

LiU-ITN-TEK-G-16/065--SE

# **Kvinnans plats i byggbranschen**

Anton Hernqvist

Birger Johansson Hansson

2016-06-08



LiU-ITN-TEK-G-16/065--SE

# **Kvinnans plats i byggbranschen**

Examensarbete utfört i Byggt teknik  
vid Tekniska högskolan vid  
Linköpings universitet

**Anton Hernqvist**  
**Birger Johansson Hansson**

Handledare Virginia Gonzalo  
Examinator Dag Haugum

Norrköping 2016-06-08

## Upphovsrätt

Detta dokument hålls tillgängligt på Internet – eller dess framtida ersättare – under en längre tid från publiceringsdatum under förutsättning att inga extraordinära omständigheter uppstår.

Tillgång till dokumentet innebär tillstånd för var och en att läsa, ladda ner, skriva ut enstaka kopior för enskilt bruk och att använda det oförändrat för ickekommersiell forskning och för undervisning. Överföring av upphovsrätten vid en senare tidpunkt kan inte upphäva detta tillstånd. All annan användning av dokumentet kräver upphovsmannens medgivande. För att garantera äktheten, säkerheten och tillgängligheten finns det lösningar av teknisk och administrativ art.

Upphovsmannens ideella rätt innefattar rätt att bli nämnd som upphovsman i den omfattning som god sed kräver vid användning av dokumentet på ovan beskrivna sätt samt skydd mot att dokumentet ändras eller presenteras i sådan form eller i sådant sammanhang som är kränkande för upphovsmannens litterära eller konstnärliga anseende eller egenart.

För ytterligare information om Linköping University Electronic Press se förlagets hemsida <http://www.ep.liu.se/>

## Copyright

The publishers will keep this document online on the Internet - or its possible replacement - for a considerable time from the date of publication barring exceptional circumstances.

The online availability of the document implies a permanent permission for anyone to read, to download, to print out single copies for your own use and to use it unchanged for any non-commercial research and educational purpose. Subsequent transfers of copyright cannot revoke this permission. All other uses of the document are conditional on the consent of the copyright owner. The publisher has taken technical and administrative measures to assure authenticity, security and accessibility.

According to intellectual property law the author has the right to be mentioned when his/her work is accessed as described above and to be protected against infringement.

For additional information about the Linköping University Electronic Press and its procedures for publication and for assurance of document integrity, please refer to its WWW home page: <http://www.ep.liu.se/>



**Linköpings universitet**

**EXAMENSARBETE HÖGSKOLEINGENJÖR I BYGGNADSTEKNIK**

# **KVINNANS PLATS I BYGGBRANSCHEN**

**EN STUDIE I JÄMSTÄLLDHET OCH ORGANISATIONSTEORI**

**Anton Hernqvist, Birger Johansson Hansson**

**NORRKÖPING 2016**



## SAMMANFATTNING

Byggbranschen är i nuläget en av de mest mansdominerade branscherna i Sverige. Det är en av många branscher där det går att utläsa klara skillnader mellan kvinnors och mäns karriärmöjligheter. Är det rimligt att byggindustrin, som är i stort behov av ny arbetskraft, bara ska vara till för halva befolkningen? Vi tycker inte det. Genom att tillämpa teorier i organisationslära och jämställdhet har den här studien utforskat hur en arbetsplats som tilltalar kvinnliga akademiker kan skapas. Vi behandlar karriärmöjligheter, social status och trygghet hos yrkesverksamma inom byggbranschen och även hur studenter ser på sin framtida bransch.

En enkätundersökning ligger till grund för datainsamlingen. Enkäternas syfte var att samla in information som speglade studiens teoretiska referensram. Enkäterna användes även för att belysa skillnader mellan kvinnor och män. Fyra medelstora till stora företag deltog i studien och enkäter delades ut både på plats och via mail.

Föga överraskande fann studien att det finns stora skillnader mellan kvinnors och mäns åsikter om deras situation i branschen. Tydliga hinder för kvinnor identifierades, liksom att branschen klart är driven av strukturer som gynnar män. Vidare visar studien att studenter har en negativ syn på byggbranschen vad gäller jämställdhet. Att hitta lösningar och konkreta förbättringsförslag för hur byggbranschen ska bli mer jämställd visade sig dock vara svårt eftersom problemet sträcker sig utanför byggbranschen. Lösningarna handlar om att ändra attityder, att våga prata om kvinnors och mäns möjligheter och att inte blunda för ett verkligt och viktigt problem.



## **ABSTRACT**

The construction business is currently one of the most male-dominated industries in Sweden. It is one of many industries where men and women are not on equal footing when it comes to making a career for themselves. Is it reasonable that the construction business, which is in grave need of new labour, only turns to one half of the population in order to fill the void? We do not think so. By applying organizational theory and theories of equality, this study has researched how one can make the construction business more appealing to women. The study pinpoints certain areas such as career possibilities, social status and safety in order to find the root of the issue. Furthermore, we aimed to explore how students viewed their future industry in terms of gender equality.

The basis of our study lies in a survey. The purpose of the survey was to gather information that corresponded to our theoretical frame. Moreover, the survey is used to highlight differences between the two sexes. Four medium big to big companies took part in the survey.

It came as no surprise to us that we found there to be big differences concerning the opinions of men and women in the business. Clearly, the industry is infested by male structures acting as obstacles to women trying to succeed in the business. We also came to the conclusion that students, and perhaps society as a whole, seemingly perceive the construction business as far more unequal than it truly is. The real challenge of this study proved to be the finding of actual solutions to these problems. The issues are far more complex than originally anticipated and requires one to look at it from a wider perspective. Therefore, the solutions are not to be found solely within the business, but rather in the whole of society. Attitudes must change and the issue must be discussed in the public spotlight, we can no longer afford to ignore this very real problem.





## Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING .....	I
ABSTRACT .....	III
INNEHÅLLSFÖRTECKNING .....	V
FÖRORD.....	VII
1 INLEDNING .....	1
1.1 Problemformulering .....	2
1.2 Syfte och frågeställning.....	2
1.3 Metod.....	3
1.4 Avgränsningar .....	4
2 TEORETISK REFERENSRAM.....	6
2.1 Maslow och behovstrappan .....	8
2.1.1 De grundläggande behoven .....	8
2.1.2 Trygghetsbehov .....	9
2.1.3 Kärleks- och gemenskapsbehov .....	10
2.1.4 Uppskattningsbehoven .....	10
2.1.5 Självpuffyllelse .....	10
2.2 Organisationskultur .....	11
2.3 Hirdmans teori.....	12
2.3.1 Könens isärhållande.....	13
2.3.2 Manlig överordning .....	13
2.4 Glastaket .....	13
3 BESKRIVNING AV EMPIRIN .....	17
3.1 Svar från företag .....	17
3.2 Svar från studenter.....	23
3.3 Svartsfördelning .....	26
4 ANALYS OCH DISKUSSION .....	29
4.1 Analys och diskussion av svar från företagen .....	29
4.1.1 Uppfyllelse av Maslows behov.....	29
4.1.2 Glastaket .....	31
4.1.3 Hirdmans teori .....	33
4.1.4 Organisationskultur .....	34
4.2 Analys och diskussion av svaren från studenterna .....	34
5 SLUTSATSER.....	37
5.1 Metodkritik.....	40

Kvinnans plats i byggbranschen

---

5.2 Förslag till fortsatta studier.....	41
REFERENSER.....	43
FIGURFÖRTECKNING.....	45
BILAGOR.....	46

## **FÖRORD**

Ett stort tack till vår handledare Virginia Gonzalo som hjälpt oss genomföra den här studien med stort intresse och passion för just vårt ämnesval.

Ett lika stort tack till WSP och Björn Westerström som bidrog med många bra idéer och tankar vilket underlättade uppstarten av projektet.

Anna Reinhold har under projektets gång hjälpt till med struktur och innehåll på ett mycket givande sätt. Tack för det!

Slutligen vill vi tacka alla som valde att delta i enkätundersökningen. Utan er hade den här studien aldrig varit möjlig.



# 1 INLEDNING

En ingång i ämnet och vilka frågetecken vi har för ambition att rätta ut med studien.

De flesta känner till att vårt samhälle inte är helt jämställt, även om många inte vet till vilken grad eller vilka skillnader som faktiskt går att utläsa mellan kvinnors och mäns karriärmöjligheter. När vi kikade igenom befintliga kandidatuppsatser slog det oss att den här frågan inte har undersökts inom byggbranschen tidigare, trots att byggbranschen är en av de mest mansdominerade branscher som finns (SCB, Kvinnor och män i näringslivet 2013). Den sida av byggbranschen vi vanligen ser är den ute i produktionen. Det kan röra sig om ett husbygge, en renovering eller anläggningen av en väg - där nästan alla arbetare är män. Att könsfördelningen stärker den stereotypa bilden av att det är just män som förväntas arbeta med husbyggen och renovering och är något som både är allmänt känt och som debatteras flitigt. Denna studie kommer dock att fokusera på det som inte riktigt matchar den stereotypa bilden av byggbranschen - nämligen det kontorsarbete som ligger till grund för allt som byggs där ingenjörer, samhällsvetare och många fler huserar dagligen.

Kontorsarbetet är den del av byggbranschen som på ytan ser betydligt mer jämlik ut än produktionsdelen. Men trots att organisationer nästan har lika många anställda kvinnor som män behöver det inte råda en jämställd tillvaro på arbetsplatsen. Detta syns exempelvis på chefsposter, där det oftast inte en lika jämn könsfördelning. Vad beror detta på? Är män bättre lämpande? Har kvinnorna lägre ambitionsnivå? Beror det på inrotade strukturer som verkar till männens fördel? Eller beror det på något annat? Frågorna är intressanta och denna studie syftar inte till att ge ett facit. Däremot vill vi ge en inblick i hur anställda inom byggbranschen och universitetsstudenter ser på jämställdhetsrelaterade frågor i arbetslivet. Utifrån ett organisationsteoretiskt perspektiv vill vi med studien bidra till forskningen om jämställdhet inom byggbranschen. Byggbranschen är och kommer i framtiden vara i stort behov av ny arbetskraft. Det lämpar sig inte att den endast söker ny arbetskraft från halva befolkningen. Det är slöseri på samhällets resurser, kompetens och potential för den fortsatta utvecklingen av

branschen. Vi menar att detta är ett problem som vi med den här studien vill fördjupa oss i. Studien kommer även presentera orsaker till varför det ser ut som det gör samt ge möjliga lösningar på problemet.

## 1.1 Problemformulering

Mycket forskning har bedrivits inom området jämställdhet och intresset för dessa frågor har på senare tid vuxit sig stort. Så har det dock inte alltid varit. Det tidiga genustänket började någon gång på 1800-talet och har sedan dess vuxit och minskat i samhällsrelevans otaliga gånger. Uppkomsten av genusteorier och frågor angående jämställdhet härstammar i mångt och mycket från den brist på arbetskraft Sverige och stora delar av västvärlden stundtals har lidit av sedan industrialiseringen. På 70-talet tog jämställdhetsfrågan fart på riktigt och det kan sägas vara då vårt moderna samhälle började formas utifrån ett genusperspektiv (Hirdman 1992 s. 215-216).

Byggbranschen är en relativt outforskad bransch vad gäller jämställdhet, men det finns vissa studier inom ämnet. 2008 bedrev Annicka Cettner en studie om varför kvinnliga civilingenjörer inom väg och vatten ofta väljer att lämna byggbranschen. För att analysera deras position i arbetslivet användes intervjuer som sedan analyserades med hjälp av genusteori. Studien visar att det är svårt att ändra den historiskt mansdominerande byggbranschen. Kvinnor arbetar inte på samma villkor som män och medelåldern på kvinnor i byggbranschen är låg. Kvinnorna lämnar byggbranschen för att de stöts undan av strukturen i branschen (Cettner 2008). Vidare finns ett litet antal kandidatuppsatser som berör ämnet. Exempelvis "Anpassning eller utveckling?"(2005) Av Camilla Edberg och Hanna Mikaelsson samt "Kvinnligt ledarskap i byggbranschen" (2012) av Linda Arrhenius och Esmå Kadunic. Ingen behandlar dock frågan utifrån ett organisationsteoretiskt perspektiv. Med denna studie vill vi bidra till att fylla luckan.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att undersöka hur kvinnor och män ser på sin plats i byggbranschen utifrån organisationsteori och om möjligt hitta åtgärder för att stärka jämställdheten hos företag i

---

byggbranschen. Vidare ska möjliga ledarskaps- och organisationsåtgärder presenteras för hur de kan skapa en arbetsplats som tilltalar kvinnliga akademiker och får dem att vilja stanna och utvecklas inom företaget. Genom att granska olika organisationer ska klarhet bringas i nedanstående frågeställningar som ligger till grund för studien.

