning av hela resultatet (Friberg, 2012). Analysarbetet är en rörelse från helheten till delarna och efter det till en ny helhet, vilket är ett vanligt tankesätt i kvalitativa forskningar (Friberg, 2012). Detta är även det tankesätt som vi i denna studie använt oss av för att komma fram till resultatet. För att hitta en betydelse för syftet i studien delas resultatet av intervjuerna upp i mindre delar för att skapa en ny helhet och ett resultat.

3.2 Val av metod

Metoden som valts för denna undersökning är kvalitativa intervjuer. Detta för att den kvalitativa metoden riktar intresset mot individen där frågor ställs om hur individen tolkar och formar sin verklighet (Backman, 2008). Kvalitativa studier kan vara bra att använda när något konkret ska undersökas och hur detta har utvecklats över tid (Repstad och Nilsson, 2007). I detta fall är det konkreta som ska undersökas kränkande särbehandling inom byggbranschen, mer specifikt att undersöka den så kallade machokulturen. Att använda en kvalitativ forskningsmetod kan därför göra studiens insamlade data mer värdefullt, detta för att vi får ett djup i intervjuerna samt i arbetet. I och med att det är en kvalitativ undersökning kan vi undersöka hur det var förr, hur det är nu och vad framtiden kommer att ge. Vilket när det kommer till detta ämne är viktigt då byggbranschen just nu är mansdominerad men i

framtiden behöver få in kvinnor för att kunna bygga i den takt som krävs. Utöver detta kan vi även vara flexibla då faktorerna kan ändras i en kvalitativ undersökning. Valet av semistrukturerade intervjuer hjälpte oss att få ett djup i intervjun och fick också intervjupersonerna att öppna upp sig och berätta mer om sig själva, jobbet och framtiden inom byggbranschen.

3.3 Förberedelser

Inför studien gjordes det sökningar av tidigare forskning och litteratur inom ämnet, databaser som Högskolan Dalarna har tillgång till samt Google Scholar har använts som sökvägar. Sökord som använts har sökts på både svenska och engelska och i kombination med varandra är arbetsmiljö, psykosocial, machokultur, kvinnor, män, mansdominerad, byggbransch, kränkande särbehandling, ansvar och jämställdhet.

3.3.1 Intervjumall

Inför intervjun skapades intervjuguider för de olika intervjuerna (se bilaga 2 och 3) med semistrukturerade frågor, vilket innebär att en färdig lista på ämnen och frågor som ska behandlas och besvaras (Denscombe, 2009). Frågorna var lite annorlunda formulerade till de olika intervjupersonerna då de hade olika befattning samt att de arbetar på olika arbetsplatser. I en semistrukturerad intervju ska den som intervjuar vara flexibel när det kommer till ämnenas ordningsföljd för att den intervjuade ska kunna utveckla sina tankar och tala mer utförligt (Denscombe, 2009). Om detta jämförs med den strukturerade intervjun där intervjuaren har en stark kontroll över frågorna och svarens utformning, liknar den strukturerade intervjun ett frågeformulär som den intervjuade besvarar ansikte mot ansikte (Denscombe, 2009). Intervjuerna som utfördes under examensarbetet kom att vara personliga, vilket innebär att det är ett möte mellan en intervjuare och en informant (Denscombe, 2009). Ämnet kränkande särbehandling inom byggbranschen är väldigt aktuell då det finns en aktuell kampanj (startade 2015 och är pågående) som drivs av både Byggnads och Byggcheferna som heter ”Stoppa Machokulturen” (Svenska Byggnadsarbetarförbundet & Byggcheferna, 2015). På Almedalsveckan 2017 höll de i ett seminarium som hette ”Lika barn leka sämst – vad kan branscher med ojämn könsfördelning lära av varandra?” där de medverkande var bland annat Byggcheferna, Byggnads och SKL, sedan var de även med i samtalssoffan 2.0 (Almedalsveckan, 2017).

3.3.2 Urval

Vi har valt ett ändamålsenligt urval vilket betyder att urvalet bygger på principen att det går att få ut bästa möjliga information genom att välja objekt baserat på deras attribut (Denscombe, 2014). Urvalet av individer handplockas baserat på deras relevans för forskningsprojektet baserat på deras kunskap eller erfarenhet inom området (Denscombe, 2014). Vår undersökning har fokus på kränkande särbehandling och den så kallade machokulturen inom företag inom byggbranschen. Valet att undersöka detta inom företag inom byggbranschen är på grund av att den psykosociala arbetsmiljön vanligtvis inte har ett fokus i branschen. Vi har valt att ha åtta stycken intervjuer, fyra stycken med arbetsledare inom olika företag inom byggbranschen samt fyra stycken med medarbetare som jobbar på golvet. Dessa intervjuer kommer att kompletteras av material från en tidigare studie som fokuserade på arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. I denna studie ingick två intervjuer, en med fackförbundet Byggnads och en med arbetsgivarförbundet Sveriges Byggindustri. Vi kommer enbart att använda oss av det material som vi fick från fackförbundet Byggnads i denna studie då vi tror att det materialet kompletterar denna studie och det insamlade materialet. Men även ger oss en överblick i hur arbetet just nu ser ut inom den psykosociala arbetsmiljön och kränkande särbehandlingen inom byggbranschen.

3.3.3 Forskningsetiska principer

Det fyra etiska riktlinjer som ska följas vid användandet av intervjuer: *Informerat samtycke*, *Konfidentialitet*, *Konsekvenser* och *Forskarens roll* (Kvale och Brinkmann, 2014). Dessa riktlinjer bör intervjuare ha i åtanke för att hålla sig öppna för de dilemman, mångtydigheter och konflikter som uppstår under forskningsprocessen. (Kvale och Brinkmann, 2014)

I informationsbrevet (se bilaga 1) som skickades ut blev undersökningsspersonen informerad om att deras deltagande är frivilligt och att de när som helst kan välja att dra sig ur undersökningen. Detta förtydligades på intervjudagen. Informationsbrevet belyste även att intervjupersonen skulle vara anonym, om önskas, samt att allt material skulle förstöras efter godkänt examensarbetet. Känsliga delar för intervjupersonerna men även för företaget visade vi förståelse för och vi var tillmötesgående och försökte undvika att ta med dessa delar i vårt arbete. Alla källor i vårt arbete kontrollerades samt validerades genom kartläggning i den högsta möjliga mån. Undersökningen följde riktlinjerna från Högskolan Dalarnas Forskningsetiska nämnd. Utöver detta fanns även en öppen dialog med intervjupersonerna.

3.4 Datainsamling

Undersökningsdesignen som valdes är en kvalitativ metod med intervjuer, intervjuerna hade olika formulerade frågor beroende på till vem de riktade sig till. Frågorna var även semistrukturerade för att kunna vara något riktade, men ändå låta intervjupersonerna utveckla sina tankar. En intervjuguide tillsammans med ett informationsbrev skickades till intervjupersonen i förhand för att ge dem tid till att förbereda sig inför intervjun. Intervjuerna hölls i lokaler som bestämdes tillsammans med intervjupersonerna.

3.5 Databearbetning

Inspelning och transkribering av intervjuer är att föredra framför anteckningar då detta ger bra förutsättningar vid analysering av vad intervjupersoner sagt vid tillfället då intervjun skedde (Bryman och Nilsson, 2011). Omedvetna och felaktiga tolkningar av vad som sades kan kontrolleras då forskaren kan lyssna igenom materialet flera gånger (Bryman och Nilsson, 2011). Inspelning skedde under samtliga intervjuer för att enklare kunna transkribera det insamlade materialet och därefter påbörja analyseringen av det transkriberade materialet.

En viktig del i analysprocessen är att identifiera nyckelteman i resultaten, dela upp resultatet från intervjuerna och välja ut viktiga teman för att sedan ha utförliga beskrivningar av dessa (Friberg, 2012). Analysarbetet började med att fokusera på undersökningarnas resultat som presenteras i form av kategorier. En sammanställning av resultatet för varje intervju skedde för att sedan kunna föras samman under respektive huvudrubrik för att lättare se vad som ska analyseras. Detta för att avslutningsvis kunna relatera de olika intervjuerna med varandra för att hitta likheter och skillnader som sedan kan skapa nya teman och på så vis fortsatt forskning.

3.6 Metoddiskussion

Att fokusera studien inom byggbranschen och kränkande särbehandling var en utmaning. Vår förförståelse var att företag inom den typen av bransch har mer fokus på den fysiska arbetsmiljön än den psykiska. Detta då arbetet inom denna bransch är av fysiskt slag och det uppstår fler olyckor som uppkommit på grund av exempelvis bristande skyddsutrustning och monotont arbete. Vår tidigare studie och kontakt med fackförbundet Byggnads gav oss intryck av att byggbranschen riktar sig mer mot män istället för kvinnor. Under en intervju med fackförbundet fick vi berättat för oss om en så kallad machokultur som finns hos företag inom byggbranschen. 99 av 100 medarbetare inom byggbranschen är män och detta gör

byggbranschen till en av Sveriges minst jämställda branscher. Byggnads och Byggcheferna har startat en kampanj som heter ”Stoppa machokulturen” som riktar sig mot att skapa en bransch där alla behandlas rättvist och på så vis inte går miste om viktig kompetens. Just denna kampanj som Byggnads och Byggchefer har skapat väckte vårt intresse till att undersöka detta vidare.