1. Hur skiljer sig karriärmöjligheter, status och social trygghet mellan kvinnor och män inom byggbranschen?
2. Hur skiljer sig studenters förväntningar på byggbranschen, jämfört med hur arbetare upplever att den är?
3. Vilka åtgärder kan införas för att göra organisationen mer jämställd?

### **1.3 Metod**

Metoden för datainsamling består av en frågeundersökning, mer specifikt en enkätundersökning i syfte att få in så många svar som möjligt. Genomförandet av enkätundersökningen har i så stor utsträckning som möjligt skett i samlade grupper. Tidigare studier tyder på att detta ökar svarsfrekvensen till nästan 100%, jämfört med 60-65% vid postenkäter (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, Wängnerud 2012 s.234-235). En annan fördel som beaktades vid valet av undersökningsmetod var intervju effekter, alltså huruvida vi som intervjuare påverkar respondenternas svar. Med enkäter sänkte vi risken för att våra egna åsikter påverkade de intervjuade (Esaiasson m.fl. 2012 s.234-235). Undersökningen genomfördes på de valda organisationerna för att senare analyseras. Ur resultatet drogs slutsatser om vilka metoder och åtgärder som lämpar sig för att uppnå en jämställd organisation.

Enkäterna utformades med grund i teorier gällande motivation, produktivitet, organisationskultur och genus (Se avsnitt 2:1). Det som sedan kommer studeras är huruvida kvinnors och mäns svar skiljer sig och i så fall inom vilka områden de skiljer sig. För att optimera chansen att de tillfrågade respondenterna faktiskt tar enkäten seriöst och genomför



## Kvinnans plats i byggbranschen

---

den, kommer vi ge dem återkoppling om resultatet när det är sammanställt. Vidare ska estetiken i enkäten ge en professionell känsla samtidigt som frågorna är formulerade på ett lättsamt och intressant sätt. Lättsamma och i någon mån positiva frågor ställs tidigt i enkäten för att undvika känsliga reaktioner och irritation. Frågorna är graderade 1-6, där 1 är lägst och 6 är högt. Ett jämnt antal svarsalternativ gör att svar som "vet inte" eller "kanske" undviks. Antingen är något lite under medel eller lite över; det finns inget mellanting. Enkäten består av sammanlagt 14 frågor. Vi valde att begränsa frågorna till detta antal för att den inte skulle ta mer än 10 minuter att fylla i.

Frågorna till enkäten byggdes utifrån studiens teoretiska referensram och syftet var att frågorna skulle ge ett gott underlag till analys med hjälp av referensramen. Utdelningen av enkäterna skedde på plats hos företagen samt genom mailutskick. Kontaktpersoner hos företagen hjälpte sedan till med vidarebefordring och utdelning av enkäterna till berörd personal. Respondenterna har bestått av både arbetare utan ledande position samt chefer på företagen. I resultatet behandlar vi dock inte skillnader i svar mellan chefer och övriga. Enkätinsamlingen från studenterna skedde på liknande vis via mail eller sociala medier.

### **1.4 Avgränsningar**

Vi kommer endast att studera akademiker i Norrköping som arbetar i byggbranschen. Arbetare från 2-4 organisationer kommer få besvara en enkät. Studenterna som besvarar enkäterna läser samtliga byggnadsteknik på Linköpings universitet.



## 2 TEORETISK REFERENSRAM

En historisk kronologi följt av en genomgång kring aktuella teorier.

Typbilden av hur en familj har sett ut och verkat under historien känner nog de flesta till: Fadern stod för inkomsten, såg till att hemmet gick runt rent ekonomiskt och hade dessutom ofta politisk makt i form av rösträtt; Modern vistades mestadels i hemmet där hon såg till att det var välstädat och att middagen stod framme i tid; Sonen formades till att följa i faderns fotspår medan dottern uppfostrades att följa moderns exempel. Allt tyder på att denna form av hierarki där män besitter den ekonomiska och politiska makten har funnits genom det vi idag kallar historia, och förmodligen även i vår förhistoria. Undantag går visserligen att hitta, exempelvis styrdes Egypten ibland av drottningar (bl.a. Arsinoe II, 300 f.Kr.) i brist på manliga arvtagare till tronen (Nilsson 2010). Dock har de flesta samhällen vi känner till varit patriarkala, även om det på många håll har skett betydande förändringar det senaste seklet (Falk-Thaning (red.) 1992).

Det senaste seklet? Ja, så är det faktiskt. Först 1919 infördes den allmänna rösträtten, som även tillät kvinnor att rösta, i Sverige (Sveriges Riksdag, 2010.) Det var vid industrialiseringens intåg som kvinnor släpptes in i mannens arbetarsamhälle, inte till av någon revolutionerande tanke om jämställdhet utan snarare till följd av en brist på arbetskraft. Kvinnan var dock fortfarande klart underordnad mannen även om det i vissa yrkeskategorier, exempelvis folkskollärare, skedde lika villkor för kvinnor och män – sådana undantag blev dock inte långvariga (Wikander 1992 s122-123). På 1950-talet hade nästan alla tankar om ett jämställt samhälle mattats ur. Det rådde en konsensus om att kvinnornas plats var i hemmet och männens plats var som försörjare åt familjen. 10 år senare var det cirka 40 % av kvinnor mellan 15-64 år som arbetade - ingen särskilt hög procentsats jämfört med många andra europeiska länder (Hirdman 1992 s. 214). Här kan dock drömmen om jämlikhet sägas ha blomstrat igen och idén om hemmafrun verkade synnerligen märklig. Varför detta skedde just då är svårt att svara på, men en anledning är troligen att det återigen rådde brist på arbetskraft. 1970-talet präglades av en strävan efter

jämställdhet. Ökad politisk och ekonomisk rättvisa mellan könen följdes av ökad sexuell rättvisa i form av bland annat p-piller och fri abort.

Även om det har skett stora framsteg vad gäller jämställdheten mellan kvinnor och män i Sverige, så råder det än idag stora orättvisor mellan könen. Kvinnan kan fortfarande i viss mån sägas ha en egen arbetsmarknad. Detta märks till exempel vad gäller könsfördelning inom vård och omsorg. Kvinnan får ofta lägre betalt än sin manliga kollega och hennes möjligheter till avancemang är begränsade (Hirdman 1992 s. 215-216). Så borde det inte vara, anser vi.

Idag, år 2016, är det nästan lika många kvinnor och män som har ett aktivt arbetsliv. Detta arbetsliv är dock starkt segregerat inom vissa områden. Vård- och omsorgsykten är kvinnodominerade, medan ingenjörsyrken domineras av män. Byggbranschen är en av de mest segregerade branscherna med hänsyn till könsfördelning.

Organisationsteori uppkom i samband med industrialiseringen och härstammar därmed från ett patriarkalt samhälle. Även om teorierna har moderniserats genom åren finns klara tecken på att organisationers struktur och kultur ofta ligger i linje med just mäns intresse. Det finns fenomen som kallas glastak (se avsnitt 2.4), förtrycksmekanismer och mansdominerade organisationskulturer (se avsnitt 2:2). Här fortgår även debatten om och kampen för ett mer jämställt Sverige (Jacobsen & Thorsvik 2013 s. 168-169).

## **2.1 Maslow och behovstrappan**

Maslows behovstrappa är en psykologisk motivationsteori som publicerades 1943. Teorin utgår från 5 generella mål som varje människa strävar för att uppnå på ett eller annat sätt och att föregående mål måste vara uppnått för att möjliggöra att målet därefter kan uppnås. De fem behoven är följande: grundläggande behov; trygghet; kärlek och gemenskap; uppskattning och självförverkligande. Viss kritik har riktats mot att trappan utgår från att alla människor strävar efter samma saker och om just dessa fem ens stämmer överens med vad typmänniskan eftersträvar. Modellen används dock flitigt än idag och anses vara en tillförlitlig motivationsteori. Många organisationer använder modellen och jobbar för att alla medarbetare ska ha möjlighet att uppfylla målen på trappan. Detta eftersom en medarbetare ofta presterar bättre ju fler behov på trappan denne har möjlighet att uppfylla. Nedan kommer de fem stegen redogöras mer ingående.

### **2.1.1 De grundläggande behoven**

Grundläggande behov är det första steget i trappan. Här kan hunger tas som exempel. Här förutsätts att om en människa befinner sig i en extrem situation där hen saknar allt, även mat, borde hen drivas av de fysiska behoven snarare än de psykologiska. Alla egenskaper används nu för att stilla hungern och förmågor som inte är nödvändiga för att stilla hungern hamnar i bakgrunden, oanvända. Viljan att lyssna på musik, åka motorcykel eller köpa ett nytt hus blir sekundära mål som för stunden inte ens finns i tankarna hos personen. Allt hen tänker på är mat. En annan aspekt att tänka på i det här fallet är hur den hungriga människans framtidsutsikter ändras när hen har ett dominant behov att tillfredsställa. "Himmelriket" kan för den hungriga människan vara en plats där det finns massvis med mat, och sann lycka kan vara att veta att hen kommer att kunna äta sig mätt resten av livet. Om personen i fråga får detta uppfyllt kommer hen inte behöva något mer i livet. Så är givetvis inte fallet, för så fort hungern är mättad kommer alla behov som låg i skymundan att återigen driva människan.

I den här studien kommer det första steget antas vara uppfyllt för alla medverkande eftersom de flesta i Sverige antagligen aldrig känner riktig hunger. Det som i vardagsmun kallas för hunger är egentligen mer av en aptit. Men det här steget är ändå viktig för att visa hur uppfyllandena av fysiologiska behov öppnar upp människor för strävan efter andra mindre basala behov (Maslow 1954 s.81-84).

### **2.1.2 Trygghetsbehov**

Om de grundläggande behoven är tillfredsställda kan som sagt nya behov uppkomma. Dessa brukar något förenklat kallas för trygghetsbehoven. Precis som för den hungriga människan används nu alla förmågor för att söka trygghet. Även framtidsutsikterna domineras av denna strävan. Inte ens de fysiologiska behoven anses nu vara viktiga. Trygghetsbehov kan vara svåra att iaktta hos vuxna individer som genom erfarenhet ofta har tränats till att dölja känslor av otrygghet från omvärlden. Därför ter det sig rimligt att använda unga barn för att analysera dessa behov. Otrygghet är då mer lättskådat. Faktorer som bråkande föräldrar, att lämnas ensam och skilsmässor är ofta väldigt skrämmande upplevelser för barn. Maslow slår fast att "the child needs an organized world rather than an unorganized or unstructured one", alltså att barn känner sig tryggast i en välstrukturerad vardag där överraskningar är mer eller mindre frånvarande (Maslow 1954, s.86). Vidare utvecklas barn som växer upp under optimala trygghetsförhållanden till att hantera trygghetsbehov mer som en vuxen. Den typiska vuxna människan har ofta uppfyllt sina trygghetsbehov till någon grad, mycket till följd av samhällets säkerhet i form av polis, brandkår och så vidare. "Just as a sated man no longer feels hungry, a safe man no longer feels endangered" (Maslow 1954 s. 87). Förutom i extrema fall kan säkerhetsbehoven hos den typiska människan uppenbara sig i form av en strävan efter trygghet i arbetet, ekonomisk trygghet, religion och andra mindre livshotande trygghetsfaktorer. Att

känna dessa behov är dock vanligt även om individen inte domineras av trygghet. Hen kan således fortfarande gå vidare och söka högre behov (Maslow 1954 s. 85-89).

### **2.1.3 Kärleks- och gemenskapsbehov**

Har individen mat på bordet och trygghet i livet öppnas dörren till nya mål. Nu framtonar sig längtan efter en partner, vänner eller familj - en plats i samhället där hen kan känna sig älskad. Det ska dock inte förväxlas med sexuella behov, vilka snarare liknar de grundläggande behoven till sin karaktär (Maslow 1954 s.89-90).

### **2.1.4 Uppskattningsbehoven**

Uppskattning brukar delas upp i två mindre grupper av behov. De första behoven kan sägas handla om individens inre styrka, drivkraft, kompetens och liknande som krävs för att ta sig an vardagen på ett bekvämt sätt. Enkelt uttryckt speglar dessa behov ofta självsäkerhet och självständighet. Den andra gruppen handlar istället om hur andra människor ser på individen. Det behandlar social status, respekt, uppskattning och liknande behov av mer egocentrisk art. Dessa behov kan uppfyllas på en mängd olika sätt, men för ett psykologiskt hälsosamt liv är det viktigt att de bygger mer på ens egna kritiska uppskattning av sin egna förmåga än på yttre eller felaktig berömmelse (Maslow 1954 s. 90-91).

### **2.1.5 Självuppfyllelse**

Om alla målen ovan till viss grad är uppfyllda finns det plats för självuppfyllelse. Det går inte att med säkerhet säga att alla kommer känna ett behov av självuppfyllelse, men en stor majoritet kommer att göra detta då det ligger i människans natur att vilja leva upp till sin fulla potential. Det är just det självuppfyllelse handlar om. Hur dessa behov ter sig är väldigt olika från

människa till människa och beror ofta på hur väl de tidigare stegen är uppfyllda (Maslow 1954 s. 91-92).

## **2.2 Organisationskultur**

I början på 1980-talet började böcker som förespråkade "den japanska managementskonstens principer" framträda. Författarna hävdade att de amerikanska företagen ägnade sig allt för mycket åt företagets struktur och ledning, istället för att lägga fokus på människorna i organisationerna och deras egenskaper. En av de främsta anledningarna till att japanska företag var så framgångsrika var att de inom företaget hade gemensamma värderingar. Dessa värderingar kunde handla om god kundkontakt, hög arbetsmoral eller att konsekvent tillverka produkter av ypperlig kvalitet – vilket visade sig vara ett framgångsrecept (Grey 2009 s. 109-110).

Organisationskultur liknas av Otto Granberg som ett isberg. Isberg befinner sig till stor del, nästan 90 %, under vattenytan. Den del som sticker upp kan sägas representera den formella delen av ett företag, där finnes styrmekanismer och struktur. Under ytan hittas däremot mer informella strukturer. Det handlar bland annat om åsikter inom gruppen, klädnormer och fikarutiner. Det här kan lätt misstolkas som att organisationskultur endast finns i den skymda delen av företaget. Så är det dock inte – den återfinns i båda delarna. När en nyanställd kommer till ett företag får hen dock nästan uteslutande information gällande de formella delarna av företaget. De informella delarna, som är mycket viktiga för att kunna känna sig bekväm och hitta sin plats inom företaget, får den nyanställda införskaffa på eget bevåg (Granberg 2013 s. 45).



Det är dock inte självklart vad organisationskultur faktiskt är. En orsak till detta kan vara att forskare inom ämnen inte vill ta del av andras arbete, eller att forskarna inte håller med varandra. Organisationer som anses ha varit tidiga med en god kultur är till exempel IKEA och McDonalds. McDonalds har en rad olika symboler så som Ronald McDonald, de gyllene bågarna och Big Mac, vilka gör att kunderna vet vad de kan förvänta sig vid ett McDonalds-besök. Målet blir således att alla restauranger ter sig på ett standardiserat vis; ett besök på McDonalds i Norrköping inte skiljer sig nämnvärt från ett besök på McDonalds i Downey. Detta medför också en nästan identisk organisationskultur, vilket betyder att en anställd lätt kan flytta mellan olika restauranger utan att behöva anpassa sig till en ny företagskultur (Mills, Dye, Mills 2009 s. 60-61).

Även om forskarna inte riktigt är överens om den exakta innebörden av organisationskultur, finns det en generell konsensus angående begreppet. Förenklat handlar organisationskultur om hur de anställda inom en organisation skapar åsiktsnormer samt hur åsiktsnormerna styr hur de anställda ska bete sig, vad de ska tycka och hur de ska arbeta inom organisationen. Faktorer som påverkar organisationskulturen positivt kan bland annat vara kollektiva belöningar eller upplevelser, samhörighet och en allmän känsla av gemenskap inom företaget (Jacobssen & Thorsvik 2014 s. 111-112).

### **2.3 Hirdmans teori**

Yvonne Hirdman är en av de första som använt sig av termen genus och genussystem i ett svensk sammanhang och har därigenom haft stort inflytande inom genusteori. Hirdman menar att varje samhälle skapar och upprätthåller en ordning där kvinnor och män tilldelas olika uppgifter, roller och positioner. Teorin bygger på ett genussystem som delas upp i två principer: köns isärhållande och manlig överordning (Ambjörnson 2008 s. 11-12).

### **2.3.1 Könens isärhållande**

Den första principen, könens isärhållande, innebär att kvinnor och män hålls skilda från varandra och att det som anses vara kvinnligt respektive manligt betraktas som motsatser. Det syns bland annat på arbetsmarknaden där vissa branscher tillhör ett kön, exempelvis vård och omsorg eller bygg. Men detta återfinns även när positioner granskas vertikalt i organisationer. Manliga läkare och kvinnliga undersköterskor är ett av många typexempel (Hirdman 1988 s. 7-10).

### **2.3.2 Manlig överordning**

Den andra principen, manlig överordning, yttrar sig i att mäns arbete anses vara mer värdefullt, ger mer status, innebär högre lön och betraktas som norm. På andra sidan finner vi kvinnornas arbeten, vilka ses som avvikande och sämre jämfört med männens. För att vidhålla strukturen där män styr finns en rad konkreta föreställningar, bland annat hur kvinnor och män ska bete sig mot varandra. Inom arbetet är vissa redskap till för det ena könet och i språket finns en uppfattning om vilka ord som är till för vilket kön och hur de får nyttjas. Även yttre attribut så som val av kläder och hur långt håret ska vara kan nämnas. Listan kan göras lång och det är mycket hög detaljrikedom i hur kvinnor och män ska bete sig för att inte bryta mot könsnormerna (Hirdman 1988 s. 7, 15-19).

## **2.4 Glastaket**

Ett välkänt begrepp inom modern organisationsteori är glastaket. Namnet kommer från att det är ett osynligt tak eller en spärr som hindrar kvinnor från att klättra inom företag. Konceptet glastak har på senare tid blivit flitigt studerat. Morrison, White och Van Velsor bedrev studien som gav namn åt fenomenet. Studien genomfördes i USA och baserades på att 76 kvinnliga

## Kvinnans plats i byggbranschen

---

chefer i stora, mycket framgångsrika företag blev intervjuade angående sina karriärer. Denna data kompletterades med liknande information för manliga chefer. Därefter var det möjligt att se likheter och olikheter. De kunde efter analys av indata konstatera att kvinnorna som var med i studien till viss del hade lyckats forcera glastaket, samtidigt som de själva ansåg att de aldrig skulle kunna ta sig till den absoluta toppen inom företaget. Morrison, White och Van Velsor konstaterade även att det, bland ledande roller inom de 500 största företagen USA, endast var 1,3 % befattade av kvinnor (1987 s. 4-6). Studien har visserligen ett tiotal år på nacken, men även om kvinnors förutsättningar har förbättrats något kvarstår grundproblemet – glastaket.

Detta glastak finns inom alla organisationer men på olika nivåer och drabbar kvinnor som grupp. Det är inte kvinnors individuella egenskaper eller kompetens som ligger till grund för att de inte har förmåga att avancera utan en osynlig struktur (Wahl, 2003). I organisationer som med tiden har blivit mer jämställda visar det sig ändå att de ledande rollerna innehas av män medan kvinnorna får nöja sig med lägre positioner. Glastaket kan te sig på olika vis, exempelvis kan företagskulturen ha en väldigt manlig anda och ge intrycket av att företaget och dess ledande positioner bör besittas av män. Ett annat exempel är att chefspositioner utformas på sådant vis att kraven direkt missgynnar kvinnor och endast passar för "män som kan arbeta tjugo timmar om dagen sju dagar i veckan hela året." (Jacobsen & Thorsvik 2014 s.170). Tuija Muhonen menar även att själva ordet karriär undermedvetet är sammankopplat med män och att uttrycket "karriärman" knappast har använts i någon större utsträckning, medan "karriärkvinna" blev vanligt förekommande redan på 60-talet. Det samma kan säga om uttrycken "kvinnliga chefer", "kvinnlig brandman" och liknande. Detta har givetvis sin grund i att samhället så länge varit totalt mansdominerat och således ligger en stor del av problematiken kring glastaket i den struktur och kultur som byggts upp av just män genom historien (Muhonen 1999 s. 16-17).

I det mansdominerade, patriarkala samhället anses makt vara till för män. Herngren, Swedenmark & Wellerström citerar Barbro Dahlbom-Hall, som förklarar: ”I Sverige får kvinnor göra hur mycket de vill, bara inte maktordningen rubbas. Allt är tillåtet, så länge den manliga överordningen och den kvinnliga underordningen består” (1998 s. 93). Kvinnor som inte finner sig i manliga normsystemet stöter på patrull och stöts bort.

För att forcera glastaket (eller än bättre: krossa det) krävs gemensamma krafter som ändrar normer. Många små steg måste tas för att ha en möjlighet att nå det mål och den vision som kan leda till en konkret förändring och ett jämställt samhälle. För att en förändring ska kunna äga rum krävs att samhället accepterar att det är uppbyggt på patriarkala värderingar som dagligen är till mäns fördel (Herngren, Swedenmark, Wennström 1998 s. 199-201)



### **3 BESKRIVNING AV EMPIRIN**

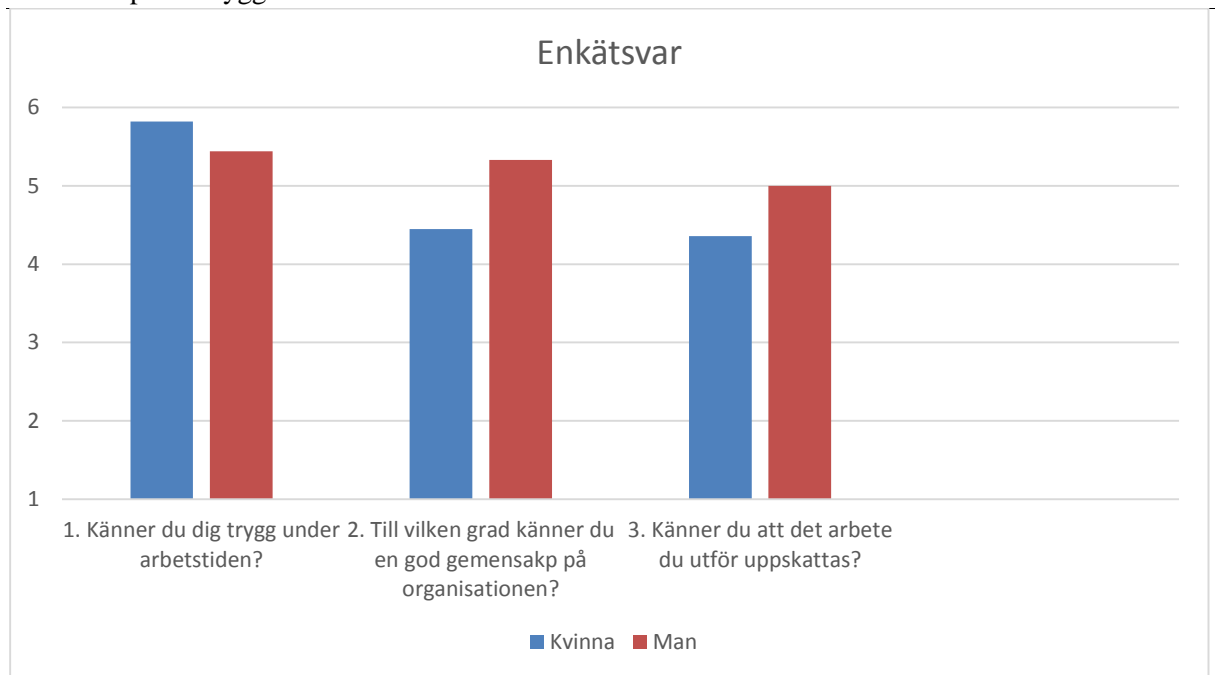
Enkätresultat redovisas i detta avsnitt i form av ett antal diagram. Det är dels svar från några företag men även från studenter som är på väg ut i arbetslivet.

Enkäterna är utformade med frågorna som går att avläsa i diagrammen och respondenterna fick möjlighet att svara med svarsalternativen 1-6. 1 är det mest negativa och 6 mest positiv, 2 och 3 är även de negativa samt 4 och 5 är positiva. Enkäterna ska besvaras av akademiker som är verksamma i byggbranschen. De sex första diagrammen är en sammanställning av svaren från organisationerna. 3,5 får i undersökning ses som ett medelsvar, varken missnöjd eller nöjd.