När det kom till val av metod var det svårt att genomföra en liknande undersökning på annorlunda vis. Om studien skulle ha gjorts på ett kvantitativt vis skulle vi inte ha kommit fram till samma resultat, och vi skulle inte heller ha mottagit lika uttömmande svar som vi fick av intervjupersonerna. Att ha samma frågor ställda på liknande vis skulle inte heller ha gått att genomföra då rollerna var så pass olika men också deras individuella kunskap skilde intervjupersonerna åt. Det intervjupersonerna berättade utöver intervjufrågorna hjälpte oss att få en djupare förståelse. Att vi valde att utföra studien i en bransch som vi varken har kunskap inom eller erfarenhet inom gör att vi har en minimal förförståelse av branschen och endast kan utgå från det som vi tidigare hört och läst. Om vi däremot skulle ha valt en bransch som vi hade förförståelse inom då vi hade kunskap och erfarenhet skulle vi ha analyserat på ett helt annorlunda vis, men också inlett studien med djupare förutfattade meningar.

Att komma fram till vilken metod som lämpade sig bäst var en utmaning och vi funderade ett tag på att använda oss av en metodtriangulering med både kvalitativ och kvantitativ metod. Då antal medverkande inte mötte upp till våra förväntningar ansåg vi att en kvalitativ metod var det bästa sättet att samla ihop tillräckligt med material. Med en kvalitativ metod kan även det insamlade materialet komma att vara tillräckligt djup och ingående.

4. Empiri

I detta avsnitt presenteras resultatet av intervjuerna genom att dela upp den insamlade empirin mellan materialet från medarbetare och materialet från arbetsledare. Den insamlade empirin från arbetsledare och medarbetare kommer att jämföras med det tidigare insamlade materialet från fackförbundet.

4.1 Empiri av intervjuer med arbetsledare

Bakgrund

De arbetsledare som vi har intervjuat har jobbat inom byggbranschen i mellan 7 och 35 år och som arbetsledare i 3 till 17 år. Av de arbetsledare som vi har intervjuat är en rivare, en elektriker och två byggarbetare. Två av intervjupersonerna är arbetsledare i mindre företag med under 25 stycken anställda och två i större företag med mer än 25 anställda. När det kommer till utbildning för att ta över rollen som arbetsledare fick två av intervjupersonerna inte någon utbildning utan är självlärda, en intervjuperson fick en ledarskapsutbildning och den fjärde intervjupersonen har högskoleutbildning som ingenjör och gått någon enstaka kurs i ledarskap. Arbetsuppgifter som arbetsledarna har är planering, tidrapportering, fakturor men också att arbeta på golvet med de andra medarbetarna. Vissa arbetsledare arbetar mer på golvet än andra.

Alla arbetsledare arbetar endast med män på golvet och två arbetsledare har kvinnor på kontoren. Alla arbetsledare har endast medarbetare som är från Sverige och är heterosexuella, förutom en arbetsledare som har en medarbetare som är bisexuell, men inte gått ut med detta till arbetsgruppen. Tre av arbetsledarna har medarbetare som är helt nya eller kommer direkt från skolan och en arbetsledare har medarbetare som har jobbat minst sex år. När det kommer till hur länge de arbetat på företaget är det minsta tio år och det längsta 35 år.

Arbetsmiljön

Alla arbetsledare är enade om att det som är bra inom den psykosociala arbetsmiljön är gemenskapen. De har en stark gemenskap och de arbetsledare som arbetar för mindre företag påpekar även att de är som en familj. Att rekrytera nya medarbetare till arbetsgruppen sker oftast inte via arbetsförmedlingen eller externa rekryteringar utan i princip endast från rekommendationer eller vänskapskretsar. Detta för att individen ska passa in i gruppen på grund av arbetskulturen. Det sades även att de välkomnar in alla nya in i gruppen, men med betoning att personkemin skulle stämma med resten av gruppen. Merparten av arbetsledarna

vill få in kvinnor på arbetsplatsen och att det skulle vara bra för arbetsgruppen för att få mer variation av individer på arbetsplatsen. Det tåls att tänka på att byggbranschen är en tuff miljö med ett språk som kan upplevas som kränkande och arbetsledarna menar att det krävs en kvinna med lite skinn på näsan som tål tuffare kultur. En av arbetsledarna vill även HBTQ (homosexuella, bisexuella, trans- och queerpersoner) -certifiera företaget, då arbetsledaren anser att alla ska få vara precis som de är sexuellt, kvinna som man, heterosexuell som homosexuell. Så länge en individ sköter sitt arbete spelar det ingen roll.

Arbetskultur och Språk

Alla arbetsledare anser att det finns en bra gemenskap mellan medarbetare på arbetsplatsen och de är en grupp som är raka och ärliga med varandra. Alla säger vad de tycker och de fungerar i stort sett som en familj. En större del av arbetsledarna anser att inget bör förändras när det kommer till gemenskapen på arbetsplatsen, men nämner även att de möjligtvis ska försöka attrahera andra typer av människor till arbetsplatsen. Detta instämmer med vad andra arbetsledare sagt om att försöka ändra på hur de pratar med varandra i arbetslaget för att kunna släppa in alla individer oavsett kön, sexuell läggning eller etnicitet. De bygger vidare på detta och menar att alla skyddsombud bör gå en kurs i HBTQ.

Merparten av arbetsledarna är enade om att det är en grabbig arbetskultur på deras arbetsplatser och kan ses som hård och tuff. Det förekommer sexskämt och kränkande ord och de flesta av medarbetarna kan ta det, men ibland behöver arbetsledare eller kollegor säga till. Majoriteten av arbetsledarna har inte varit med om att någon har sagt ifrån för att språket inte är okej. Detta då de inte upplevt det som problem. En arbetsledare har varit med om att en medarbetare har sagt ifrån att det inte är okej men inga åtgärder vidtogs vid detta tillfälle. En annan arbetsledare har varit med om att någon sagt ifrån om språket och blev då ombedd att dra åt helvete. Det är en hård arbetskultur men i grund och botten är det en bra sammanhållning i guppen då de känner varandra väl och vet var gränserna går. Arbetsledarna berättar att det inte går att vara politiskt korrekt inom denna bransch. De säger däremot att de har en riktigt bra vänskaplig arbetskultur och att även kvinnor skulle passa bra in i gruppen på golvet. Huvudparten av arbetsledarna menar att kränkande ord förekommer dagligen eller ofta på arbetsplatsen, men ett mindre antal av arbetsledare säger att det förekommer kränkande ord men inte lika ofta som de övriga arbetsledarna beskriver. Sexistiska och könsdiskriminerande ord förekommer även dagligen eller ofta på arbetsplatsen enligt arbetsledarna men de menar även att det inte skulle förekomma om det var en kvinna på arbetsplatsen. De kränkande orden skulle dock finnas kvar på arbetsplatsen trots kvinnor tror en övervägande del av

arbetsledare då det inte går att få bort den grabbiga kulturen helt och hållet från byggbranschen.

Kvinnor på arbetsplatsen

Vissa av arbetsledarna har kvinnor på kontoret på deras arbetsplats, men det finns inga kvinnor som jobbar med dem på golvet. Alla arbetsledare ser kvinnor på arbetsplatsen som något positivt och anser att kvinnor är som vilken arbetskollega som helst. De arbetsledare som inte har kvinnor på arbetsplatsen är även dem mycket positiva till att arbeta med kvinnor och en av dem säger även att det skulle vara bra variation i arbetslaget. Någon av arbetsledarna har haft en kvinna på arbetsplatsen och ansåg att hon passade in bra i gruppen. Dock var hon endast inhyrd hos dem i nio månader. Den kvinnan var tuff och hade skinn på näsan och kunde ses som en tjej med manliga beteenden. Samma arbetsledare har försökt få sin chef att anställa kvinnor men denne chef tror inte att många kvinnor skulle klara av det psykiska på arbetsplatsen. Den manliga kulturen och tankarna tror chefen gör att de inte klarar av yrket. Men de fysiska bitarna tror inte arbetsledaren och chefen är något hinder för kvinnor då de tror att det är något som kommer med tiden. Samma gäller nya män inom byggbranschen. Alla nyanställda som kommer in klarar inte att bära jättemycket på en gång, men de blir starkare varje dag. De fysiska delarna av arbetet går även att lösa med eventuella hjälpmedel och kollegor. Dock har en del av arbetsledare upplevt att kvinnor reagerat illa då de erbjudit sin hjälp med de fysiska bitarna och en arbetsledare har även varit med om att kvinnan tagit detta som en självklarhet. Ingen av intervjupersonerna ser en kvinna på arbetsplatsen som något negativt. Arbetsledarna tror att en kvinna skulle göra ett lika bra jobb som män och de instämmer med varandra då de säger att kvinnor är mer petiga och noggranna, och att detta skulle vara bra att få in på arbetsplatserna.

Enligt alla arbetsledare arbetar företagen med systematiskt arbetsmiljöarbete och har rutiner för detta arbete. Merparten av arbetsledarna har utbildning inom systematiskt arbetsmiljöarbete, dock har ingen av dem arbetat med detta personligen. Gällande kränkande särbehandling finns även rutiner och policyn som berör detta, men sköts främst av högre chefer och kompetent personal. Som arbetsledare är deras ansvar att kontrollera att detta inte pågår i deras arbetslag och skulle detta ske är arbetsledarens ansvar att få fram hela historien om vad som har skett, dokumentera och meddela vidare. Arbetsledarna har uttryckt att kontakten med fackförbunden är bristande och det kan påverka arbetsmiljön på arbetsplatsen

och arbetsledare och medarbetare inte vet hur de ska gå tillväga eller vet vem de ska kontakt när kränkande särbehandling förekommer.