#### **3.1 Svar från företag**

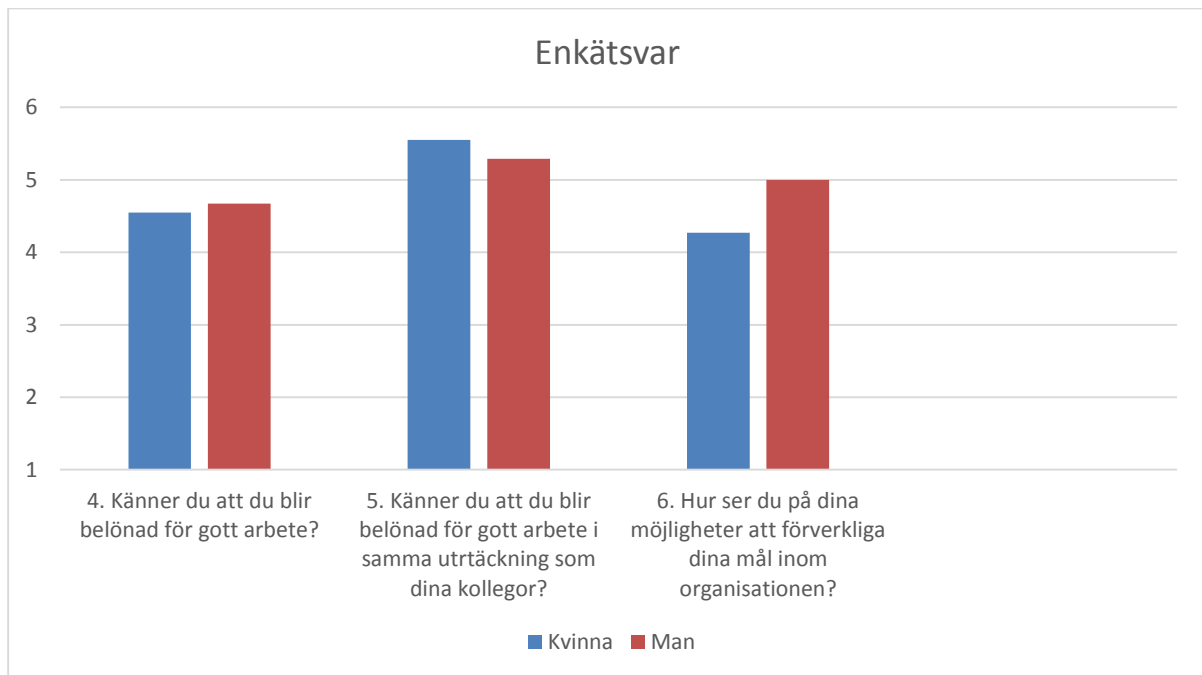
Enkätsvaren från 4 stycken medelstora och stora företag har lett till diagram med utseende enligt nedan. Samtliga diagram är uppdelade i två kategorier: ”kvinna” och ”man”. Detta för att ha möjlighet att se skillnader och att dra slutsatser i nästa avsnitt. Siffrorna bygger på svar från 31 stycken besvarade enkäter. Vad gäller andelen svar kommer 39% från kvinnor och 61% från män.

## Kvinnans plats i byggbranschen



Figur 1 - Enkät svar från företag, fråga 1-3

Tryggheten är hög både hos män och kvinnor. Resultatet är väntat, med tanke på att det ofta krävs ofta extraordinära förhållanden för att en vuxen människa känna sig otrygg i vårt samhälle. Även gemenskap och uppskattning har fått ett positivt utfall, men resultatet visar att männen ställer sig mer positiva till frågorna än vad kvinnorna gör.

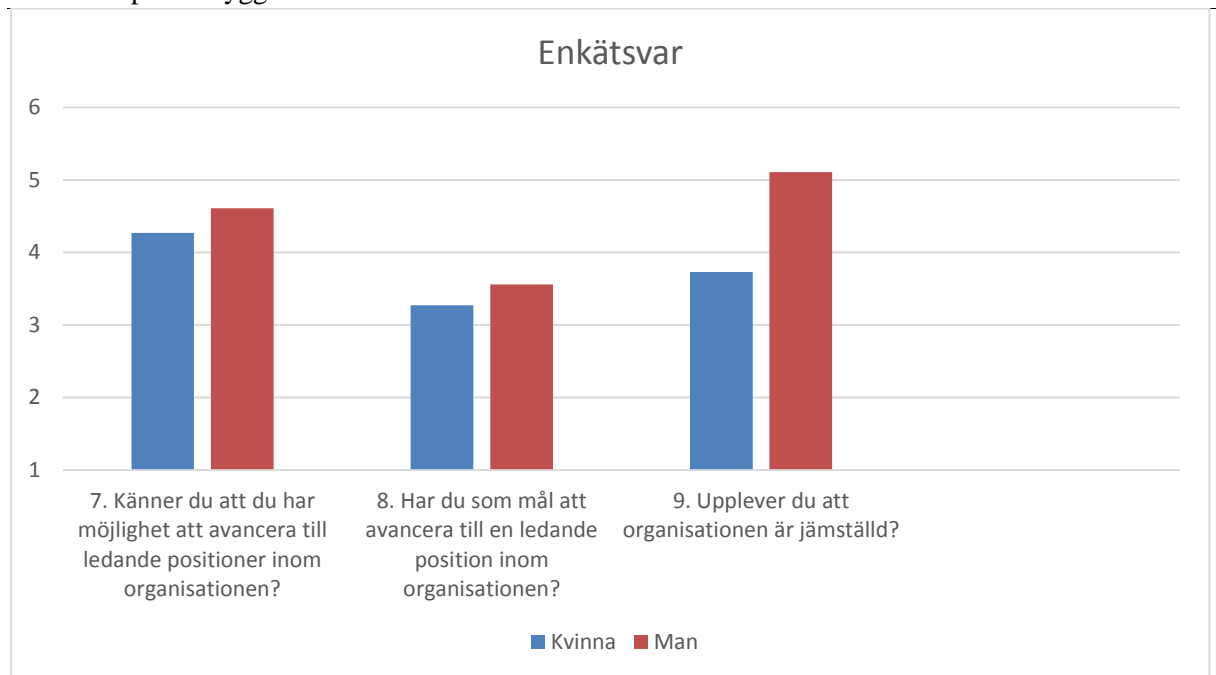


Figur 2 - Enkät svar från företag, fråga 4-6

Känslan av belöning skiljer sig inte nämnvärt mellan kvinnor och män. De flesta känner en medelpositivitet till detta. Men resultatet från fråga 6 sticker ut även här. Både kvinnor och män tycker visserligen att möjligheterna är goda, men männen ser större möjligheter att förverkliga sina mål.

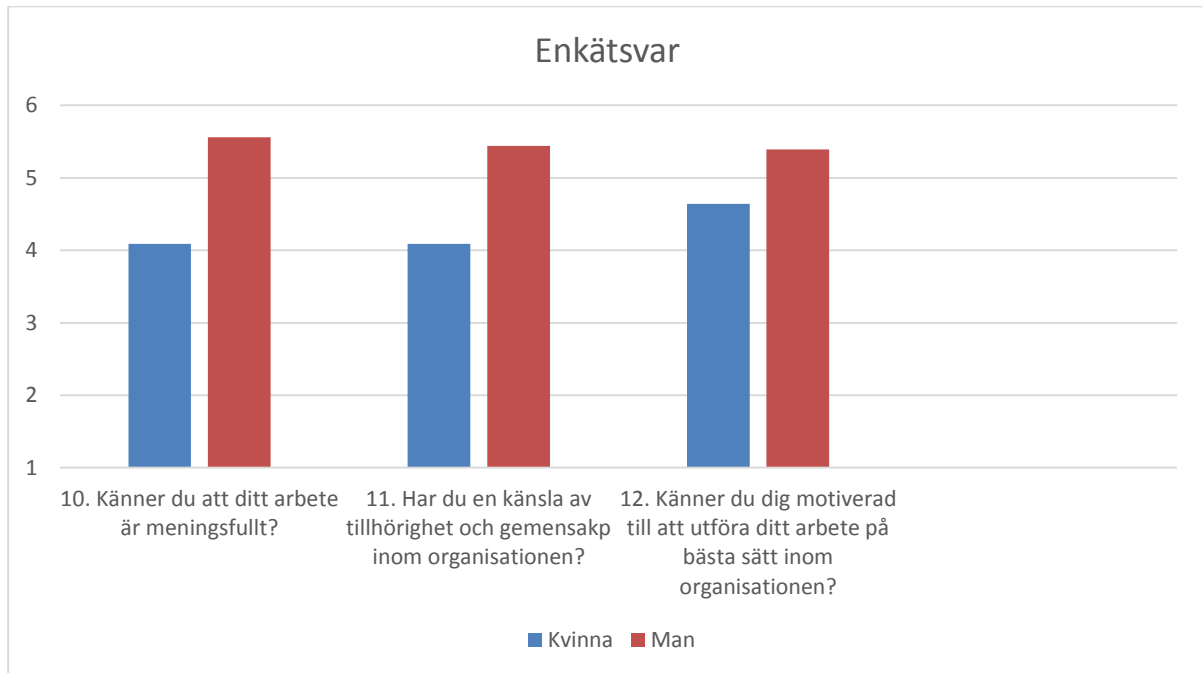


## Kvinnans plats i byggbranschen



Figur 3 - Enkät svar från företag, fråga 7-9

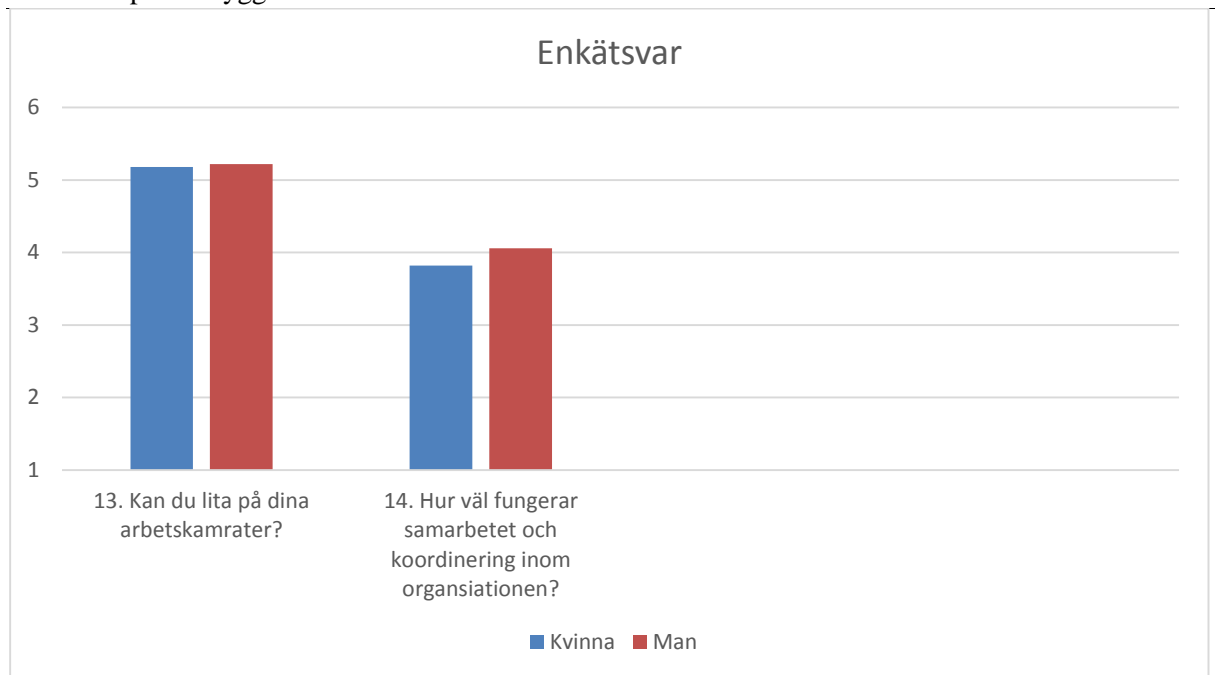
Möjligheterna till att avancera verkar vara snarlika, medan fråga 8 tyder på att en majoritet faktiskt inte har några klara mål angående avancemang inom företaget. Fråga 9 är intressant. Kvinnorna placerar sig strax över medel vilket tyder på att de faktiskt inte är helt nöjda med hur situationen ser ut, samtidigt som de inte heller uttrycker något större missnöje i frågan. Männerna har dock en helt annan syn på jämställdhet; här avläses nästan toppresultat.



Figur 4 - Enkät svar från företag, fråga 10-12

Här är mäns staplar genomgående väldigt positiva. Kvinnorna däremot tycker inte att arbetet de utför är meningsfullt i samma utsträckning. Inte heller gemenskapen eller motivationen värdesätts speciellt högt av kvinnorna.

## Kvinnans plats i byggbranschen

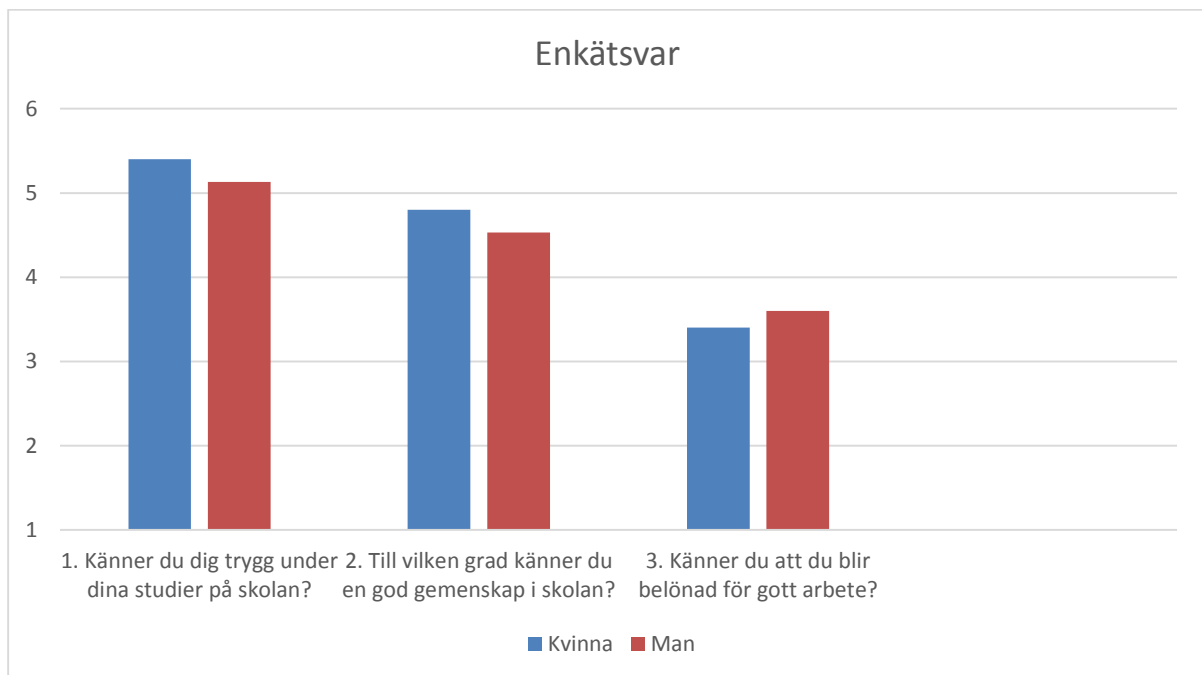


Figur 5 - Enkät svar från företag, fråga 13-14

Tillit verkar inte vara något problem då både kvinnor och män har svarat högt. På punkten samarbete och koordinering finns dock utvecklingspotential, vilket bägge könen vittnar om.

### 3.2 Svar från studenter

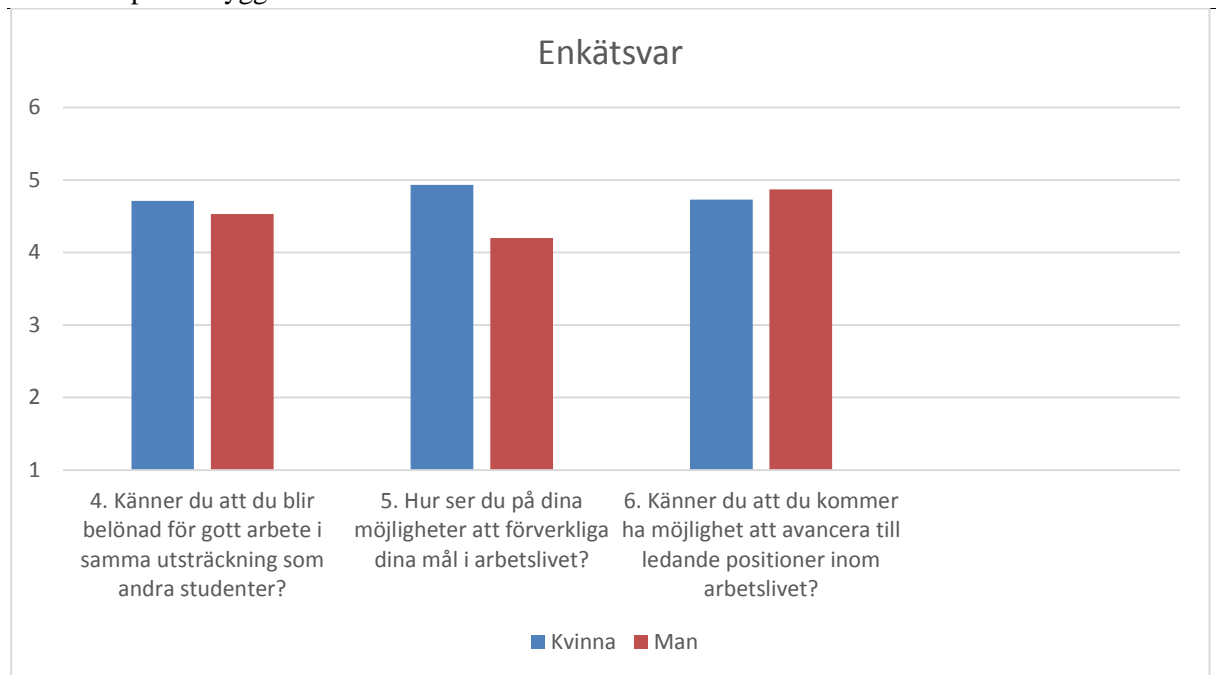
Diagrammen nedan är resultatet av vad 30 studenter har svarat. Där svaren kommer från 50% kvinnor och 50% män. Samtliga studenter går sista året på Linköpings Universitet som högskoleingenjör i byggnadsteknik.



Figur 6 - Enkät svar från studenter, fråga 1-3

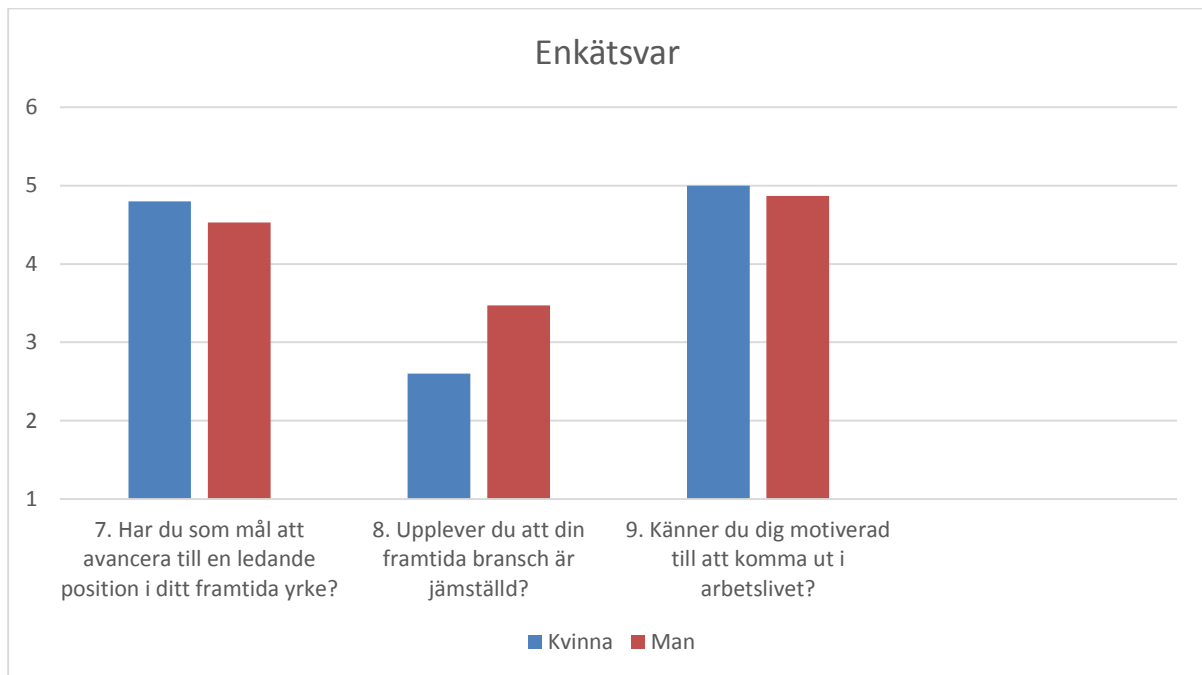
De två första frågorna behandlar trygghet och gemenskap. Fråga 1 har mycket höga resultat och skillnaden mellan könen är liten. Resultatet var väntat då vårt samhälle ger oss en hög trygghet i normala förhållanden (Maslow 1954 s.87). Fråga 2 är något mindre positiv men fortfarande är respondenternas respons över medel. Fråga 3 ger något lägre siffror. Skillnaden mellan könen är liten. Totalt är studenterna varken missnöjda eller nöjda med hur de blir belönade för sitt arbete.

## Kvinnans plats i byggbranschen



Figur 7 - Enkät svar från studenter, fråga 4-6

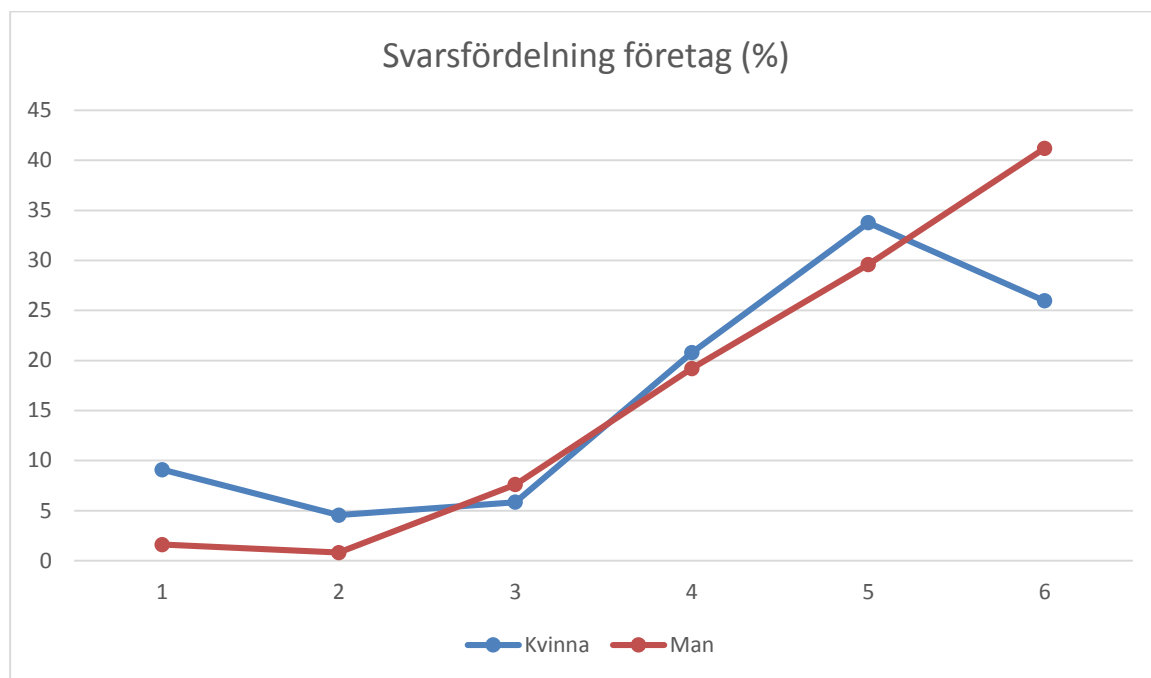
Enligt fråga 4 känner studenterna att de blir behandlade på samma sätt som sina kamrater, oavsett kön. De är vidare på den positiva delen av skalan. Vad gäller fråga 5 känner kvinnorna att de har större möjlighet att nå sina drömmar i arbetslivet. Mer än 2/5 har svarat med högsta möjliga svarsalternativet. Fråga 6, som är snarlik den tidigare, har likartade svar från bägge könen. Respondenterna känner att de i stor utsträckning har möjlighet att avancera till ledande positioner.



Figur 8 - Enkät svar från studenter, fråga 7-9

Kvinnorna är något mer ambitiösa vad gäller att avancera till en ledande position i sitt kommande yrke; flera har svarat med det högsta alternativet. Fråga 8 är intressant på så vis att resultatet skiljer mycket mellan könen. Kvinnorna är på den negativa delen av skalan medan männen upplever att byggbranschen är jämställd. Bara en kvinna har svarat positivt medan hälften av männen har svarat positivt. Fråga 9 visar på att studenterna är motiverade att komma ut i arbetslivet oavsett kön.