4.2 Empiri av intervju med medarbetare

Bakgrund

De medarbetare som deltagit i studien har jobbat inom byggbranschen i mellan fem och 20 år, varav två av dessa är på företag med åtta anställda och två på företag med 25 anställda. Intervjupersonerna arbetare på företag med elektriker och byggarbetare. Tre intervjupersoner har helt blandade åldrar på företagen, från direkt från skolan till pension och en intervjuperson är alla i princip under 30 år. Det är endast män på arbetsplatserna och alla är heterosexuella och från Sverige.

Arbetsmiljön

Den fysiska arbetsmiljön på de arbetsplatser som medarbetarna arbetar på är bra men vissa av medarbetarna i studien har sagt att den kan vara bristande ute hos kunderna. De medarbetare som har intervjuats är alla enade om att den psykosociala arbetsmiljön är bra på företaget. Gemenskapen är något som är bra på arbetsplatserna. De har nära relationer och är kompisar med varandra. De umgås och arbetar också med sin chef eller arbetsledare varje dag och har respekt jämt mot varandra. Vad som däremot kan förbättras inom den psykosociala arbetsmiljön är, enligt ett mindre antal av medarbetarna, att arbetskraften behöver utökas då det skulle minska stressen samt tidspressen som de har. Fler personer på arbetsplatsen skulle minska arbetsbelastningen och även ge en större variation på individer i arbetsgruppen. Utöver detta fungerar gemenskapen fungerar bra på arbetsplatsen och medarbetarna menar att de även känner varandra privat. De hjälper och stöttar varandra både privat och på jobbet.

Arbetskultur och språk

Alla medarbetare är överens när de säger att de har en vänskaplig grupp och att det har en bra gemenskap. Det som kan ses som en nackdel är den maskulina kultur som förekommer med grova skämt och upptåg. Dock menar en av medarbetarna att det är ett gäng män som arbetar nära tillsammans och detta kan inte upplevas negativt på grund av den maskulina kulturen. Att vara kvinna på golvet inom byggbranschen tror de kan vara svårt. Att det förekommer kränkande ord nekar alla medarbetare till och alla förutom en av dem säger istället att det förekommer taskiga kommentarer. Dessa kommentarer kan upplevas som både kränkande och inte kränkande men medarbetarna påpekar också att dessa kommentarer eller skämt aldrig görs mot någon utanför deras arbetsgrupp och att det sker på en kontrollerad nivå. Sexistiska

eller könsdiskriminerande ord nämner medparten av intervjupersonerna förekommer och berättar att det var mer vanligt att det förkom förut, men är inte alls lika vanligt nu för tiden. Sedan det har tillkommit nya medarbetare till verksamheten har denna typ av språk avtagit. Merparten av medarbetarna menar att det förekommer ett ovårdat och grövre språk inom branschen och att det krävs lite skinn på näsan samt att det inte går att vara finkänslig för att klara av att arbeta inom byggbranschen. En medarbetare påpekar mer att det är sexistiska kommentarer såsom; ”Ska jag hjälpa tant med väskan?”, ”Du skruvar som en tjej” och ”Du har flickarmar”, men alla intervjupersoner menar att det är inget som de skulle säga till kvinnor om de skulle arbeta med dem. Att säga ifrån eller säga att språket inte är acceptabelt är inte vanligt förekommande enligt medarbetarna och endast en av dem har varit med om att någon sagt ifrån att språket inte är godtagbart, och detta ledde till att den personen fick respekt av arbetsledare och arbetsgruppen.

Kvinnor på arbetsplatsen

En del av medarbetarna har kvinnor som arbetar med administrativa arbetsuppgifter på företaget. De ser inte att det skulle finnas några nackdelar med att ha kvinnor i arbetsgruppen. Den andra delen av medarbetarna har inte några kvinnor alls i företaget, men tror att det skulle fungera bra om kvinnan är tuffare och mer en tjej med manliga beteenden. Viktigt tror de båda också är att som kvinna har mer liknande intressen som män har. Detta för att kunna komma in i gruppen och hitta gemensamma intressen. Problemet kan också vara de tunga lyft som arbetet kräver. Det gör att kvinnan måste vara stark eller be kollegor om hjälp. Alla intervjupersoner tror att det kan vara svårt för en kvinna att ta sig in eller trivas i byggbranschen då det är mansdominerat, precis som det var när branschen startade och tyvärr fortsatt i samma spår. Dock är alla enade om att de tror att en kvinna skulle göra ett lika bra jobb som en man.

4.3 Empiri av tidigare intervju med fackförbundet Byggnads

I en tidigare studie där vi granskade arbetsmiljöverkets nya föreskrift AFS Organisatorisk och social arbetsmiljö intervjuade vi fackförbundet Byggnads. Delar av denna intervju kommer även att användas i detta arbete, dessa är delarna om kvinnor inom byggbranschen, ledarskap och den kränkande särbehandlingen. Det var i denna intervju som vi hörde talas om machokulturen först.

I intervjun berättade den fackliga representanten att byggbranschen är mansdominerad och att 99 av 100 medarbetare inom byggbranschen är män, vilket gör byggbranschen till en av Sveriges minst jämställda branscher. Byggbranschen präglas även av något som kallas machokultur, det vill säga att arbetsmiljön kännetecknas av manlighet, tufft arbetsklimat samt sexistiskt eller könsdiskriminerande språk. Vad som även nämns är den så kallade "Svenssonmallen", att en person som arbetar inom bygg ska vara på ett speciellt vis både fysiskt och psykiskt. Det vill säga varken kvinnor har lätt att komma in på marknaden. Intervjupersonen berättar även att machokulturen måste brytas då en mer blandad yrkesarbetarkår som består av både män och kvinnor krävs. Intervjupersonen menar även att arbetet inte är "skitigt" som det tidigare varit och att det snarare är värderingsfrågor som styr vad individer väljer för yrke. Intervjupersonen uppgav även att de har en medarbetare som arbetar med att vara ute på gymnasie- och yrkeshögskolor och göra företagsbesök för att prata om machokulturen. För det som behövs ändras är attityderna och hur de pratas om branschen. Det är tufft för alla som avviker från "Svenssonmallen" och det är den normen som byggbranschen måste komma ifrån.

Ledarskapet har stor betydelse inom byggbranschen, en duktig ledare ser när något börjar gå fel. Fel kommer det att bli, men en duktig ledare ifrågasätter sig själv om otydlighet i instruktioner eller information. En ledare är A och O i en verksamhet och det är otroligt viktigt att säkerhetsställa att medarbetarna förstått vad som ska göras och hur.

5. Analys

Syftet med detta avsnitt är att tolka empirin i form av att återknyta till teori och tidigare forskning. Av detta skäl för att vi utifrån tolkningen ska kunna finna lösningar till problemet. Analysen kommer att beröra ledarskap, jämställdhet, könsmärkning, kränkande särbehandling och även återknyta till tidigare forskning.

De intervjupersoner som vi har intervjuat har arbetat inom branschen i mellan 5 till 35 år, intervjuerna skedde med en rivare, fyra elektriker och tre byggarbetare. Hälften av intervjupersonerna arbetade inom större företag (25 eller fler medarbetare) och hälften av intervjupersonerna på mindre företag (mindre än 25 medarbetare). Alla intervjupersoner har vid tiden då studien genomfördes endast svenskar på arbetsplatsen och åldern på företagen varierar från nyutexaminerande till pensionsålder. Hälften av intervjupersonerna har även kvinnor på kontoret men inte på golvet, övriga har inte kvinnor på arbetsplatsen alls. Detta har gett oss en bra bas för studien och det har även gett en överblick över större respektive mindre företag.

5.1 Kvinnors status och roll inom byggbranschen

Gemenskapen på samtliga intervjupersoners arbetsplatser är över förväntan. Alla personer som ställt upp i studien förklarar att de fungerar som en familj i arbetsgruppen och att de hjälper och stöttar varandra. Vad som dock belyses av arbetsledarna är att de vill attrahera andra typer av människor till arbetsplatsen. Detta kräver att de bör försöka ändra hur de pratar med varandra inom arbetslaget för att kunna släppa in alla individer oavsett kön, sexuell läggning eller etnicitet, då språket med kränkande ord och kommentarer kan vara en barriär. Då intervjupersonernas arbetsplatser varierar i storlek kan det variera hur rutinerna för likabehandling ser ut. Diskrimineringslagen innehåller regler om de aktiva åtgärderna för främjande av likabehandling med avseende på kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Dessa har överförts från jämställdhetslagen och lagen om förbud mot etnisk diskriminering (Iseskog, 2013). Intervjupersonerna enas om att det förekommer sexuella eller könsdiskriminerande ord, men att de inte skulle kvarstå om en kvinna kom in på deras arbetsplats. De kränkande orden skulle dock vara oförändrade. Av dessa svar kan vi utläsa att de följer dessa regler då de har en likabehandling, dock är det svårt för en kvinna att ta sig in i byggbranschen. Yukl och Kaulio (2012) skriver om ledare är måna om både ekonomi och människorna på företaget och detta kan jämföras med vad teamledarna säger om att deras

arbetsgrupp har en stark gemenskap. Personalpolitiken ska förespråka att förutsättningarna på arbetsplatsen är detsamma för både kvinnor och män (Iseskog, 2013). Detta har intervjupersonerna förklarat att de hjälps åt på arbetsplatsen med tunga lyft, men även betonat att det finns hjälpmedel som kan hjälpa både män och kvinnor vid lunga lyft. En ledares syfte är att leda, strukturera och underlätta arbetet för medarbetare (Yukl & Kaulio, 2012). I och med att arbetsledare har ordnat med hjälpmedel till sina medarbetare kan det ses som att de uppfyller sitt syfte.

Iseskog (2013) förklarar även att det ska finnas en jämställdhetsplan för de arbetsgivare som har mer än 25 anställda, där de bland annat ska se till att arbetsförhållandena är lämpliga för både män och kvinnor och verka för att anställda inte blir utsatta för kön- eller sexuella trakasserier. Arbetsgivaren ska också verka för att lediga jobb söks av både män och kvinnor och vid rekrytering anstränga sig för att anställa sökande av det underrepresenterade könet, de ska främja en jämn könsfördelning (Iseskog, 2013). Detta uppfattar vi som att arbetsgivarna i detta sammanhang missar, då flera arbetsledare förklarar att de rekryterar genom personliga kontakter och inte har en extern rekrytering. Förklaringen på det beteendet är att de vill få in individer som kommer att passa in i gemenskapen på arbetsplatsen och på så vis undvika att individer känner sig utanför eller kränkta. Men då är även chansen för en kvinna att komma in minimal, beteenden måste även förbättras då mycket kränkande ord men även sexuella och könsdiskriminerande ord förekommer. Under intervjuerna har det uppkommit att en kvinna på arbetsplatsen skulle förändra deras beteenden. Att rekrytera som de gör nu, att en byggarbetare känner en annan byggarbetare, gör att kvinnor har svårare att ta sig in på arbetsplatsen och i arbetsgruppen. Hur ska då kvinnor kunna komma in i denna mansdominerade byggbransch?

I intervjuerna framkom det att både arbetsledare och medarbetare anser att kvinnor på arbetsplatsen skulle gynna dem. Båda grupperna tror även att en kvinna skulle göra ett lika bra jobb som en man. Arbetsledarna tror att en kvinnas närvaro på en arbetsplats skulle ha en positiv inverkan och medarbetarna anser att en kvinna som kommer till en arbetsplats inom byggbranschen bör vara tuffare och ha mer manliga beteenden. De både motsäger sig lite grann jämt mot varandra men över det hela laget har de båda grupperna samma resultat, att en kvinna kan utföra detta jobb. Intervjupersonerna, både arbetsledare och medarbetare, påpekar flera gånger att byggbranschen är som den är, med en tuff arbetskultur och kränkande ord men samtidigt menar dem att de gärna skulle se fler kvinnor i branschen. Tidigare intervju med fackförbundet Byggnads meddelar att de har en medarbetare som arbetar med att vara ute

på gymnasie- och yrkeshögskolor och göra företagsbesök för att prata om machokulturen. Det som behövs ändras är attityderna och hur branschen benämns. Det är tufft för alla som avviker från "Svenssonmallen" att komma in i gruppen och det är den normen som byggbranschen måste komma ifrån inom byggbranschen.

5.2 Könsmärkning och föreställningar om kön som förekommer

Att branschen är mansdominerad har vi fått bekräftat av samtliga intervjupersoner och även tidigare intervju med fackförbundet Byggnads ger bevis på det. En mansdominerad bransch kan styras av de normer och värderingar som finns i samhället (Ulfsson, 2006). När det kommer till egenskaper kan även dessa vara maskulina och feminina, men när det gäller normer och förväntningar tvingas en individ ofta att förhålla sig till dessa (West och Zimmerman, 2009). Tidigare intervju med fackförbundet Byggnads belyser även att machokulturen inom byggbranschen måste brytas ned till en mer blandad yrkesarbetarkår som består av både män och kvinnor. Fackförbundet Byggnads menar även att arbetet inte är så "skitigt" som det tidigare varit och att det snarare är värderingsfrågor som styr vad individer väljer för yrke. Att en individ tvingas till att förhålla sig till särskilda förväntningar kan kopplas samman till att de som jobbar inom byggbranschen har en viss jargong men också machokultur. Från intervjuerna med medarbetarna kunde det utläsas att det anses vara maskulint att använda sig av kränkande ord, men även sexuella och könsdiskriminerande ord, och att ställa sig mot detta är att ställa sig mot den maskulinitet som finns på verksamheten. Alla betar sig på samma vis för att ingen vill sticka ut, trots att detta kan leda till att vissa individer inte passar in i gemenskapen på verksamheten.

Kanters (1993) analys visar att organisationers kulturer, strukturer och värderingar påverkar män och kvinnors möjlighet att agera, och detta är fallet när det kommer till byggbranschen. Den mansdominerade arbetsgruppen har skapat beteenden och strategier som påverkar arbetsmiljön och arbetssituationen (Kanter, 1993), vilket har lett till att det manliga blir manligare och gör att byggbranschen ses som en bransch som kvinnor inte klarar av. Men samtliga intervjupersoner vill inte eller skulle inte ha något emot att arbeta med kvinnor, dock krävs det att de har lite skinn på näsan och har lite mer manliga intressen för att ändå kunna skapa en gemenskap mellan individerna i gruppen. I en studie av Ajslev, Lund och Möller (2013) framkom resultatet att traditionella arbetsklassmaskuliniteter som styrka, uthållighet och att klara olika former av fysisk smärta är något som förväntas av män. Det är här som tron om att kvinnor kan misslyckas i många fall, att en kvinna inte har samma styrka och

uthållighet, inte heller kan klara olika former av fysisk smärta som män. Men samtidigt nämnde en intervjuperson att de tror att mycket utav det som blockerar kvinnor att komma in i branschen är det mentala. Många säger att det är en bransch för män, och därför vill inte kvinnor ge sig in i branschen. Detta kan även jämföras med vad Kanter (1993) skriver om token. Gruppen förstärker skillnaden mellan kvinnor och män när de säger att byggbranschen är endast för män och att det krävs fysisk styrka som inte kvinnor innehar i samma mån som män. På det viset avviker kvinnor från gruppens normer och blir då en token. Även Iaucone (2005) har genomfört undersökningar inom byggsektorn och då undersökt relationen mellan maskulinitet, arbetsmiljö och säkerhet och kom fram till att män inte var oroliga för sin säkerhet och sitt välbefinnande på arbetsplatsen. Detta då de förväntas vara starka, tuffa och heterosexuella och kan liknas med den "Svenssonmall" som fackförbundet Byggnads nämnt i tidigare intervjuer. Under en av intervjuerna framkom att en individ på den intervjuades arbetsplats var bisexuell men inte vågade gå ut med det.

5.3 Machokulturen och den kränkande särbehandlingen

Kränkande särbehandling är enligt Hallberg och Strandmark (2006) återkommande klandervärda eller negativt präglande handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt som kan leda till att vissa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Att kränkande särbehandling förekommer inom byggbranschen är det ingen tvekan om när vi återkopplar till de intervjuer som vi genomfört. Men att den kränkande särbehandlingen leder till att en individ ställs utanför gemenskapen är däremot inte korrekt enligt vår undersökning. Det finns kränkande ord på arbetsplatsen men inte i den mån att någon ställs utanför gemenskapen. Jämför man detta uttalande med vad Kanter (1993) skriver om token och att genom humor eller andra liknande handlingar är försök till att behålla gruppkulturen och för att identifieras som homogen och detta tenderar till att utestänga avvikaren. Vissa arbetsledare har sagt att de endast rekryterar de individer som andra inom företaget har rekommenderat och att detta är för att de ska passa in i gruppen. Detta gör att de har samma personligheter och drag men även att ingen ställs utanför gemenskapen i gruppen som är väldigt stark. Gemenskapen anser både arbetsledare och medarbetare är något som är det som fungerar bäst inom den psykosociala arbetsmiljön men även att de är en grupp som är nära som en familj som är raka och ärliga mot varandra. Att alla intervjupersoner är enliga inom denna punkt är något som är positivt då den psykosociala arbetsmiljön och även gemenskapen är något som påverkar en arbetsplats och en arbetstagare. Att gemenskapen och arbetsmiljön är bra gör även att intervjupersonerna trivs på arbetsplatsen.

Både Thornblad (2016) och AFS OSA (2016) menar att kränkande särbehandling avspeglar att det finns brister i företaget, arbetsfördelningen och hur arbetsgivaren bemöter de anställda. När vi ser över medarbetarnas kommentarer att det inte sker kränkande särbehandling utan mer grabbiga/kränkande kommentarer ses det snarare som att medarbetarna anser att allt är bra medan det istället är arbetsledarna som anser att de kränkande orden kan vara ett problem. Att det framkom olika resultat i denna fråga kan handla om att medarbetarna inte ser allvaret i det språk som används men även den jargong som finns på arbetsplatsen. Dock har de båda grupperna sagt att det skulle ske en förändring i hur man pratar och beter sig på arbetsplatsen om det kom en kvinna till arbetsplatsen, att de kränkande orden och de sexuella och könsdiskriminerande orden skulle minska. Men de sexuella och könsdiskriminerande orden förekommer på arbetsplatsen och detta är ett problem då det i större utsträckning också strider mot diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen har som syfte att motverka diskriminering och även att främja likabehandling oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller kön (Gambinus Göransson et al., 2013). Arbetsgivaren har även en skyldighet att utreda om denne får vetskap om att diskriminering eller kränkande särbehandling förekommer på arbetsplatsen (Gambinus Göransson et al., 2013). Detta har intervjupersonerna vetskap om då de har rutiner och policys för detta, trots det förekommer det ändå på arbetsplatserna. Att arbetskulturen inom byggbranschen är grabbig är något som samtliga intervjupersoner har instämt på. Det är en hård och tuff bransch där det förekommer grova skämt som konsekvens av den machokultur som existerar inom byggbranschen. Trots denna machokultur anser ingen av intervjupersonerna att detta är något direkt negativt, utan de betonar istället att deras arbetskultur är vänskaplig.