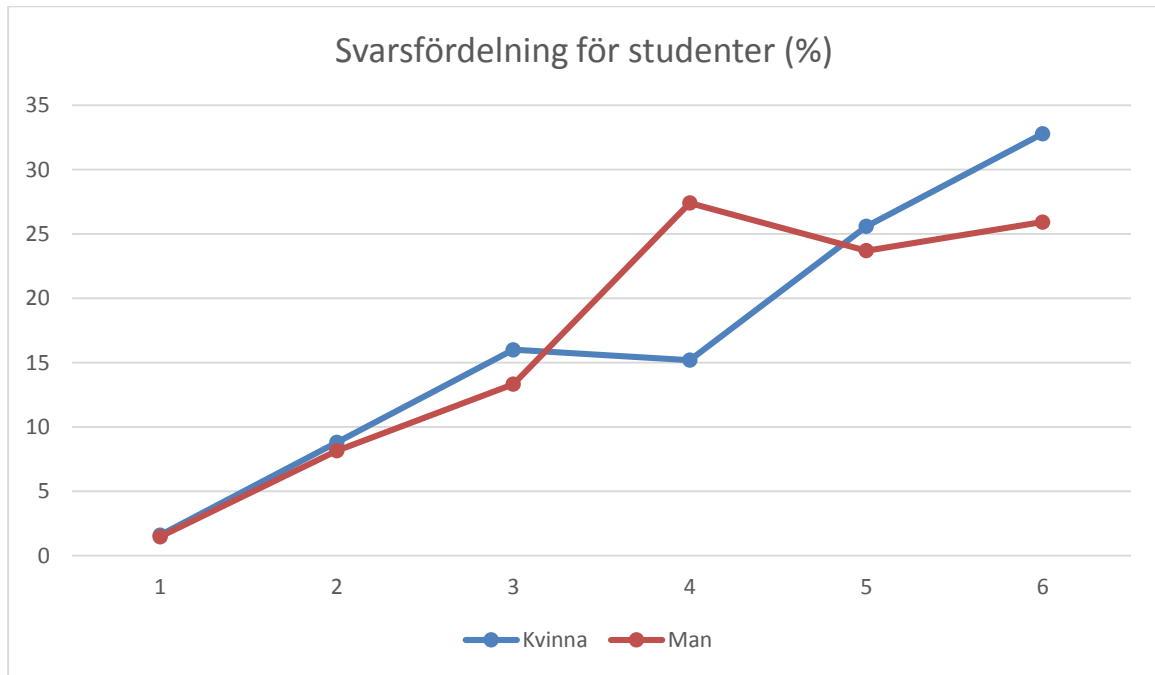
### 3.3 Svartsfördelning



Figur 9 - Svartsfördelning hos företag

Den här grafen används för att förklara var skillnaderna könen emellan uppstår. En ser att mittenalternativen har nästan identisk procentfördelning mellan könen. Det är i toppen och botten som det skiljer sig, männen har försvinnande få ettor och tvåor i sina enkätsvar. Samtidigt har männen kryssat i betydligt fler sexor och är alltså fullkomligt nöjda till en större utsträckning. Ungefär 10 procent av kvinnornas svar har varit ettor, vilket bidrar till att medeltalen dras ner.

Skillnaderna mellan kvinnor och män i staplarna kan således säkerligen härledas till ovan förda resonemang. Sammanfattat tycker majoriteten av kvinnor och män relativt lika om det mesta, medan en liten del av kvinnorna är betydligt mer missnöjda med sin tillvaro hos företagen.



Figur 10 - Svarsfördelning för studenter

Fördelningen av svaren är enligt grafen ovan, där fördelningen är relativt jämn mellan könen. Till övervägande del är studenterna positiva. Det intressanta blir att jämföra med hur det ser ut för svarsfördelningen i företagen. Den analysen redovisas i nästkommande kapitel.





## 4 ANALYS OCH DISKUSSION

I detta avsnitt kommer indata analyseras utifrån studiens teoretiska grund. Dessutom kommer diskussioner kring resultatet att föras.

### 4.1 Analys och diskussion av svar från företagen

#### 4.1.1 Uppfyllelse av Maslows behov

De grundläggande behoven (se avsnitt 2:1:1) i Maslows trappa har inte beaktats i denna studie då det inte är troligt att någon av de anställda lider av hungersnöd på en daglig basis. Även trygghet är något de flesta i vårt samhälle känner, men här kan avvikelser förekomma. Därför har vi valt att inkludera denna aspekt i undersökningen. Ett stressigt arbete eller en känsla av utsatthet på arbetsplatsen kan i teorin lätt leda till minskade känslor av trygghet (se avsnitt 2:1:2). Fråga 1 i enkäten, vilken behandlar just trygghet, har fått det mest positiva utfallet av alla frågor. Därför kan vi med säkerhet säga att de anställda känner sig väldigt trygga på sina respektive arbetsplatser. Den här höga positiviteten har också en effekt på övriga behov i behovstrappan. Dels är det ett bevis på att de grundläggande behoven inte finns på kartan, vilket vi också förutsatte. Dels visar det att all fokus nu kan läggas på nästkommande steg i behovstrappan, vilket gör att kärleks- och gemenskapsbehov kan analyseras utan att ta hänsyn till diverse variationer i trygghetsbehovet (Maslow 1954 s.85-89).

Kärlek och gemenskap (se avsnitt 2:1:3) är ett svåranalyserat steg i behovstrappan eftersom studien saknar underlag för en gedigen analys. Vi tror att extensiva frågor inom området hade kunnat uppfattas som väl inkräktande på respondenternas privatliv, vilket i sin tur hade kunnat bli en avskräckande faktor som minskat svarsfrekvensen. Studiens fokus ligger istället på organisationerna; vad som sker utanför arbetslivet faller därmed bortom våra avgränsningar. Fråga 2 behandlar dock ämnet, även om den är begränsad till situationen på arbetsplatsen. Positiva resultat går att utläsa från båda könen. Kvinnornas svar är lägre än männens. Möjligen

### Kvinnans plats i byggbranschen

---

beror detta på att samhällets normer ställer högre krav på just kvinnor vad gäller familjestatus. Det är givet att en sådan faktor kan vara orsaken till den differens vi ser mellan könen. Detta skulle vara en intressant fråga för fortsatt forskning. En annan faktor som kan spela in är könsfördelningen på företaget. Är det en mansdominerad vardag som råder? Om så är fallet kan bristen på social kontakt med det gemensamma könet bidra till att utfallet är något lägre hos kvinnorna. Det ska dock understrykas att svaren i sin helhet är positiva. Dessa behov kan därför, inom företagen, ses som uppfyllda (Maslow 1954 s.89-90).

I teoriavsnittet tas två olika grupper av uppskattningsbehov (se avsnitt 2:1:4) upp: Gruppen vars fokus ligger i självsäkerhet och självständighet har inte undersökts flitigt i vår enkätundersökning. Detta beror till stor del på att de faktorer som påverkar detta sällan har någon anknytning till själva arbetsplatsen. Dessa egenskaper utvecklas snarare genom hela livet och beror på en mängd inre så väl som yttre faktorer. Fokus ligger därför på den andra gruppen, den som handlar behandlar status, respekt och övriga behov som grundar sig i hur andra människor ser på individen. Utfallet från fråga 4 ger oss ett nästan identiskt medelhögt svar från kvinnor och män. Av detta kan utläsas att någon typ av belöningsystem finns på plats. De flesta är nöjda med systemet, även om det givetvis finns utrymme för förbättring. Vidare ger fråga 5 bilden av att ingen särbehandling sker vad gäller belöning för gott arbete. Männens svar är något lägre än kvinnornas; dock är båda höga och den lilla differens som finns kan ses som oväsentlig (Maslow 1954 s.90-91).

Däremot är fråga 10, vilken handlar om hur meningsfullt individerna anser att sitt arbete är, intressant att diskutera i kombination med resultatet i frågan 4 och fråga 5 angående belöning. Kvinnorna uppfattar sitt arbete som något meningsfullt medan männen upplever att deras arbete har stor betydelse. Samtidigt upplever kvinnor och män att de blir belönade i samma utsträckning. Vi vill dock påstå att ett meningsfullt arbete är en belöning i sig, och ett otvivelaktigt tecken på uppskattning. Differensen i fråga 10 kan bero på att män besitter en större andel av chefspositionerna inom företaget. En högre position borde rimligtvis kännas mer meningsfull. Ett meningsfullt arbete är också viktigt vad gäller social status och respekt, att kunna vara stolt över sitt arbete. Vidare kan differensen tyda på att kvinnorna inte känner sig lika hemma inom branschen. Det kan vara resultatet av de könsbestämda roller som länge

präglat samhället. Orsakerna kan vara många, men det blir tydligt att uppskattningsbehov (se avsnitt 2:1:4) är det första steget i behovstrappan där vi kan se skillnader i kvinnors och mäns förmåga att klättra i behovstrappan. Att detta kan ha sina rötter i ledarskapspositioner och könsnormer kommer inte som någon större överraskning, vilket kommer diskuteras mer i avsnittet om glastaket nedan.

För att föra en rimlig diskussion angående självuppfyllelse (se avsnitt 2:1:5), det sista steget i behovstrappan, behöver vi först fundera lite. I ovanstående stycke drog vi slutsatsen att männen till en högre grad än kvinnor har kunnat uppfylla sina uppskattningsbehov. Män är således i en bättre position än kvinnor för att kunna leva upp till sin potential. Vidare vill vi belysa att de flesta respondenter inte har några högre ambitioner om att avancera inom företaget. Avancemang inom företaget är dock inte ett krav för just självuppfyllelse, även om dessa ofta går hand i hand. Det sista steget i behovstrappan kan ta lång tid att nå - om det ens nås. Det är mycket möjligt att många respondenter, främst unga, fortfarande kämpar med att nå kärlek och gemenskap eller uppskattningsbehov. De har således inte öppnat dörren till självuppfyllnad. Alla dessa faktorer visar på att det sista steget i trappan är svårt att analysera. Bägge könen ställer sig positiva till möjligheten att avancera inom företaget, även om det inte är några höga svarsresultat.

Fråga 10, 11 och 12, som behandlar gemenskap, meningsfullhet och motivation i arbetet visar alla rätt stora skillnader mellan män och kvinnor. De är alla viktiga faktorer som måste falla på plats för att en känsla av självuppfyllnad ska nås. Att kvinnorna inte når upp till samma nivå som männen kan bero på att de inte ser en given framtid inom företaget, eller kanske ens inom branschen. Vi kan inte påstå att alla män på de undersökta företagen har nått självuppfyllelse, men däremot vill vi påstå att männen verkar ha betydligt bättre förutsättningar att ta sig dit (jfr Maslow 1954 s.91-92).

#### **4.1.2 Glastaket**

Resultatet från fråga 9 antyder att det finns ett glastak i de organisationer som deltagit i studien. Männerna har svarat mycket positivt och anser att företagen är jämställda, medan kvinnorna är mer tveksamma och ger ett svar som tyder på att de varken är nöjda eller missnöjda. Fråga 7 och fråga 8 handlar om det finns en möjlighet att avancera och om respondenten har som mål att avancera till en ledande roll i företaget. Där har kvinnorna och männen svarat snarlikt. De vill alltså avancera i lika stor utsträckning men de upplever ändå inte att organisationen är jämställd. Männerna besitter de ledande positionerna i organisationerna. Kvinnorna ser och upplever organisationerna som ojämsställda, medan männen säkerligen är medvetna om men inte reflekterar över bristen på jämställdhet. Detta kan ses som ett tecken på att männen, som utgör normen, tror att alla är nöjda och glada (jfr Jacobsen m.fl. 2014 s. 170).

Det resultat som skiljer sig mest mellan könen gäller fråga 10: Känner du att ditt arbete är meningsfullt? En analys som går att dra av det är att männen som är mycket nära att svara med topp resultat hittar sin roll och finner den viktig på jobbet. Med större ansvar blir arbete med meningsfullt och tar mer tid i anspråk. Kvinnorna däremot är mycket mindre positiva och svaret tyder på att det finns andra saker än jobbet som är av betydelse som de vill lägga sin tid och kraft på.

En annan fråga där resultatet visar stor spridning mellan könen är fråga 11 som berör känslan av tillhörighet och gemenskap inom organisationen. Orsaken till att männen är mycket nöjda och kvinnorna bara är måttligt nöjda kan ligga i att män har utvecklat organisationen och anpassat den för just män. Männerna har möjlighet att avancera och få de tjänster inom företaget de trivs med i högst utsträckning. Kvinnorna stängs ute och organisationens dolda strukturer gör det besvärligt. Det kan alltså vara glastaket som sätter stopp för kvinnorna.

Av resultatet från fråga 12 går det att ana att kvinnorna vet om sina begränsningar att avancera inom företaget vilket leder till att de inte ser det som nödvändigt att göra sitt absolut bästa för organisationen. Männerna vet om att de kan och enligt rådande normer förväntas ha de ledande positionerna och lägger ner mycket arbete för att få dessa. Det finns inget glastak som kan hindra dem.

### 4.1.3 Hirdmans teori

Fråga 7, fråga 8 och fråga 9 visar en del mönster som bekräftar Hirdmans teori (se avsnitt 2:3). Möjligheten och målet att avancera till en ledande roll är förvisso nästan identisk inom de företag som studien behandlar, men när det kommer till hur ledande positioner är fördelade så är det männen som har de flesta och mest betydelsefulla posterna. De bakomliggande mekanismerna som håller isär könen verkar även inom de studerade företagen. På detta vis kan männen behålla sin överordning gentemot kvinnorna. Strukturen vidhålls och jämställdhetsarbetet går långsamt framåt. Männen har makten, både i hur de klär sig och med vilket språk de traditionellt nyttjar. Männen förväntas ta stort ansvar (Hirdman 1988 s.7-10).

Resultatet från fråga 10, där respondenterna får svara på om sitt arbete är meningsfullt, skiljer sig mycket mellan könen. Det kan kopplas ihop med att mäns arbete anses vara mer värdefullt än kvinnors, enligt Hirdman (1988 s.15-19). När arbete är mer värdefullt och något positivt blir det dessutom något som skänker mening till jobbet, vilket är fallet för männen. Kvinnorna däremot, ska enligt könsnormer inte ha ett ansvarsfullt jobb som ger mening. Normen är att de ska ta hand om familjen för att bli accepterade.

Även på fråga 11 ger kvinnorna ett nått och jämt är positivt resultat gentemot männen som är mycket övertygade. Känslan av tillhörighet och gemenskap är konstruerad för att passa männen i organisationen i första hand. De kvinnor som ändå försöker komma upp på de högre posterna, som enligt normen anses vara till för männen, blir undanstötta för att behålla sin roll underordnad mannen. Vid fråga 12 är differensen mellan könen mindre men även här har männen en mer positiv attityd till att göra det bästa möjliga arbetet för organisationen. Troligen är det även här en organisationskultur som är anpassad till männens fördel.

Fråga 13 och fråga 14 har fått nästan identiska svar. Den första är mycket positiv och den andra är endast positiv. Studien visar att tilliten och samarbetet ter sig på samma sätt oavsett kön.

#### **4.1.4 Organisationskultur**

Begreppet organisationskultur är viktigt inom företagen. I den här undersökningen har fokus legat på faktorer som bidrar till en positiv företagskultur och till vilken grad dessa faktorer upplevs av de anställda. Vad gäller arbetsmoral och motivation, vilket berördes i avsnittet om Maslows teori, har det konstaterats att de anställda är motiverade till att utföra sitt arbete på bästa sätt. Även belöningar, både individuella och kollektiva sådana, verkar vara på en godkänd nivå. När det handlar om gemenskap och tillhörighet visar studien att männen är väldigt nöjda, medan kvinnorna placerar sig en bit över medel. Vid analys av enbart männens svar är det lätt att tro att organisationskulturen är på topp, men uppenbarligen är kulturen av en sådan typ att den gynnar männen mer än kvinnorna, vilket kan utläsas från enkätundersökningen. Detta kan ha sin grund i att själva konceptet med företagskultur härstammar från en tid då arbetsmarknaden var näst intill helt mansdominerad. De uppgifter och åtgärder som finns att tillgå och som företag använder sig av för att utveckla en egen kultur tar helt enkelt inte hänsyn till problematiken kring genus. Även företagen som har undersökts är företag som existerat en längre tid. Huruvida tankarna om kultur har anpassats är dock oklart. Sammanfattat kan vi anta att differensen som resultatet visar till stor del beror på könsnormer som lever kvar i samhället, i företagskultur som begrepp, i det enskilda företaget samt i hela byggbranschen.

#### **4.2 Analys och diskussion av svaren från studenterna**

I detta avsnitt har svaren från företagen jämförts med svaren från studenterna i den utsträckning det är möjligt.

Det finns en del skillnader i svaren från studenterna och de företagsanställda. Generellt visar studien att studenter har en positiv syn på det mesta och verkar vara mer motiverade till arbete och avancemang. De första frågorna, som behandlar trygghet, gemenskap och belöning i skolan, ser snarlika ut för studenter och anställda inom företaget. En skillnad som dock kan utläsas är att studerande kvinnor generellt är mer positiva än männen. Skillnaderna är små men

möjligen kan detta tyda på att skolan lyckats i att skapa en miljö där kvinnor känner att de arbetar utifrån samma förutsättningar som männen.

Tittar vi på de frågor som behandlar studenternas framtida arbetsliv är synen däremot annorlunda. Möjligheten till avancemang inom arbetslivet ser kvinnorna dock positivt på, mer positivt än de kvinnor som redan befinner sig i branschen. Värt att notera är att det i studentundersökningen finns en betydligt större vilja för avancemang än vad vi kan utläsa i företagsenkäten. Detta tillsammans med frågan angående motivation att komma ut i arbetslivet tyder på att studenterna har en mycket positiv bild av sitt framtida yrke. Något studenterna inte finner positivt är dock frågan angående jämställdhet. Männen som redan är aktiva inom branschen var väldigt positiva till denna fråga, medan de manliga studenterna är något missnöjda. De kvinnliga studenterna uttrycker ett klart missnöje på just den här punkten; deras svar är det lägsta i bägge enkätundersökningarna. Inom företagen var kvinnorna visserligen inte nöjda med jämställdheten, men inte heller pekar deras svar på att de är missnöjda med situationen. Det här kan så klart tyda på att branschen faktiskt är mer jämställd än vad studenterna tror. En miss från företagen att ta upp genusfrågor vid samtal och föreläsningar med studenter kan vara en förklaring till detta. Skulden ligger så klart inte bara hos företagen i denna fråga. De studenter som deltagit i undersökning har ju faktiskt som avsikt att jobba inom just byggbranschen, och borde således vara insatta i frågan. Kanske är det skolan som lyckats förmedla en felaktig bild av branschen, eller så är det den allmänna uppfattningen av att byggbranschen är till för män som är orsaken. Förklaringar kan finnas på många håll. Klart är att till just byggnadstekniska utbildningar kan bli lidande. Även avhopp från utbildningen kan öka hos både kvinnor och män på grund av denna möjligen felaktiga bild. Att sedan anställda män inom branschen själva verkar ha en överdrivet positiv bild av situationen gör inte saken bättre. Det kan snarare ha en förminskande effekt på frågan.





## 5 SLUTSATSER

I detta kapitel drar vi slutsatser och besvarar våra frågeställningar.

### **1. Hur skiljer sig karriärmöjligheter, status och social trygghet mellan kvinnor och män inom byggbranschen?**

De grundläggande behoven och trygghet var utan tvekan uppfyllda av bägge kön. Vid studie av kärlek och gemenskap kunde viss skillnad utläsas. Orsaken är dock svår att fastställa. Oavsett vad den mindre differensen beror på kan dessa behov ses som uppfyllda. Det kom inte som en överraskning att uppskattningsbehoven gav underlag till diskussion, då det är behov som många ägnar stora delar av sitt liv för att uppfylla. Inte heller var det särskilt överraskande att kvinnorna inom byggbranschen verkar ha större problem att uppfylla dessa behov än vad männen har. Möjliga orsaker är brist på kvinnor i ledande positioner kombinerat med samhällets könsnormer. Att könen gick isär vid just det här steget i behovstrappan tyder även på att det finns ett tydligt glastak inom byggbranschen. Slutligen visar undersökningen att män har bättre förutsättningar för att nå självuppfyllelse. Detta kan vara en bidragande orsak till att kvinnor söker sig till andra branscher i större utsträckning än män. Kanske beror flytten på att de ser sina möjligheter till självuppfyllelse som större på annat håll.

Organisationskulturen verkar vara god i de företag som deltagit i studien. Bristen ligger som väntat mindre i företagets tillämpning av företagskultur och mer i företagskultur som fenomen. Företagskultur är fortfarande för nära sitt ursprung (Se avsnitt 2:2) och behöver uppdateras för att ta hänsyn till den genusproblematik som råder i dagens samhälle.

Föga förvånande pekar undersökningen på att glastaket är ett stort problem även inom byggbranschen. Kvinnorna känner inte att deras arbete är speciellt meningsfullt. Troligen beror detta på att en majoritet av företagets ledning består av män, något som ger hela företaget en mansdominerad känsla. Detta kan även vara en bidragande faktor till att kvinnor inte känner

tillhörighet och gemenskap i samma utsträckning som männen. Det är tydligt att samhällets normer genomsyrar denna bransch och att problemet med glastaket i allra högsta grad är aktuellt.

Könens särhållande vidhålls och befästs genom att kvinnorna bland annat känner att deras arbete är mindre meningsfullt än männens. Orsaken är att kvinnors arbete inte anses lika värdefullt då kvinnorna ska rätta sig i leden snarare än ta sig an nya utmaningar. De som utmanar normen riskerar att tryckas undan och inte få de möjligheter som männen alltid har (jfr Hirdman 1988 s. 7-10).

Slutsatserna ovan visar på att det finns tydliga skillnader mellan män och kvinnor inom branschen, vilket också var vad vi förväntade oss när den här studien påbörjades. Det intressanta har varit exakt hur dessa skillnader ter sig inom företagen. Det går att identifiera två större problem: Det ena är att branschen och även samhället ännu är allt för mansdominerat och drivs av samhällsnormer med dolda förtrycksmekanismer som verkar för att kvinnor fortsatt ska ha en lägre position än män. Det andra, som givetvis är starkt kopplat till det första, är att kvinnor har svårt att hitta en bekväm plats inom företaget där de kan utvecklas, känna mening med arbetet samt vid någon tidpunkt avancera till ledande positioner. Möjliga lösningar på dessa problem redovisas under frågeställning 3.

## **2. Hur skiljer sig studenters förväntningar på byggbranschen, jämfört med hur arbetare upplever att den är?**

Vid jämförelse mellan studentenkäten och företagsenkäten blev det tydligt att bilden av byggbranschen skiljer sig väsentligt mellan respondenterna. Viljan att nå ledande positioner är större hos studenter men minskar klart väl ute i arbetslivet. Det största problemet som identifierades här var dock att bilden av byggbranschen är felaktig, på ett negativt sätt. Branschen må inte vara perfekt vad gäller jämställdhet men enligt våra undersökningar är den inte heller så illa som allmänheten tror. Här finns möjlighet till förbättring på många plan och

inte minst handlar det om att lyckas förmedla en riktig bild av hur branschen faktiskt är till hela samhället.

### **3. Vilka åtgärder kan införas för att göra organisationer mer jämställda?**

Att underlätta för kvinnor att ta sig förbi glastaket är sammankopplat med att förbättra kvinnors förutsättningar att klättra i behovstrappan. Det här är givetvis problem som går att återfinna i andra branscher och en potentiell lösning hade således varit väldigt generell. Det är helt enkelt samhället som måste förändras. Könsnormerna måste fortsätta suddas ut och kvinnor måste allt mer tillåtas avancera till ledande positioner. Det märks säkert att den här frågan snabbt eskalerar i storlek till något för omfattande att lösa med hjälp av den här studien.

Tittar vi på direkta åtgärder inom företagen kan vi urskilja vissa lösningar. Först och främst måste männen inom företagen ge upp sin överdrivet positiva bild och inse att kvinnorna på arbetsplatserna inte upplever att det är lika jämställt som de själva gör. Studien visar att få företag, om ens några, har uppnått jämställdhet. Den som påstår motsatsen hindrar bara utvecklingen i jämställdhetsfrågan. Vi tror också att en lösning på problemet kan nås snabbare genom en attitydförändring. Företagen måste lägga mer fokus på jämställdhetsfrågan för att se till att den syns och att alla inom företaget jobbar för samma värderingar. Detta kan med fördel göras genom att inkorporera frågan i företagskulturen. Det gäller då att de anställda har klart för sig vilka gemensamma värderingar som gäller inom företaget. Förändringen kommer givetvis inte ske över en natt men om frågan inte fortsätter behandlas finns risken att dessa på ytan "jämställda" företag fungerar som stoppklossar för utvecklingen istället för att vara föredömen i branschen.

Vidare har studenterna en bild att byggbranschen som väldigt ojämnställd, en något felaktig bild om vi tittar på resultatet av företagsenkäten. Det är givetvis önskvärt att studenterna förstår att branschen de ska arbeta i inte är helt jämställd, men lika viktigt är det att de inte har en felaktig bild av den. Om studenterna själva har denna syn på branschen är det antagligen många fler som delar den, många möjliga arbetstagare för branschen. Det är redan relativt få kvinnor

som söker sig till byggbranschen, för att få fler att söka sig hit är det viktigt att ge rätt bild. Här ligger ansvaret lika mycket hos skolan som hos företagen. Bägge parter ansvarar för den bild som allmänheten tar del av när de tänker på byggbranschen eller att söka en akademisk utbildning inom bygg. En större dialog om jämställdhet krävs från företagen. Det samma gäller för skolorna, men här är det även viktigt att denna fråga behandlas när reklam för utbildningen sker.