5.4 Återkoppling till tidigare studier

I tidigare forskning inom trakasserier och kränkningar från DO (2012) via Oxford Research är en studie på kvinnliga officerare och kadetter inom försvarsmakten, även det en mansdominerad bransch med endast 13% kvinnor, varav 5,5% som är officerare och specialistofficerare (Försvarsmakten, 2017). Studien påvisade att det förekom både psykiska och fysiska påföljder vid sexuella trakasserier såsom exempelvis ångest, depression, stress, gråtattacker, sömnproblem och trötthet (Försvarsmakten, 2017). Intervjupersonerna påpekar att det förekommer sexuella trakasserier till en viss del på arbetsplatserna, men inte mot

kvinnor. Dock går det aldrig att förutspå hur det kommer att se ut innan en kvinna kommer till arbetsplatsen, och om en kvinna inom byggbranschen skulle få en eller några av dessa påföljder kan detta vara farligt både för dem och för medarbetarna.

En studie av Hallberg (2004) som nämns i forskningen som DO (2012) gett i uppdrag till Oxford Research, påvisar att systematiska trakasserier, förtal och nedvärdering kan leda till både sviktande självkänsla och självförtroende. Då kränkande särbehandling och även trakasserier är ett återkommande fenomen inom byggbranschen krävs det att tänkas på att det kan leda till att den utsatte medarbetaren kan få en känsla av oduglighet, skam och även känslan av att vara värdelös. Alla arbetsledare i undersökningen menar att det förekommer kränkande särbehandling på arbetsplatsen som de ibland även måste ingripa på. Dock menar de intervjuade medarbetarna att en kränkande särbehandling inte förekommer på arbetsplatsen utan mer grabbiga/kränkande skämt, men att dessa skämt kan anses vara kränkande för vissa individer. Dessa skämt och handlingar kan leda till att omedvetet utestänga individer som inte har samma jargong. Enligt Hallberg (2004) i forskningen av DO (2012) kan även handlingar av särbehandling leda till sömn- och koncentrationssvårigheter, trötthet, ångest, nedstämdhet, huvudvärk och magont, något som varken är hälsosamt eller säkert på en arbetsplats inom byggbranschen.

6. Diskussion

I detta avsnitt kommer vi att diskutera studiens resultat som helhet utifrån den insamlade empirin samt de resultaten som framkommit i analysen. Vi kommer att utgå från studiens syfte, att undersöka machokulturen samt kvinnors status inom byggbranschen men också utgå från de frågeställningar vi hade i studien. Utifrån detta kommer vi att presentera vår analys på ett djupare plan och presentera våra eventuella förslag på förbättring.

Syftet med studien var att undersöka den så kallade machokulturen som finns inom byggbranschen samt den kränkande särbehandlingen som förknippas med machokulturen. Vidare skulle även synen på kvinnors status inom byggbranschen undersökas. Resultatet av de intervjuer som vi genomfört har fört fram ett klart budskap, det är en machokultur på arbetsplatserna. Det finns ett språk som involverar kränkande ord och sexuella eller könsdiskriminerande ord. Det är en tuff arbetskultur och om man som kvinna ska arbeta inom branschen behöver kvinnan ha mer manliga egenskaper och ha samma intressen som killar och ha skinn på näsan. Det vill säga att kunna ta emot dessa kränkande ord på arbetsplatsen och eventuellt använda sig av samma jargong. Dock var alla intervjupersoner enade att om en kvinna skulle arbeta på arbetsplatsen skulle de sexuella och könsdiskriminerade orden reduceras och i vissa fall även avlägsnas. Detta för att de har en respekt mot kvinnor och endast kallar varandra, män i dessa fall, könsdiskriminerade ord.

Undersökningen skulle även undersöka om det finns en medvetenhet om att det förekommer kränkande särbehandling på arbetsplatsen och här var svaren från intervjupersonerna annorlunda mellan medarbetarna och arbetsledarna. Medarbetarna som vi intervjuade menade att det förekommer grabbiga/taskiga kommentarer och att detta kan anses vara kränkande för somliga individer, men att det mer är på ett skämtsamt vis inom arbetsgruppen. Merparten av de arbetsledare som intervjuades sade att kränkande ord förekommer på daglig basis på arbetsplatserna och att de ibland även måste ingripa. Att det förekommer kränkande ord i den mån att en arbetsledare måste ingripa innebär att det sker på en sådan nivå som inte är acceptabelt. Försvaret som intervjupersonerna, arbetsledare som medarbetare, har till detta språk är att de är män som jobbar i en mansdominerad bransch och därav att det artar sig i en tuff arbetskultur.

6.1 Kvinnans status och roll inom byggbranschen

Arbetskulturen på arbetsplatsen har alla intervjupersoner enats om att det är en vänskaplig kultur med bra gemenskap och att de är en sammansvetsad grupp. Dock är arbetskulturen tuff och grabbig och det går inte att vara politiskt korrekt. Det förekommer kränkande ord, sexistiska kommentarer och det är en bransch som har ovårdat språk. Alla intervjupersoner är enade om att de aldrig skulle lägga en sexistisk kommentar mot en kvinna på en arbetsplats. Men problemet här är att av de intervjupersoner som har varit med i studien har endast en av dem arbetat med en kvinna, detta under en kortare period, och det kan då vara svårt att veta hur det egentligen skulle vara ute på arbetsplatserna om de skulle få in en kvinna i arbetslaget. Människor är vanedjur och har männen på arbetsplatserna alltid pratat med detta ovårdade språk kan det vara komplicerat att bryta just detta mönster. Under intervjuerna nämner intervjupersonerna att de har en respekt mot kvinnor och detta kan ifrågasättas om de ställer krav på att en kvinna bör ha skinn på näsan för att klara av arbetskulturen. Att en kvinna ska ha särskilda så kallade manliga egenskaper för att bli en i gruppen. Det kan ses som att gruppen skulle känna sig ifrågasatt och kanske till och med hotad om en kvinna, en avvikare, skulle närvara. Genom kränkande och sexuella eller könsdiskriminerade ord kan en vi-känsla skapas och få avvikaren att stängas ute ur gruppen. Machokulturen och närvaron av en kvinna som inte har manliga egenskaper och intressen verkar då inte matcha. Här verkar det vara att gruppen behöver ändra sin uppfattning gällande kvinnor och den stereotypa bilden som finns om kvinnor att de inte klarar av tunga lyft och inte har samma intressen som män. Risken att frågor om diskriminering och jämställdhet skulle komma upp om männen inte upphör med sexistiska kommentarer och behåller den stereotypiska bilden av kvinnor.

Den status kvinnor har på arbetsplatserna idag är bra vad vi har uppfattat från intervjupersonerna. Både arbetsledare och medarbetare skulle inte ha något emot att arbeta med eller anställa en kvinna och de tror också i många fall att det skulle gynna dem på grund av att kvinnor i många fall är noga och i vissa fall noga pedantiska. Att branschen är mansdominerad är ett faktum, men att kvinnor skulle kunna jobba i den är en självklarhet. Dock menar samtliga intervjupersoner att kvinnan bör intressera sig för en del manliga intressen och på så vis få en något gemensamt med de andra medarbetarna på arbetsplatsen. Men vad är det som hindrar kvinnor med kvinnliga egenskaper att arbeta i mansdominerade yrken, framförallt byggbranschen? Arbetsgruppen bör kunna ta in folk med alla olika egenskaper, oavsett kvinnliga eller manliga egenskaper. Men om en individ anställs på arbetsplatsen som inte passar in i den manliga mall som gruppen har på individer kan detta

göra att gruppen ifrågasätts och utfrysning kan ske för den nya individen. Om arbetsgrupperna är öppna för alla kön oavsett egenskaper skulle denna utfrysning inte behöva ske och en mer varierande grupp skulle skapas. Den problematik som skulle kunna uppstå med att ha en kvinna på arbetsplatsen, enligt intervjupersonerna, är de fysiska bitarna då det ofta kan förekomma tunga lyft. Men denna bit kan kollegor eller hjälpmedel kan hjälpa till. Ju mer arbetet och tunga lyft utförs kan även kvinnor bli starkare och starkare, precis som män. Både arbetsledare och medarbetare anser att kvinnor ska ha en chans i detta yrke och skulle gärna vilja få in kvinnor på sin arbetsplats.

Om vi utgår från den tidigare intervjun med fackförbundet Byggnads fick vi bilden att byggbranschen är en bransch som inte vill förändras och som även stöter ut kvinnor och de som inte passar in i den mall som branschen har. "Svenssonmallen" som de nämnde har inte dykt upp på någon av intervjuerna och någon direkt fientlighet mot kvinnor har inte uppkommit. Merparten av intervjupersonerna i denna studie hade endast män på arbetsplatsen och inte kvinnor, en del av intervjupersonerna hade dock kvinnor som jobbade på kontor med diverse administrativt eller löner. Kvinnor på arbetsplatsen ansåg inte någon av intervjupersonerna skulle vara ett problem men med intervjun med fackförbundet Byggnads fick vi den inblicken. Om en individ anställs på arbetsplatsen som inte passar in i den manliga "Svenssonmall" som gruppen har på sina medlemmar kan detta göra att gruppens norm ifrågasätta och förvirring i gruppen skapas. För att förhindra att denna förvirring sprids eller överhuvudtaget kommer till kan gruppen behöva göra sig av med det element som skapar denna förvirring och detta görs genom handlingar som exempelvis kränkande ord eller sexistiska skämt.

6.2 Könsmärkning och föreställningar om kön som förekommer

Att det finns klara normer, värderingar och förväntningar om vad som är maskulint respektive feminint är förlegat. Dessa normer, värderingar och förväntningar grundar sig ofta i en tidsepok som inte längre är aktuell. Kvinnor har numera rösträtt, gör värnplikt, jobbar, utbildar sig och det är inte längre vanligt med hemmafruar. Istället gör kvinnorna karriär. Därför krävs det att de normer, värderingar och förväntningarna utvecklas och anpassar sig till dagens samhälle och inte ett samhälle som inte existerar längre. Samhället vill idag att kvinnor ska ta mansdominerande jobb och män att ta kvinnodominerande jobb, och samhället tillåter även alla oavsett sexuell läggning och kön. Detta innebär att den könsmärkning som tidigare funnits måste omarbetas eller helt enkelt uteslutas. Byggbranschen är en sådan

bransch som måste omarbete sin arbetskultur då denna kännetecknas av en machokultur. Denna i sig bidrar till att många kvinnor väljer bort branschen som växer, och för att kunna attrahera fler kvinnor krävs det åtgärder när det kommer till synen på vad som är maskulint och feminint. Här kan det vara bra att försöka ändra synen som männen i denna mansdominerande bransch har på kvinnor. Om synen att kvinnor är svaga och inte klarar av ett lite "skitigare" arbete, kommer kvinnor inte kunna ta sig in i byggbranschen. Detta tillsammans med de sexuella och könsdiskriminerande orden som förekommer på arbetsplatsen kan i större utsträckning strida mot diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen har som syfte att motverka diskriminering och även att främja likabehandling oavsett kön. Detta säger intervjupersonerna att de har vetskap om då de har rutiner och policys för detta. Men trots att det finns förekommer det ändå på arbetsplatserna. Det är en hård och tuff bransch där det förekommer grova skämt som konsekvens av den machokultur som existerar inom byggbranschen. Trots denna machokultur anser ingen av intervjupersonerna att detta är något direkt negativt, utan de betonar istället att deras arbetskultur är vänskaplig. Inom gruppen kan kanske den machokultur uppfattas som vänlig men utifrån kan den ses som kränkande och diskriminerande. Men vi tror dock att intervjupersonerna, främst medarbetarna, inte riktigt anser att deras grova skämt och jargong kan uppfattas som diskriminerande. Att ställa krav på att kvinnor som söker arbete hos dem bör vara på ett visst vis med manliga egenskaper kan också ses som diskriminerande. Då gruppen och även arbetsledare ställer dessa krav kan göra att urvalet av kvinnor som vill söka arbete hos dem samt har de egenskaper de söker först och främst minskar till en stor del. Genom att inte ställa krav på egenskaper som de sökande har ökar de chansen att få in kompetent personal, även om det är en kvinna. Under den tidigare intervjun med fackförbundet Byggnads fick vi information om att de är ute i skolor och lär ut om byggbranschen och machokulturen och tror hoppas att kvinnor ska söka till byggprogram eller liknande när de får höra att de försöker stoppa byggbranschens machokultur. På så vis kan byggbranschen utvecklas och den mansdominerade branschen börja locka fler kvinnor.

6.3 Machokulturen och den kränkande särbehandlingen

Den machokultur som vi hörde talas om på tidigare intervju med fackförbundet Byggnads kan vi genom intervjuerna med arbetsledare och medarbetare påstå att den existerar. Den förklaring som vi stött på är att de är män som jobbar i en bransch som är mansdominerad. Detta är ingen godkänd bortförklaring till de kränkande och sexuella eller könsdiskriminerande orden som förekommer och det är inte heller en bortförklaring till varför

det är en bransch som inte passar alla. Många intervjupersoner har även framfört att det inte går att vara politiskt korrekt inom byggbranschen och att de personer som är det känner sig utstötta och därav slutar i branschen. Att branschen är så pass enkelspårig att endast enskilda individer fungerar i branschen är inte heller något som går för sig i det långa loppet. Arbetskulturen och den kränkande särbehandlingen påverkar dem som bransch negativt och om branschen fortsätter som den gör just nu kommer det att utvecklas allt mer till något som blir ännu mer snävt. Att istället försöka att strukturera om arbetskulturen och hur de pratar med varandra är en hållbar lösning, och även att inkludera kvinnor skulle påverka många medarbetare på ett positivt vis. Kvinnor på arbetsplatsen skulle få bort en stor del av det grabbiga ute på arbetsplatserna och vi tror även att språket skulle bli bättre. Att utveckla den policy och de rutiner som företaget har inom kränkande särbehandling och diskriminering tror vi även kan underlätta, men det största problemet just nu tror vi ligger i det språk som förekommer på arbetsplatsen då språket är grovt.

Undersökningen har visat att den grova jargongen med kränkande ord och tuffa arbete inte har lett till att en individ har ställts utanför gemenskapen i gruppen. Frågan vi ställer oss då är hur säkra intervjupersonerna är på detta uttalande. Det kanske inte finns någon individ på arbetsplatsen vid tillfället intervjuerna gjordes, men det kan ha sett annorlunda ut tidigare. Genom att nya individer anställs och gruppens krav på egenskaper kan någon form av test utföras, exempelvis lojalitetstest för att undersöka hur den nya medarbetaren ter sig i vissa situationer. De kan även genom grabbig humor och liknande handlingar ha utestängt nya eller gamla medarbetare. Under intervjuer med arbetsledare har de även sagt att de endast rekryterar via kontakter eller rekommendationer från medarbetare på företaget. Det finns då en stor chans att dessa individer passar bra in i gruppen och ännu större chans att dessa individer är män. Men genom denna typ av rekrytering anställs individer med samma eller liknande personlighet som resterande medarbetare för att matcha gruppen och på så vis blir gruppen återigen homogen och den mansdominerade byggbranschen håller sig stadigt i samma position att inte locka kvinnliga medarbetare.

6.4 Avslutning och Lösningförslag

Byggbranschen i sin helhet verkar vara en riktigt bra bransch att arbeta i då intervjupersonerna trivs i sina arbeten. Många har jobbat länge inom branschen men även den gemenskap som många intervjupersoner beskriver gör att byggbranschen kan ses som en attraktiv bransch att arbeta i. En gemenskap som innebär att de fungerar som en familj, hjälper

och stöttar varandra. Denna gemenskap tror vi beror på att de arbetar inom ett sådant yrke att de måste ha tillit till varandra och även fungera som ett ”dream team”, att veta var den andra kan och gör för att kunna komplettera varandra. Detta är det som gör ett effektivt team, en bra gemenskap och tillit. Detta tror vi även är anledningen till varför många utav de intervjupersoner som vi intervjuat inte använder sig av extern rekrytering utan endast via rekommendationer. Då får de alltid in en ny person som en medarbetare rekommenderar och tror kommer passa bra in i gruppen och komplettera dem som grupp, men som även kan jobba med denna machokultur som existerar inom byggbranschen. Vad som tåls att tänkas på är att när externa rekryteringar aldrig sker är det svårt för kvinnor att komma in i branschen då det gäller att känna någon som kan ”gå i god” för dem för att visa att de kan stå ut med branschens språk och jargong. En fundering som dyker upp då är om en kvinna inte får chansen att komma in på arbetsplatser, hur kan de då visa sig värdiga för att kunna arbeta inom branschen? Det är en bransch som behöver ta tillgodo på all arbetskraft och inte endast 50% av arbetskraften om branschen ska fortsätta att expandera som den gör i dagsläget. Problemet som då uppkommer är hur företagen ska kunna expandera om kompetenta män tar slut. Att företag med över 25 anställda ska fokusera på att få in medarbetare av det underrepresenterade könet är inget som vi märker då intervjupersoner i denna studie som arbetar i dessa större företag inte har någon medarbetare som är kvinna och arbetar på golvet. Att ta in en kvinna på en arbetsplats tror även en stor del av intervjupersonerna kan gynna arbetsplatsen då en kvinnas närvaro kan dra ner på machokulturen. Men för att en kvinna ska komma in på en arbetsplats krävs både en chans samt en tuff attityd av kvinnan då denne kan mötas av kommentarer och ord som är kränkande, men nödvändigtvis inte riktade mot henne. Men varför ska bara kvinnorna anpassa sig efter hur byggbranschen ser ut? Med risker om diskriminering och kränkande särbehandling bör företag inom byggbranschen se över de manliga beteenden som finns inom gruppen och även den hårda jargongen. Arbetsledare och även högre upp i företag bör se över rutiner och policyn som berör diskriminering och kränkande särbehandling och se till att alla medarbetare är medvetna om att dessa rutiner och policyn finns och vad diskrimineringen och kränkandes särbehandling egentligen är.

Att välja just byggbranschen till denna studie har varit lärorikt då ingen av oss hade någon erfarenhet av branschen. Att en sådan stor bransch som byggbranschen är mansdominerad än på 2000-talet är förvånande. Men det ska uppmärksammas att människan har sina föreställningar om kön men också sina könsmärkningar. Enligt resultatet vi kom fram till från intervjuerna bör kvinnor som eventuellt skulle arbeta i branschen vara en kvinna med manliga

beteenden och dela samma intressen som män och de kan inte heller vara för nojiga när det kommer till att bli smutsiga. Frågan som kan ställas är om det kommer det göra någon skillnad. Inom försvarsmakten finns det också en mansdominans och det finns otaliga studier och uppsatser som belyser detta problem då kränkande särbehandling men framförallt sexuella trakasserier förekommer. Om en sådan verksamhet som försvarsmakten har detta problem känns även det som ett problem som kan komma att utvecklas inom byggbranschen. Om allt fler kvinnor kommer in på arbetsmarknaden inom byggbranschen och detta blir normalt, hur kommer alla män att reagera på denna situation. Intervjupersonerna säger att sexuella trakasserier inte skulle förekomma på arbetsplatserna då det finns en respekt mot kvinnor, men vad vi tror är att alla arbetsplatser behöver inse att kvinnor också kan utföra arbetet men även att använda sig av det material som "Stoppa machokulturen" har. De har verktygslådor som innehåller olika citat men också domarkort. Vad den även innehåller är filmer på barn som läser upp citat som medarbetare inom byggbranschen har sagt (Svenska Byggnadsarbetarförbundet & Byggcheferna, 2015). Dessa citat är inte något som någon ska behöva höra och de värsta citaten som förekom var bland annat dessa:

"Hon är inte snygg nog, jag vill inte ha henne som lärling"

"Titta, va små pattar hon har"

"Vad är det här för zienarbarack?"

"Hehe, har du mens eller?"

"Visste du att tjejer skrattar med fittan?"

"Är du bög eller?"

"Hon är helt jävla värdelös!"

"Det här är ett jävla negerjobb"

"Kvinnor hör inte hemma i byggbranschen, de går bara sönder eller blir gravida"

Detta är något som måste bort nu när arbetet sker för att machokulturen ska bort. Att det är män som arbetar på verksamheten och att det därav blir grabbigt är ingen bortförklaring utan de säger själva även att de nästan endast rekryterar via rekommendationer för att se till att personen ska passa in i gemenskapen. Där ringer en varningsklocka. Visst att företagare kan rekrytera personer som medarbetare har rekommenderat, men att göra det för att de ska passa in visar att branschen inte fungerar för alla.

Lösningen ligger i utbildning ute på verksamheterna, antingen av skyddsombud eller av arbetsledarna själva. Även en HBTQ-certifiering kan vara en bra grund för att få en jämställd

bransch där det handlar om att ta tillvara på alla oavsett kön eller sexualitet. En utbildning i HBTQ till skyddsombud tror vi kan göra att fler kvinnor vågar söka sig till tjänster inom byggbranschen, men också vill söka sig till den. Det finns då en kunskap hos skyddsombud som de även kan förmedla ner till arbetsledare. Arbetsledaren bör även använda sig av den verktygslåda som finns på ”Stoppa machokulturens” hemsida för att utbilda sina medarbetare i vad som är rätt och fel på en arbetsplats när det kommer till språket. Om utbildning sker av både skyddsombud och arbetsledare kommer detta även leda till att medarbetare vet i högre grad vad som är rätt och fel men det ger även en insikt om att kvinnor kan göra samma arbete som en man.

7. Slutsatser

Nedan klargörs studiens slutsats, målet med slutsatsen är att besvara studiens syfte. Slutsatsen leder också fram till våra förslag till vidare forskning inom området.

Syftet med studien anser vi är besvarat då vi upptäckt genom intervjuer med både arbetsledare och medarbetare att en machokultur existerar på verksamheterna samt att kränkande särbehandling sker på arbetsplatser. Intervjuerna har dock visat att det endast är arbetsledarna som inser att det faktiskt är kränkande särbehandling och inte medarbetarna vilket även tyder på okunskap hos medarbetare då de inte kan urskilja en kränkande kommentar. Istället för att lägga kommentaren ”Ska jag hjälpa tant med väskan?” går det att istället fråga ”Vill du ha hjälp att lyfta den där?”. Dessa små förändringar kommer att göra stora förändringar inom branschen, då kvinnor helt plötsligt inte blir den delen av skämtet som är klen.

När det kommer till machokulturen inom byggbranschen är det ingen tvekan om att denna existerar. Intervjupersonerna anser dock att det är så byggbranschen fungerar och att det får alla anpassa sig till. Att jobba inom branschen och inte acceptera varken kränkande ord, sexuella eller könsdiskriminerande ord eller den tuffa jargong som finns fungerar inte i dagsläget. Detta på grund av att inom denna bransch måste alla ha lite skinn på näsan, säga ifrån och även i vissa lägen vara tuff. Att få in en kvinna tror dock intervjupersoner kan dra ner på de sexuella och könsdiskriminerande orden men inte den kränkande/grabbiga jargongen. Men enligt tidigare forskning inom försvarsmakten har fler kvinnor på verksamheten i en mansdominerad bransch slutat i att kvinnor mår dåligt både psykiskt och fysiskt på grund av sexuella trakasserier. Istället för att endast börja placera in kvinnor i en mansdominerad bransch som även drivs av en machokultur krävs det utbildning och kunskap. Kunskapen om kränkande särbehandling är begränsad och enligt intervjuerna anser endast arbetsledarna att det förekommer på arbetsplatsen trots att det visat sig att det förekommer på alla arbetsplatser. Detta för att medarbetarna inte är medvetna om vad kränkande särbehandling är. Vid en direkt fråga menade medarbetare att det inte förekommer, men när de sedan förklarar deras kultur visar det sig att det sker ute på arbetsplatserna. Det utbildningsmaterial som vi anser är bäst för att utbilda finns redan för arbetsgivare på ”Stoppa machokulturens” hemsida men en HBTQ certifiering av skyddsombud skulle även det ha en positiv inverkan. I intervjuerna framkom det även att facket inte har ett så bra rykte men också att de inte var ofta någon från facket kom ut på besök på verksamheterna. Att facket utbildar

skyddsombud och förbättrar sin närvaro på verksamheterna kan komma att förbättra både deras rykte, men också gynna branschen då den kan bli mindre macho.

Lösningen tror vi ligger i att utbilda medarbetarna på arbetsplatsen för att de ska kunna se hur verksamheten kan se ut om de bara börjar att prata på ett annorlunda vis men också att inkludera kvinnor på verksamheten. Att få in externa rekryteringar med fokus på det könet som är underrepresenterat kommer även också att förbättra machokulturen då de får in andra individer med annan bakgrund och inte endast de som medarbetare rekommenderar.

7.1 Förslag till vidare forskning

Förslag till vidare forskning inom ämnet är brett, men det som vi anser ge mest i detta skede är att gå ut till de kvinnor som arbetar inom byggbranschen och ha intervjuer med dessa. Detta för att kunna ta reda på hur det går till ute på arbetsplatser, hur de blir bemötta som kvinnor, vad som är lättast/svårast men också vad de anser bör ändras. Det vill säga få de yrkesverksamma kvinnornas röst hörd. Det skulle även vara intressant att göra en undersökning med observationer på arbetsplatser där kvinnor arbetar jämt mot de arbetsplatser där kvinnor inte arbetar. Vilka är skillnaderna, hur betar sig männen mot kvinnorna och hur skulle företag kunna arbeta mot en mer jämställd arbetsplats.

Det vi upptäckte från alla under intervjuer med både medarbetare och arbetsledare, var att de alla var enade om att en kvinna skulle arbeta på arbetsplatsen skulle de sexuella och könsdiskriminerade orden reduceras och i vissa fall även avlägsnas. Detta för att de har en respekt mot kvinnor och endast kallar varandra dessa ord. En vidare forskning eller fördjupning på detta skulle kunna vara att undersöka vad som händer med de individer, i synnerhet män, som utsätts för dessa kränkande ord och sexistiska kommentarer som de får höra nästan dagligen på arbetsplatsen. En tanke är att detta inte bara kränker individer av det kvinnliga könet, utan kan även påverka männen till det negativa och få dem att må dåligt.

Litteraturförteckning

AFS 2015:4. Organisatorisk och social arbetsmiljö. Stockholm: Arbetsmiljöverket

Ajslev, J., Lund, H. L., Møller, J. L., Persson, R., Andersen, L. L., Department of Psychology, . . . Lund University. (2013). Habituating pain: Questioning pain and physical strain as inextricable conditions in the construction industry. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(3), 195-218.

Almedalsveckan. (2017). *Lika barn leka sämst – vad kan branscher med ojämn könsfördelning lära av varandra?*. Hämtad 2017-07-15, från <http://www.almedalsveckan.info/event/user-view/49257>

Bass, B. M. (1981). *Stodgill's handbook of leadership: a survey of theory and research*. New York: Free Press.

Bass, B. M. (1990). *Bass & Stodgill's handbook of leadership: theory, research, and managerial applications*. New York: Free Press.

Bryman, A., & Nilsson, B. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2., [rev.] uppl. ed.). Malmö: Liber.

Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (2. uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Denscombe, M. (2014). *The good research guide: For small-scale social research projects* (5.th ed.). Maidenhead: McGraw-Hill/Open University Press.

Diskrimineringsombudsmannen (2012). *Forskningsöversikt om trakasserier inom utbildning och arbetsliv*. Stockholm: Oxford Research.

Friberg, F. (2012). *Dags för uppsats: Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten* (2., [rev.] uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Försvarsmakten. (2017). *Kvinnan och försvaret*. Hämtad 2017-07-15, från <http://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/artiklar/kvinnan-i-forsvaret/>

Hallberg, Lillemor R.-M. (2004). Kränkande särbehandling eller mobbning på arbetsplatsen. Ingår i: Diskrimineringsombudsmannen (2012). *Forskningsöversikt om trakasserier inom utbildning och arbetsliv*. Stockholm: Oxford Research.

Hallberg, Lillemor R.-M. (2004). Kränkande särbehandling eller mobbning på arbetsplatsen. Ingår i: Menckel & Lundkvist (2004). *Att utveckla en god arbetsmiljö i skolan: en konferensdokumentation*. Halmstad: Högskolan i Halmstad, sektionen för hälsa och samhälle.

Iaucone, D. (2005). "Real men are tough guys": Hegemonic masculinity and safety in the construction industry. *The Journal of Men's Studies*, 13(2), 247-266.

Iseskog, T. (2013). *Personaljuridik* (27., [rev.] uppl. ed.). Stockholm: Norstedts Juridik.

Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation* (2.th ed.). New York: BasicBooks.

Kaufmann, G., Kaufmann, A., & Larson, P. (2010). *Psykologi i organisation och ledning* (3., rev. uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Korvajärvi, P. (2003). "Doing gender" – Theoretical och methodological considerations. I Gunnarsson, E., Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms universitet, KTH, Ergonomi (Stängd 20130701), & Skolan för teknik och hälsa (STH). *Where have all the structures gone?: Doing gender in organisations, examples from Finland, Norway and Sweden*. Stockholm: Center for Women's Studies [Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms universitet], Univ.

Formaterat: Svenska (Sverige)

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3. [rev.] uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Malmquist, C., Vinberg, S., Larsson, J., & Metodicum. (2007). *Att styra med hälsa: Från statistik till strategi*. Degerfors: Metodicum.

Repstad, P., & Nilsson, B. (2007). *Närhet och distans: Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap* (4., [rev.] uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Suntarbetsliv. (u.å.). 13 § Förebygga kränkande särbehandling. *OSA-kompassen*. Hämtad 2017-07-12 från <https://www.suntarbetsliv.se/verktyg/osa-kompassen/forebygga-13/>

Svenska Byggnadsarbetarförbundet & Byggcheferna. (2015). *Stoppa machokulturen*. Hämtad 2017-06-30, från <http://stoppamachokulturen.nu/>

Thornblad, H. (2016). *Arbetsmiljö för chefer*. Stockholm: Prevent.

Thylefors, I. (2010). Psykosocial arbetsmiljö. i M. Bohgard, S. Karlsson, E. Lovén, L. Mikaelsson, L. Mårtensson, A. Osvalder, o.a., *Arbete och teknik på människans villkor* (3e uppl. s. 19-69). Stockholm: Prevent.

Ulfsdotter Eriksson, Y., & Göteborgs universitet. Sociologiska institutionen. (2006). *Yrke, status & genus: En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. Göteborg.

Veckans affärer. (2016). *Här är världens 10 mest jämställda länder – 170 år kvar till lika löner globalt*. Hämtad 2017-08-01, från: <https://www.va.se/nyheter/2016/10/27/har-ar-varldens-10-mest-jamstallda-lander--170-ar-kvar-till-lika-loner-globalt/>

West, C., & Zimmerman, D. H. (2009). Accounting for doing gender. *Gender and Society*, 23(1), 112-122. doi:10.1177/0891243208326529

Yukl, G. A., & Kaulio, M. (2012). *Ledarskap i organisationer*. Harlow: Prentice Hall.

Åhnberg, L. (2017). *Arbetsmiljö 2017*. (24 uppl.). Stockholm: Lars Åhnberg AB.

Bilaga 1

Informationsbrev/Missivbrev

Vi är två studenter på Personal-och arbetslivsprogrammet på Högskolan Dalarna och vi genomför en datainsamling inför examensarbete inom kränkande särbehandling. Examensarbetet syftar till att undersöka arbetsgivarens ansvar och medvetenhet när det kommer till kränkande särbehandling som sker på arbetsplatsen samt att undersöka hur arbetsgivaren arbetar med frågor kring kränkande särbehandling.

Intervjun kommer att ta cirka 60 minuter och kommer att hållas i valfri lokal. Det är värdefullt för oss och intervjun om alla frågor under intervjun besvaras på riktigt vis. Ert deltagande är frivilligt och ni kan när som helst välja att avbryta eller återkalla svaren utan motivering. För att inte era svar ska kunna spåras till er kommer era svar att aidentifieras och insamlad material kommer att makuleras efter examensarbetet blivit godkänt. Resultatet från intervjun kommer att sammanställas och analyseras för att sedan diskuteras av oss i examensarbetet. Arbetet kommer att opponeras på av en opponeringsgrupp samt presenteras inför examinator. Examensarbetet kommer även finnas tillgängligt för allmänheten och önskar ni att få ta del av det färdiga arbetet kan ni meddela oss om detta. Undersökningen följer riktlinjerna från Högskolan Dalarnas Forskningsetiska nämnd.

Tack för ditt deltagande!

Vi som genomför undersökningen är

Sarah Bergman	h14sarbe@du.se	073-948 37 77
Camilla Blomgren	h13camb1@du.se	073-92 60 142
Handledare Karl W Sandberg	kws@du.se	

Härmed ger jag mitt samtycke

Underskrift

Datum och ort

Namnförtydligande

Bilaga 2

Intervjuguide med medarbetare

1. Beskriv din yrkesroll
 - a. Hur ser en vanlig dag ut?
 - b. Hur länge har du arbetat inom byggbranschen?
 - c. Erfarenhet från andra branscher?
2. Arbetsmiljön inom byggbranschen, hur ser den ut?
 - a. Vad fungerar bra?
 - b. Vad fungerar mindre bra?
3. Hur skulle du beskriva arbetskulturen?
 - a. Ex. Vänskaplig, Grabbig, Tuff?
 - b. Har du sett något må dåligt av arbetskulturen?
 - i. Vet du om någon sagt upp sig pga arbetskulturen?
4. Vad använder ni för språk på arbetsplatsen?
 - a. Förekommer det kränkande ord?
 - b. Förekommer det sexistiskt eller könsdiskriminerande ord?
 - c. Har någon sagt ifrån för att språket inte är okej?
5. Hur skulle du beskriva dina medarbetskamrater?
 - a. Har alla samma kön, hudfärg, ursprung eller sexuell läggning?
 - b. Har alla jobbat länge på arbetsplatsen?
 - i. Är någon ny?
 - ii. Har någon nyligen sagt upp sig?
 1. Vet du varför?
6. Har ni några kvinnor på din arbetsplats?
 - a. Om ni har → Vad tycker du om det?
 - i. För- och Nackdelar
 - b. Om inte → Vad tycker du om det?
 - i. För- och Nackdelar
 - c. Tror du att kvinnor skulle göra ett lika bra jobb?
7. Vad tycker du fungerar bra gällande gemenskapen på just din arbetsplats?
8. Vad tycker du kan förbättras gällande gemenskapen på just din arbetsplats?
9. Övriga kommentarer

Bilaga 3

Intervjuguide med arbetsledare

1. Beskriv din yrkesroll
 - a. Hur ser en vanlig dag ut?
 - b. Hur länge har du arbetat inom byggbranschen?
 - i. Hur länge som arbetsledare?
 - c. Har du tidigare erfarenhet av ledning?
 - i. Fick du utbildning när du blev arbetsledare?
2. Arbetsmiljön inom byggbranschen, hur ser den ut?
 - a. Vad fungerar bra?
 - b. Vad fungerar mindre bra?
3. Hur skulle du beskriva arbetskulturen?
 - a. Ex. Vänskaplig, Grabbig, Tuff?
 - b. Har du sett något må dåligt av arbetskulturen?
 - i. Vet du om någon sagt upp sig pga arbetskulturen?
4. Vad använder ni för språk på arbetsplatsen?
 - a. Förekommer det kränkande ord?
 - b. Förekommer det sexistiskt eller könsdiskriminerande ord?
 - c. Har någon sagt ifrån för att språket inte är okej?
5. Hur skulle du beskriva dina medarbetskamrater?
 - a. Har alla samma kön, hudfärg, ursprung eller sexuell läggning?
 - b. Har alla jobbat länge på arbetsplatsen?
 - i. Är någon ny?
 - ii. Har någon nyligen sagt upp sig?
 1. Vet du varför?
6. Har ni några kvinnor på din arbetsplats?
 - a. Om ni har → Vad tycker du om det?
 - i. För- och Nackdelar
 - b. Om inte → Vad tycker du om det?
 - i. För- och Nackdelar
 - c. Tror du att kvinnor skulle göra ett lika bra jobb?

7. Vad tycker du fungerar bra gällande gemenskapen på just din arbetsplats?
8. Vad tycker du kan förbättras gällande gemenskapen på just din arbetsplats?
9. Övriga kommentarer