Slutligen vill vi klargöra att även om vår studie fokuserar på genus så är många av svaren vi fått fram inte uteslutande av betydelse för just genusfrågan. Kvinnor är en av många minoriteter inom byggbranschen. Etniska grupper eller personer med olika sexuella läggningar är exempel på andra minoriteter. Även om vi inte fokuserat på dessa minoriteter i studien, så vill vi understryka att jämlikhet inte enbart handlar om att det ska råda lika förhållanden mellan män och kvinnor. Jämlikhet betyder lika förhållanden för alla. Vi vill inte påstå att det går att dra samma slutsatser för samtliga minoritetsgrupper, men möjligen är problematiken liknande för andra minoriteter i branschen. Därav tror vi att lösningen för en grupp kan innebära lösningen för flera grupper. Detta skulle vara en intressant fråga för vidare studier. Det är viktigt att inte sluta uppmärksamma den här typen av frågor så länge det fortfarande råder ojämlikhet i samhället. Samhället och allt som där ingår är till för alla. Därav anser vi att det även borde vara lika för alla.

## **5.1 Metodkritik**

När enkäten genomfördes var vi inte närvarande, vilket kan ha bidragit till en lägre svarsfrekvens. Som alltid när enkätundersökningar ska bedrivas ligger problemet i att faktiskt motivera deltagarna att genomföra enkäten. Vi erbjöd visserligen återkoppling, vilket verkar ha varit uppskattat bland ett antal deltagare. Antagligen hade vi fått fler respondenter om det fanns någon typ av belöning på plats, så som fika eller liknande. Detta hade dock varit kostsamt då vi delade ut hundratals enkäter till olika företag. Enkäterna som vände sig till företagen besvarades av 31 stycken och enkäten till studenterna besvarades av 30 stycken. Det är i underkant och är

studiens svaga punkt. Alla försök till ytterliga insamling av data stoppades på grund av bristande intresse från företagen vi kontaktade. Detta är minst sagt olyckligt men det tyder också på att frågan vi valt att behandla är känslig och få företag känner att de vill dela med sig av just sina problem inom området. Respondenterna kan även vara sådana som är särskilt intresserade av frågan, vilket kan ha påverkat resultatet.

## **5.2 Förslag till fortsatta studier**

Liknande undersökning hade kunnat göras med hänsyn till andra minoritetsgrupper inom branschen för att se om man når fram till samma slutsatser.

Bedriva en mer omfattande undersökning där man tar hänsyn till ålder, civilstånd och liknande hade kunnat bidra till en mycket klarare bild.



## REFERENSER

Ambjörnsson, F. 2004 I en klass för sig. Stockholm: Ordfront förlag

Arrhenius, L. och Kadunic, E. 2012. Kvinnligt ledarskap i byggbranschen. Högsklan i Halmstad.

Bladh, C. Cedersund, E. Hagberg, J-E. 1997 Kvinnor och män som aktörer och klienter: en antologi som skildrar tidigt 1800-tal och framåt. Nerenius & Santerus förlag.

Edberg, C. Mikaelsson, H. 2005. Anpassning eller utveckling?. Lunds Universitet.

Esaiasson, P. Gilljam, M. Oscarsson, H. Wängnerud, L. 2012. Metodpraktikan, Konsten att studera samhälle, individ och marknad. Stockholm: Nordstedts juridik.

Falk-Thaning, S. (red.). 1992. Kvinnohistoria. Tryckeri AB primo.

Granberg, O. 2013. Ledarskap och organisation i en föränderlig värld. Studentlitteratur AB, Lund.

Grey, C. 2009. En mycket kortfattad, ganska intressant och någorlunda billig bok om att studera Organisationer. Studentlitteratur AB, Lund.

Herngren, M. Swedenmark, E. Wennström, A. 1998 Krossa glastaket Makthandbok för kvinnor. Stockholm: Utbildningsförlaget Brevskolan

Hirdman, Y. 1988 Genussystemet: teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning. Uppsala: Libris

Jacobsen, D, Thorsvik, J, 2014 Hur moderna organisationer fungerar. Lund: Studentlitteratur AB.



Kabeer, N. Stark, A. Edda, M. (red.) 2008. Global Perspectives on Gender Equality. New York: Routledge

Maslow. A. 1954 Motivation and personality. New York: Harper & Row.

Mills, Jean H. and Dye, Kelly with Mills, Albert J. 2009. Understanding Organizational Change. New York: Routledge

Morrison, A. White, R. Van Velsor, E. 1987 Breaking the glass ceiling : can women reach the top of America's largest corporations? Cambridge: Perseus Publishing

Muhonen, T. 1999. Kvinnor, Karriär och Familj. Lund: Studentlitteratur AB

Nilsson, M. 2010. The crown of Arsinoe II. Göteborg: Göteborgs Universitet.

SCB (2013). Kvinnor och män i näringslivet 2013.

[http://www.scb.se/Statistik/\\_Publikationer/LE0201\\_2013A01\\_BR\\_LE0201BR1301.pdf](http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2013A01_BR_LE0201BR1301.pdf)  
[2016-05-17]

Sveriges Riksdag 2010. Kampen för rösträtt. [http://www.inarchive.com/page/2010-11-06/http://rixlex.riksdagen.se/templates/R\\_Page\\_\\_\\_\\_\\_11568.aspx](http://www.inarchive.com/page/2010-11-06/http://rixlex.riksdagen.se/templates/R_Page_____11568.aspx) [2016-04-25]

Thaning, S. (red.). 1992 Kvinnohistoria. Stockholm: Utbildningsradion.

## **FIGURFÖRTECKNING**

FIGUR 1 - ENKÄTSVAR FRÅN FÖRETAG, FRÅGA 1-3	18
FIGUR 2 - ENKÄTSVAR FRÅN FÖRETAG, FRÅGA 4-6	19
FIGUR 3 - ENKÄTSVAR FRÅN FÖRETAG, FRÅGA 7-9	20
FIGUR 4 - ENKÄTSVAR FRÅN FÖRETAG, FRÅGA 10-12	21
FIGUR 5 - ENKÄTSVAR FRÅN FÖRETAG, FRÅGA 13-14	22
FIGUR 6 - ENKÄTSVAR FRÅN STUDENTER, FRÅGA 1-3	23
FIGUR 7 - ENKÄTSVAR FRÅN STUDENTER, FRÅGA 4-6	24
FIGUR 8 - ENKÄTSVAR FRÅN STUDENTER, FRÅGA 7-9	25
FIGUR 9 - SVARSFÖRDELNING HOS FÖRETAG	26
FIGUR 10 - SVARSFÖRDELNING FÖR STUDENTER	27

## BILAGOR

Hej!

Vi är två studenter som läser byggnadsteknik vid Linköpings universitet, just nu håller vi på med ett examensarbete som handlar om den anställdes plats inom organisationer i byggbranschen. I enkäten kommer du få besvara frågor som har baserats på olika organisationsteorier.

Givetvis är enkäten frivillig att göra men vi skulle verkligen uppskatta om du tog dig tid att svara ärligt på enkäten, det hjälper oss. Du som gör enkäten är anonym och det är även organisationen du jobbar hos.

Tack på förhand! Med vänlig hälsning. Birger Johansson och Anton Hernqvist.

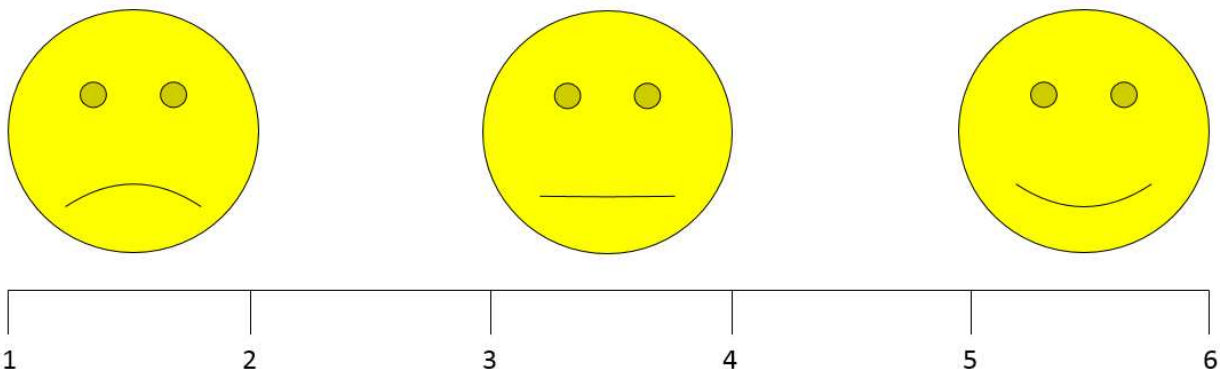
Innan enkäten börjar vill vi gärna att du fyller i följande.

Kön:

Tjänst:

Antal år hos organisationen:

Du svarar genom att ringa in ett av alternativen, skalan är enligt nedan.



Har du något övrigt att tillägga, går det bra att skriva detta i kommentarsfälten.

Kvinnans plats i byggbranschen

---

1. Känner du dig trygg under arbetstiden?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

2. Till vilken grad känner du en god gemenskap på organisationen?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

3. Känner du att det arbetet du utför uppskattas?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

4. Känner du att du blir belönad för gott arbete?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

5. Känner du att du blir belönad för gott arbete i samma utsträckning som dina kollegor?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

6. Hur ser du på dina möjligheter att förverkliga dina mål inom organisationen?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

7. Känner du att du har möjlighet att avancera till ledande positioner inom organisationen?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

8. Har du som mål att avancera till en ledande position inom organisationen?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

9. Upplever du att organisationen är jämställd?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

10. Känner du att ditt arbete är meningsfullt?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

11. Har du en känsla av tillhörighet och gemenskap inom organisationen?

1   2   3   4   5   6

Kommentar:

12. Känner du dig motiverad till att utföra ditt arbete på bästa sätt inom organisationen?

1   2   3   4   5   6

Kommentar:

13. Kan du lita på dina arbetskamrater?

1   2   3   4   5   6

Kommentar:

14. Hur väl fungerar samarbete och koordinering inom organisationen?

1   2   3   4   5   6

Kommentar:

Om du önskar återkoppling på enkäten, vänligen skriv ned din mail så hör vi av oss med resultat.

Hej!

Vi är två studenter som läser byggnadsteknik vid Linköpings universitet, just nu håller vi på med ett examensarbete som handlar om den anställdes plats inom organisationer i byggbranschen. I enkäten kommer du få besvara frågor som har baserats på olika organisationsteorier.

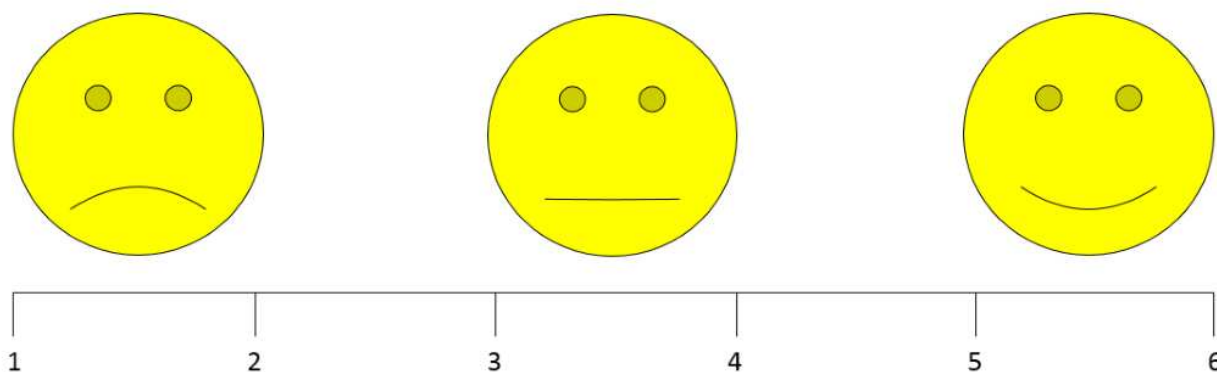
Givetvis är enkäten frivillig att göra men vi skulle verkligen uppskatta om du tog dig tid att svara ärligt på enkäten, det hjälper oss. Du som gör enkäten är anonym.

Tack på förhand! Med vänlig hälsning. Birger Johansson och Anton Hernqvist.

Innan enkäten börjar vill vi gärna att du fyller i följande.

Kön:

Du svarar genom att ringa in ett av alternativen, skalan är enligt nedan.



Har du något övrigt att tilläga, går det bra att skriva detta i kommentarsfälten.



1. Känner du dig trygg under dina studier på skolan?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

2. Till vilken grad känner du en god gemenskap I skolan?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

3. Känner du att du blir belönad för gott arbete?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

4. Känner du att du blir belönad för gott arbete I samma utsträckning som andra studenter?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

5. Hur ser du på dina möjligheter att förverkliga dina mål I arbetslivet?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

6. Känner du att du kommer ha möjlighet att avancera till ledande positioner inom arbetslivet?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

7. Har du som mål att avancera till en ledande position I ditt framtida yrke?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

8. Upplever du att din framtida bransch är jämställd?

1 2 3 4 5 6

Kommentar:

9. Känner du dig motiverat till att komma ut I arbetslivet?

1 2 3 4 5 6

Kommentar: