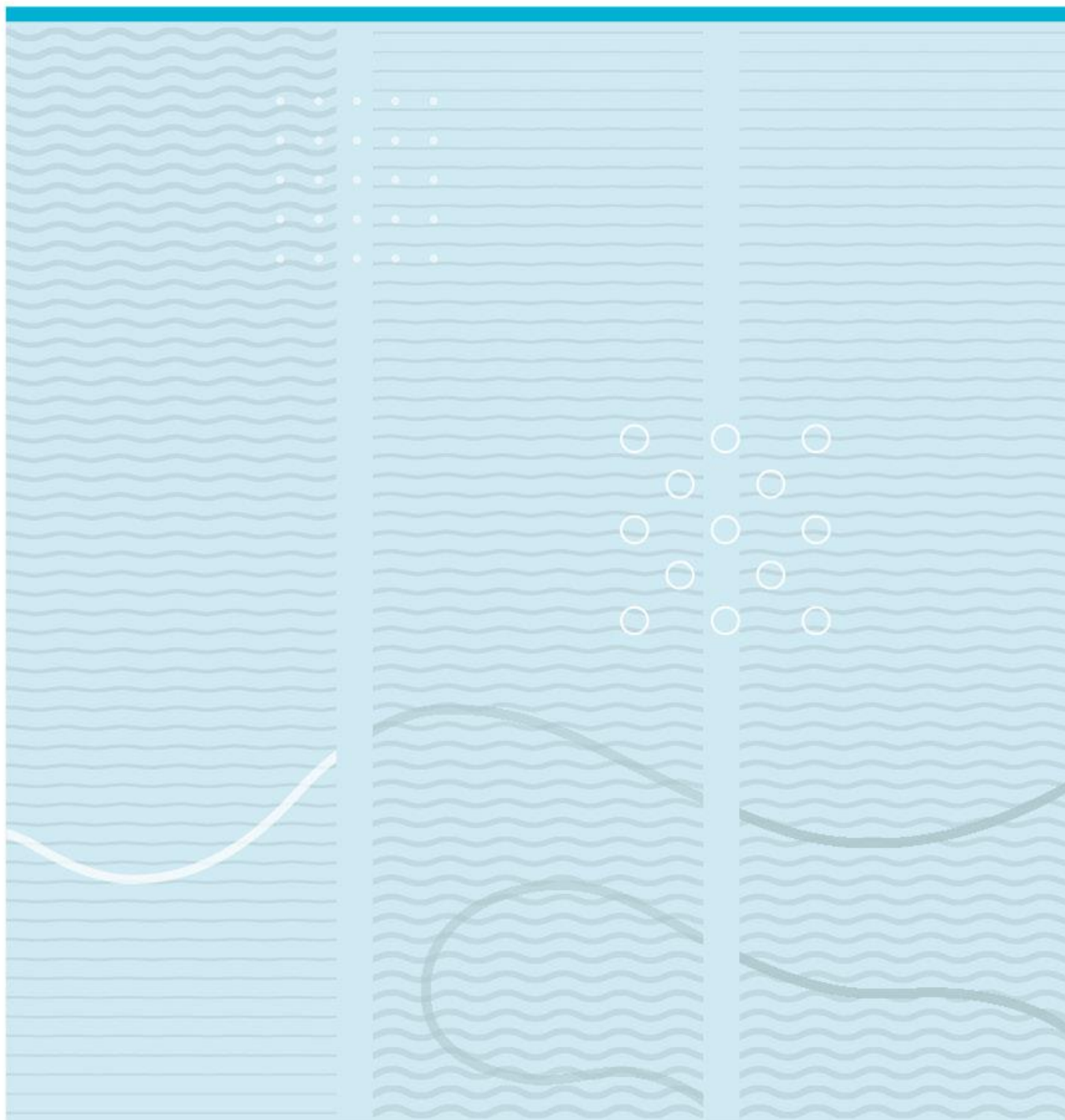


Kathrine Fagerli Nilssen

Kvinner i bygg- og anleggsbransjen

Hva kjennetegner kvinner som velger, trives og forblir i bransjen



Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap
Institutt for Institutt for kultur, religion og samfunnsfag
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2021 Kathrine Fagerli Nilssen

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

*So raise your glass if you are wrong
In all the right ways
All my underdogs
We will never be never be, anything but loud
And nitty gritty dirty little freaks
Won't you come on and come on and raise your glass
Just come on and come on and raise your glass*

(Alecia Beth Moore (P!nk) 2010)

Til datteren til Beate som skal bli håndverker når hun blir stor

Sammendrag

Den følgende masteroppgaven undersøker hvordan kvinner i bygg- og anleggsbransjen beskriver hvorfor de valgte, trives og forblir i bransjen

Det empiriske grunnlaget for oppgaven er semistrukturerte individuelle intervjuer av fem kvinner som arbeider i bygg- og anleggsbransjen. Dataene i oppgaven er analysert ved at jeg har fulgt Tjoras (2017) stegvis deduktive -induktive modell som en induktiv prosess etter transkribering. Under analysen fikk jeg ulike kategorier i intervjumaterialet, som jeg kunne bruke til diskusjoner.

Studien viser at disse fem kvinnene opplever at de har et meningsfullt og spennende arbeid med et varmt, morsomt og inkluderende arbeidsmiljø. Det er derimot ikke en selvfølge, noen kaller det «flaks». De har flere ganger vært nødt til å heve stemmen for å si fra om forhold som ikke fungerer og er enige i at det er en fordel å være en som ikke lar seg pille på nesa.

Arbeidsmiljøet beskrives tidvis både røft og tøft, og det legges ofte ikke noe imellom når mennene snakker seg imellom og med kvinnene. Har du ikke levert tilfredsstillende får du høre det med rene ord. Kvinnene er veldig synlige i arbeidsmiljøet i kraft av å være annerledes enn majoriteten og får tidvis mye oppmerksomhet. De har også blitt, og blir regelmessig, utsatt for mer eller mindre bevisste undertrykkelsesmekanismer fra mannlige kolleger. Men dette er ikke overalt. Det varierer fra sted til sted og fra arbeidslag til arbeidslag, og disse fem kvinnene er stort sett fornøyde.

Jeg har vært nysgjerrig på hva de har med seg i bagasjen som gjør at de tar de nødvendige kampene i et mannsdominert arbeidsmiljø mens andre relativt raskt forlater bransjen.

Fellestrekk hos disse kvinnene er at de har en høy grad av indre kontrollplassering og at de har en forventning om å lykkes i arbeidet. De har tidlige læringserfaringer som kan overføres til bygg- og anleggsbransjen og de har rollemodeller som har vist vei. De opplever arbeidet som meningsfullt og ønsker å vise vei for andre kvinner i bransjen. De synes det er hyggelig når det er andre kvinner på byggeplassene, men det er ikke nødvendig for dem.

Abstract

The following master's degree is researching how female construction workers describes the reason they chose this profession, their level of well-being and why they choose to stay in this line of work.

The empirical basis for this degree is semi structured individual interviews of five female construction workers. The data in my degree is analyzed by following Tjoras (2017) deductive-inductive model as an inductive process to analyze the interviews after transcription. While analyzing I received different sub- categories in my interview material, which I could use for discussions.

The study reveals that these five women have experienced having a meaningful and exiting job, in a warm joyful and including environment. This is however not something to take for granted, some people will go as far as calling it luck. There have been several occasions where they felt a need to raise their voice about inappropriate work relations and will agree that you cannot let people step on you.

The work environment is often described as hard, and the men usually have no filter while talking to each other or the women. If your work does not match the standards, you will have it handed to you. Women in construction are especially visible considering them being a minority, and they occasionally receive a lot of attention. They have been, and still are, frequently exposed to more or less conscious oppression techniques by male colleagues. However, this is not the situation everywhere. It varies from place to place and person to person, and these five women is mainly satisfied.

I've been curious about what drives these women to pick the necessary battles in a male dominated community while others either just quit and give up.

What these women have in common is a high degree of internal locus of control, and an outcome expectation of succeeding in their profession. They have former learning experiences which can be transferred to the construction business, and they have role models who showed them the way. They find their work meaningful and wish to lead the way for other women in their profession. They find it nice to have other women around, but it is not necessary.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	4
Abstract	5
Innholdsfortegnelse	6
Forord	9
1 Innledning	10
1.1 Bakgrunn for valg av tema til masteroppgaven	10
1.2 Problemformulering	11
1.3 Avgrensning av oppgaven og forklaring av sentrale begreper	11
1.4 Oppgavens oppbygging	12
2 Kvinner i utradisjonelle yrker som forskningsfelt og på dagsorden	14
2.1 Forskning på kvinner i mannsdominerte er ikke noe nytt.....	14
2.2 Politisk satsingsområde.....	15
2.3 Kvinners arbeidsmiljø i bygg- og anleggsbransjen på dagsorden	17
3 Teori	18
3.1 Kvinner versus menn	18
3.1.1 Biologisk eller sosialt og kulturelt kjønn	18
3.1.2 Hvordan ble kvinnen uegnet for det harde arbeidslivet.....	19
3.2 Minoriteter	19
3.2.1 Selvlysende kvinnelige bygg og anleggsarbeidere	19
3.2.2 Undertrykkelsesmekanismer av minoriteter	20
3.2.3 Når du trækker inn på de ekte mannfolkas arena.....	21
3.3 Kontrollplassering.....	22
3.3.1 Lokalisering	22
3.3.2 Stabilitet	23
3.3.3 Kontrollerbarhet	23
3.4 Tro på egen mestringsevne – Self- efficient	23
3.4.1 Læringserfaringer.....	24
3.4.2 Verbal overbevisning	24
3.4.3 Vikarierende læringserfaringer	24
3.5 Hvilke valg har du når det ikke går som forventet.....	25
3.5.1 Søken etter kongruens – Exit eller Loyalty.....	25
3.5.2 Exit framfor Voice dersom utgangen er lett tilgjengelig.	27
3.5.3 Loyalty er et valg mellom Exit og Voice.....	27

4	Forskningsdesign og metode.....	28
4.1	Valg av forskningsdesign - eksplorerende	28
4.2	Endring av forskerfokus.....	28
4.3	Valg av metoderetning – samfunnsvitenskapelig	29
4.1	Utvalget.....	30
4.2	Kvinnenes fortelling gjennom semistrukturerte intervjuer.	31
4.2.1	Gjennomføring av intervjuene	31
4.2.1	Presentasjon av intervjuene i oppgaven	32
4.1	Forskningsetiske hensyn	33
4.1.1	Personvern.....	33
4.1.2	Samtykke og anonymitet.....	34
4.2	Reliabilitet.....	34
4.3	Validitet.....	35
5	Analyse.....	37
5.1	Analyse av data	37
5.2	Induktiv prosess – Grounded teory	38
5.3	Koding.....	39
5.4	Analytisk tilnærming.....	40
6	Resultater.....	41
6.1	Tidlige læringserfaringer.....	41
6.2	Nevenyttige forbilder	42
6.3	Kvinnelige rollemodeller som veivisere inn i mannsdominert bransje.....	43
6.4	Kvinnenes beskrivelse av arbeidsmiljø i en mannsdominert bransje	44
6.5	Du må tørre å si fra og ikke være for nærtakende.....	46
6.6	Noen vil ikke jobbe mer i en mannsdominert bransje etter dårlig behandling.	48
6.7	Kvinnene er synlige på byggeplassen	51
6.8	Effekten av flere kvinner på plassen	53
7	Diskusjon	56
7.1	Kvinnens beskrivelse av bedriftskulturen.....	57
7.1.1	En homogen gruppe	57
7.1.2	Forventninger til kvinnen og til bransjen	59
7.1.3	Undertrykkelsesmekanismer	59
7.2	Kvinnens beskrivelser av seg selv	62

7.2.1	Mestringstro	62
7.2.2	Indre kontrollplassering	64
7.2.3	De valgte å bli til tross for noen dårlige opplevelser	65
8	Konklusjon	68
8.1	Hvordan opplever kvinnene bedriftskulturen i bransjen.....	68
8.2	Hvilke fellestrekk kommer til syne i kvinnenes beskrivelse av seg selv	69
8.3	Veien videre	70
	Litteraturliste.....	73
	Vedlegg 1: Informasjon om forskningsprosjektet til deltakerne og	
	 samtykkeerklæring.....	77
	Vedlegg 2: Svar fra NSD.....	82
	Vedlegg 3: Intervjuguide	83

Forord

Denne oppgaven er skrevet i annerledesåret 2020/2021. Coronapandemien gjorde det nødvendig med sosial distansering. Det har sine positive og negative sider.

Ved å sitte hjemme mistet jeg alle de uformelle små diskusjonene med medstudenter og veiledere som skaper inspirasjon og kan gi overraskende nye vinkler. På en annen side har det vært et hav av tid, og jeg er usikker på hvordan jeg skulle klart dette i det livet jeg levde før.

Til tross for at de uformelle og spontane møtepunktene forsvant vil jeg rette en stor takk til fantastiske veiledere, Petra og Trond, som har klart å heie slik at det føltes og hørtes gjennom skjermen. Alltid inspirerende og lærerikt, og en ny drive etter disse veiledningene.

Informantene i oppgaven – hva skal jeg si? Fem kvinner som stiller tid og kunnskap til disposisjon og i tillegg heier på meg. De vet de er viktige, men neppe HVOR viktige de er, der de baner vei for andre kvinner i all sin «selvlysenhet» på byggeplassen. Det er fem fantastiske ambassadører for bransjen som dessverre av anonymitetshensyn er redusert til et alias i oppgaven. De burde hatt hvert sitt kapittel. Det er med stor ydmykhet jeg forvalter materialet i intervjuene.

En takk også til familien min som har gitt plass til studier og inspirasjon til akkurat denne oppgaven. Mine to tenårings sønner har ikke hatt en mor som har servert verdens beste hjemmebakke boller under pandemien. Til gjengjeld får de kunnskap om hva de kan gjøre for å slippe jentene inn på «guttas arena» slik at vi kommer et steg nærmere likeverd for kjønnene og likestilling. Mannen min, deres far, baker for øvrig nydelige boller.

Og til slutt takk til Monica som har klart å fjerne omtrent alle skjønnhetsfeil i oppgaven. De feilene som er igjen, har jeg tilføyd etter Monicas korrekturlesing.

Krokstadelva, 25.05.2021

Kathrine Fagerli Nilssen

1 Innledning

Kunnskap om hvorfor kvinner og menn velger utradisjonelle yrker er viktig når det skal rekrutteres til ulike yrker. Det er dessverre veldig få kvinner i bygg- og anleggsgfag, det er derfor viktig å se på hvilke faktorer som gjør at noen kvinner blir, mens andre (relativt raskt) finner seg andre yrker. Møller og Vagle (Khrono 2013) anslår at vi må opp i 20 % kvinneandel i bygg- og anleggsgfag for at det skal bli mer naturlig for unge jenter å velge dette yrket. Skal vi nå dette målet sier det seg selv at vi ikke har råd til å miste de få som allerede er der, og som kan være gode forbilder for unge jenter som ikke har bestemt seg ennå.

1.1 Bakgrunn for valg av tema til masteroppgaven

Byggenæringens landsforbund melder på sine sider at det kun er 2 % kvinner på fagarbeidersiden i dag. Rekruttering av kvinnelige håndverkere er et satsingsområde i byggenæringen, men man ser så langt ikke ut til å lykkes. I 2018 var det 5 % kvinner som søkte seg til bygg- og anleggsbransjen, og tallene har vært stabile over tid (BNL, 2019). Jeg jobber selv i denne bransjen og observerer daglig at det er få kvinnelige håndverkere på de ulike byggeplassene jeg besøker.

Jeg har tidligere arbeidet i offentlig sektor og har erfart at menn i pleie og omsorg og i barnehager “hoper” seg opp på enkelte avdelinger – med andre ord, hvis en avdeling først har to menn eller flere, så har det en tendens til å bli enda flere. En uformell samtale med en rådgiver i kommunen jeg var ansatt i bekreftet mitt inntrykk, og hun fortalte videre at ledere ikke bare samler menn i samme barnehage eller institusjon, men også samme avdeling fordi de anser det som viktig og riktig for videre rekruttering. Byggenæringens landsforbund har samme rekrutteringstips til virksomheter som ønsker å øke rekrutteringen av kvinnelige håndverkere – ansett flere samtidig (BNL, 2019). Det er derimot sjeldent at jeg ser to kvinnelige håndverkere sammen. Hvis det er mer enn én på byggeplassen tilhører de som regel ulike firmaer og har få felles møtepunkter. Jeg ble nysgjerrig på hvem disse kvinnene er og hvordan de opplever at et så mannsdominert arbeidsmiljø er.

1.2 Problemformulering

Som bakgrunnen for oppgaven beskriver, ønsker jeg å se på de kvinnene som allerede har valgt en yrkesretning innen bygg- og anleggsbransjen og som har blitt værende. Jeg vil derfor i denne oppgaven gjennom semistrukturerte intervju av fem kvinner forsøke å identifisere hvordan bedriftskulturen er sett gjennom deres øyne, samt hvordan de beskriver seg selv.

Jeg har derfor valgt følgende problemstilling for oppgaven som jeg gjennom empiri, teori og diskusjon vil søke svar på:

Hvordan beskriver kvinner i bygg- og anleggsbransjen hvorfor de valgte, trives og forblir i bransjen

Jeg har definert følgende to forskningsspørsmål

- *Hvordan opplever kvinner bedriftskulturen i bransjen*
- *Hvilke fellestrekk kommer til syne i kvinners beskrivelse av seg selv*

Det å identifisere disse faktorene kan gi nyttig kunnskap slik at vi gjennom et helhetlig system for livslang karriereveiledning (kunnskapsdepartementet, 2016) kan bidra til å øke kvinneandelen i bygg- og anleggsbransjen.

1.3 Avgrensning av oppgaven og forklaring av sentrale begreper

Mitt forskningsprosjekt omfatter kvinnelige håndverkere som arbeider i bygg- og anleggsbransjen og flere av kvinnene har jobbet der i mange år. Det kommer beskrivelser i intervjuene av kvinner som har sluttet, og om hvordan enkelte menn har oppført seg, men dette er kun de intervjuede kvinnes beskrivelse av andre.

Informantene vil ha yrkesfaglig utdanning og kan derfor ikke nødvendigvis generaliseres verken til yrker uten krav om formell utdannelse eller til yrker med høyskole/universitetsutdannelse. Oppgaven omhandler ikke kontoransatte på byggeplass.

Oppgaven tar utgangspunkt i to kjønn, kvinner og menn, men jeg er klar over at det i nyere kjønnsforskning refereres til flere kjønn. Av hensyn til oppgavens lengde og tid til rådighet har jeg utelatt betraktninger rundt dette.

Kvinnene arbeider på ulike byggeplasser, for ulike firma, i ulike deler av Norge. I oppgaven er det ingen betraktninger rundt strukturelle eller kulturelle forskjeller på de ulike byggeplassen. Forhold som størrelse på byggeplass, beslutningslinjer, ledelses- og eierform samt sammensetting av folk fra ulike nasjonaliteter eller kulturer kan selvsagt ha påvirkning på arbeidsmiljøet til kvinnene, men hver og en av disse ville vært en oppgave i seg selv.

Bedriftskultur har jeg i denne oppgaven valgt å definere som *de uskrevne reglene – de normene, holdningene og verdiene – som gjelder i en bedrift. Det dreier seg om atmosfæren og samspillet mellom de ansatte på det sosiale og følelsesmessige planet* (Torgersen 2018).

I oppgaven har jeg valgt å bruke begreper som jobb og yrke fremfor karriere, fordi jeg støtter meg til kvalitetsrammeverket for karriereveiledningens brede definisjon av karriere, hvor karriere er noe som alle har og som innbefatter noe mer enn bare arbeid og utdanning (Kompetanse Norge 2019). Jeg opplever min undersøkelse som en for snever del av kvinnenens liv til å kalle det deres karriere.

Fem informanter er et lite utvalg. Jeg beskriver de fellestrekkene jeg finner hos disse fem kvinnene og deres arbeidsmiljø. Det betyr ikke at disse trekkene og dette arbeidsmiljø gjelder for alle kvinnelige håndverkere i Norge som trives i bygg- og anleggsbransjen. Det betyr heller ikke at de som ikke trives nødvendigvis mangler disse faktorene.

1.4 Oppgavens oppbygging

Oppgaven starter med et innledningskapittel hvor jeg gjør rede for bakgrunnen for oppgaven, problemstilling, forskningsspørsmål samt avgrensning og forklaring av sentrale begreper. I kapittel to gjør jeg rede for tidligere forskning på feltet «kvinner i utradisjonelle yrker» samt likebehandling av kjønn som globalt og nasjonalt satsningsområde og hvordan kvinners ve og vel i bygg- og anleggsbransjen er satt på dagsorden den siste tiden. Deretter kommer et teorikapittel, kapittel tre, hvor jeg

beskriver den viktigste teorien jeg ønsker å se funnene i min undersøkelse opp mot. I kapittel fire gjør jeg rede for forskningsdesign og -metode som er brukt, samt svakheter ved metoden og etiske betraktninger. Kapittel fem er analyse hvor jeg viser hvordan jeg har valgt å analysere funnene mine, som på sin side vil presenteres i kapittel seks – resultater. I Kapittel sju vil jeg diskutere funnene mine opp mot det teoretiske bakteppet fra kapittel tre for å belyse problemstillingen definert i innledningen. Til slutt vil jeg i kapittel åtte oppsummere for å se i hvilken grad jeg har funnet svar, samtidig som jeg innleder en diskusjon til videre forskningsarbeid.

2 Kvinner i utradisjonelle yrker som forskningsfelt og på dagsorden

I dette kapittelet presenterer jeg hva jeg har funnet av tidligere forskning på området og gjøre rede for hvordan kvinner i mannsdominerte yrker er satt på dagsorden.

2.1 Forskning på kvinner i mannsdominerte er ikke noe nytt.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har vært gjenstand for forskning i mange år og det er mange artikler å lese på området. Et søk på Google Scholar (04.04.21) på «kvinner i mannsdominerte yrker» ga 1803 treff og «kvinner i bygg- og anleggsbransjen» ga 437 treff.

Prosjektet «bevisste utdanningsvalg» ble iverksatt av Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet ved årsskiftet 1997/98 over tre år der målet var å hjelpe ungdom til å velge uavhengig av tradisjonelle kjønnsroller og bidra til et arbeidsmarked som i mindre grad er preget av tradisjonell kjønnsdeling. (Havn og Buland 2001, beskrevet i forordet på sluttrapporten). De kalte sluttrapporten «*du trenger ikke å være så steintøff for å velge utradisjonelt*». Ettersom informantene i min oppgave allerede har valgt utradisjonelt ønsket jeg å undersøke om det å være kvinnelig håndverker i dag er et spesielt tøft valg, eller om det å være i en så mannsdominert bransje kan passe for alle.

I 2015 skrev Inger Vagle og Ellen Møller en doktorgradsavhandling sammen. Avhandlingen var et aksjonsforskningsprosjekt og i problemformuleringen kommer det fram blant mer at de ønsker å se på *tiltak som kan bedre trivsel, stabilitet og rekruttering av jenter som minoritet i bil og elektrobedrifter....* (Vagle og Møller 2015, s. 46). De fant blant annet at det å sette kjønnsbalanse på dagsorden i alle deler av et trepartssamarbeid: *arbeidsorganisasjonene, jentenettverk og utdanningsvirksomhetene* virket positivt (s. 16). I jentenettverkene så de blant annet at jentene fikk et frirom hvor de kunne starte empowerments prosessen bort fra å bare være «en av gutta» (s. 17). I intervjuene var jeg derfor nysgjerrig på i hvilken grad kvinnene søkte seg mot andre kvinner på byggeplassen, om de ønsket seg nettverk, eller om det var helt greit å bare være «en av gutta» der de var.

Vagle og Møller har i tillegg skrevet en rekke artikler og bøker om kvinner som minoriteter i fagene bil og elektrobransjen. De tok begge selv utradisjonelle valg på 70- og 80-tallet og havnet i disse bransjene. I en artikkel om likestilling hevder forfatterne at det ikke holder med to eller tre prosent jenter på en mannsdominert arbeidsplass: «vi må opp i minst 20 % for at flere jenter skal finne det interessant å begynne der». «Når jenter gjør utradisjonelle og tøffe valg gjennom å velge å utdanne seg til elektrikere eller bilmekanikere, må arbeidsgiverne sørge for å legge til rette for dem», sier de (Khrono, 2013). Dette vekket min nysgjerrighet på hvordan det er å være en av svært få, kanskje eneste kvinne på en byggeplass. Hvordan ser de for seg at det vil være annerledes om de blir flere. Kan det bli for mange?

Sosiologen Julia Orupabo (2016, s. 5) har basert boka kvinnejobber, mannsjobber og innvandrerjobber på sin doktorgradsavhandling fra 2014. Hun har undersøkt hvordan menn og kvinner, med og uten etnisk minoritetsbakgrunn, rammes ulikt av ulike kompetanseidealer. Blant annet finner hun at mennene på datateknologistudiet (med og uten etnisk minoritetsbakgrunn) bruker sine tidlige læringserfaringer med programmering fra gutterommet til å bekrefte at de er egnet til den utdanningen de har valgt (s. 63). De tilegner seg en status som skiller mellom de vanlige folkene som bare bruker PC-en og de som har brukt skrutrekker på PC-en. Jentene tar derimot ikke krav på denne uformelle kompetansen, det blir et maskulint fellesskap og menn ble derfor betraktet som mer kompetente (s. 67). Jeg ville derfor se i hvilken grad kvinnene hadde uformell kompetanse i form av læringserfaringer og om de tok krav på denne kompetansen eller ikke som håndverkere.

Ellers har jeg funnet forskning på det kjønnsdelte arbeidsmarked i fagbøker og på nettsteder som utdanning.no, forskning.no og artikler i tidsskrifter som for eksempel Tidsskrift for kjønnsforskning. Blant annet fant jeg en artikkel om at kvinner i dag velger mer utradisjonelt enn menn, men at yrkesfag henger etter (Forskning.no, 2016).

2.2 Politisk satsingsområde

Det er altså gjort mye forskning de siste årene og likestilling er heldigvis på dagsorden i mange fora. FNs femte bærekraftsmål handler om likhet for kjønnene, hvorpå målet er å oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling i samfunnet. I dette ligger det blant annet «rettferdig fordeling av makt, innflytelse og ressurser. Å leve et fritt liv uten

vold og diskriminering er en grunnleggende menneskerettighet og er avgjørende for utvikling av menneskene og for samfunnet». Et av delmålene (5c) er «*vedta og styrke god politikk og vedta gjennomførbar lovgivning for å fremme likestilling og styrke jenters og kvinners stilling på alle nivåer i samfunnet*» (FN, 2021). Det at kvinner skal ha mulighet til å delta på alle arenaer uten diskriminering er med andre ord definert som en grunnleggende menneskerettighet.

I Norge er arbeid med å fremme likestilling og inkludering underlagt Kulturdepartementet og et av de overordnede målene er som følger: *Alle som bor i Norge skal ha like muligheter til å bidra og til å delta i fellesskapet, uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, seksuell orientering og funksjonsnedsettelse* (Regjeringen, 2021). Det er også lovregulert gjennom arbeidsmiljøloven at vi skal kunne gå på jobb og føle oss trygge på at vi ikke skal utsettes for trakassering eller utilbørlig opptreden. I tillegg skal en kvinne kunne forvente at hun som en minoritet opplever å bli inkludert (Arbeidsmiljøloven 2005, §§ 1-1 a og 1-1 f). Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at arbeidsmiljøloven blir fulgt og må derfor sørge for et miljø som er fullt forsvarlig (§ 2-1).

Et godt arbeidsmiljø kjennetegnes av at ansatte har innflytelse og muligheten til å påvirke viktige elementer. Luxembourgdeklarasjonen fra 1997 sier blant annet at helsefremmende arbeidsplasser handler om å forbedre det fysiske og organisatoriske arbeidsmiljøet, fremme aktiv deltakelse og styrke de ansattes faglige og personlige utvikling og at dette skal være en del av den daglige driften. I et arbeidsmiljø må potensielt skadelige forhold begrenses eller fjernes, og helsefremmende forhold må styrkes. Å kjenne at en har innflytelse og mulighet til å påvirke er helsefremmende. Derfor er involvering sentralt i helsefremmende arbeid (ENWHP, 2018)

NHO er bygg- og anleggsbransjens arbeidstakerorganisasjon og de har likestilling mellom kjønnene som et klart definert satsingsområde (NHO, 2021), og dette støttes som tidligere nevnt av Byggenæringens landsforening (BNL, 2021). Det er også opprettet nettverk i bygg- og anleggsbransjen, blant andre Diversitas som jobber for: *mangfold og kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen, og en møteplass for folk i bransjen. Vi jobber målrettet med å øke bransjens attraktivitet, og gjennom vårt arbeid bidrar vi til å skape en holdningsendring i bransjen og sikre kompetansevekst i årene som kommer.* (Diversitas, u.å)

Det mangler altså ikke på gode intensjoner om like muligheter for begge kjønn globalt, nasjonalt og lokalt. Jeg har søkt svar gjennom intervjuene på om kvinnene opplever at disse intensjonene er oppfylt og om de føler seg likestilt med sine mannlige kolleger.

2.3 Kvinners arbeidsmiljø i bygg- og anleggsbransjen på dagsorden

Bygg.no som er bygge-industriens fagtidsskrift så nødvendigheten av en artikkelserie høsten 2020 som omhandler trakassering av kvinner i bygg- og anleggsbransjen. En av artikkelen tar for seg lærlingen «Ida» sine opplevelser rundt det å komme som ung jente til en byggeplass. Hun opplever grov seksuell trakassering fra en annen lærling som presenterte henne som firmaets «madrass», deretter av et helt utenlandsk arbeidslag. Ifølge artikkelen blir dette tatt dårlig hånd om av ledelsen i bedriften. «Ida» gir beskjed om at dette ikke er greit til kollegene, men de gir seg ikke. Hun varsler ledelsen, hvorpå hun får et «velmenende råd» fra en annen kvinne i firmaet *«nå må du ikke være fullt så hyggelig. Det kan misforstås»*. Etter mange runder mister «Ida» lysten på å være håndverker (Offergaard 2020). Saken opprørte og engasjerte på tvers av næringen og saken om «Ida» ble satt på dagsorden i mange bedrifter og ulike fora.

I 2019 skrev Lene Rexten masteroppgave om arbeidsforholdene for kvinner i bygg- og anleggsnæringen. Deltakerne i studien hennes opplever mye uønsket oppmerksomhet basert på kjønn, blant annet i form av seksuell trakassering. De jentene som trives i bygg- og anleggsbransjen, beskriver trivselen som et resultat av at de har tilpasset seg det mannsdominerte arbeidslivet og ikke motsatt. Kvinnene er altså prisgitt det mennene setter på dagsorden ved for eksempel lunsjprat. Flere kvinner mangler også egne garderobefasiliteter. De er henvist til mennenes skiftebrakke, ei bømme, et skogholt eller til nød nærmeste bensinstasjon (Rexten 2019, s. 49).

Ryktet går når noen i et minoritetsmiljø mislykkes. Jungeltelegrafene er en viktig rekrutterer – ungdom lytter til annen ungdom – dersom noen trives og lykkes så sprer dette seg. Fiaskoer sprer seg derimot raskere (Vagle og Møller 2005, s. 35), så derfor vil opplevelser som «Ida» har hatt, kunne skremme andre jenter fra å velge utradisjonelt.

I mitt mastergradsprosjekt har jeg undersøkt om kvinnene kjenner seg igjen i disse beskrivelsene. Har de et fora for å si fra om forhold som ikke fungerer? Blir de hørt når de sier fra, er de prisgitt det arbeidsmiljøet de tilbys, eller har de reell påvirkning på eget arbeidsmiljøet.

3 Teori

I Dette kapittelet presenterer jeg det teoretiske bakteppet som jeg vil diskutere empiri fra semistrukturerte intervjuer opp mot. Jeg har valgt å hente teori både fra det psykologiske og sosiologiske vitenskapsfeltet.

Hvem kvinnene er og hvorfor de reagerer som de gjør kan belyses fra et psykologisk perspektiv. Psykologi er «*studiet av atferd og mentale prosesser*» (Teigen, 2021). Jeg opplever ikke psykologiske forklaringsmodeller som tilstrekkelig for denne oppgaven da den også tar for seg miljøet rundt kvinnene, jeg har derfor også sett på teori fra sosiologifeltet – «*samfunnsvitenskap som studerer forutsetningene for, oppkomsten av og samspillet mellom samfunnets ulike elementer*» (Skirbekk, Kjølrsrød og Tjora, 2021).

3.1 Kvinner versus menn

3.1.1 Biologisk eller sosialt og kulturelt kjønn

Svare (2009, s. 21) stiller spørsmålet: «*Hva vil det si å være mann og kvinne? Og hva er egentlig kjønn*»? Han skriver at det enkleste er å peke på biologi, men at ingen som driver seriøs kjønnsforskning utelukkende gjør det. Hvordan vi lever som menn og kvinner i dag påvirkes først og fremst av kulturen vi lever i. Det skilles mellom de engelske uttrykkene sex og gender, hvor sex viser til det biologiske kjønn, mens gender er mer sosialt og kulturelt betinget.

I gamle dager ville flere kvinner enn menn blitt hindret av det biologiske kjønn i bygg- og anleggsbransjen. Det var mange tunge løft og hardt fysisk arbeid. Kvinnen har blant annet i snitt mindre muskelmasse og muskelkraft enn menn og er ofte lavere (Sundby 2001, s. 121), og ville på et generelt grunnlag mestret dette arbeidet dårligere enn menn på den tiden. Dagens bygg- og anleggsplasser har derimot en rekke hjelpemidler som gjør at fysiske, kjønnsrelaterte forutsetninger ikke lenger er et argument for at kvinner ikke skal kunne lykkes i dette arbeidet. Som forklaringsmodeller på store, moderne bygg og anleggsplasser må en derfor se på begrepet kjønn i det Svare (2009, s. 21) kaller en sosial og kulturell kontekst og ikke biologi.

3.1.2 Hvordan ble kvinnen uegnet for det harde arbeidslivet

Det å se på kjønn som noe sosialt og kulturelt betinget er ikke noe nytt. Beauvoir forklarte allerede midt på 1900-tallet at du som kvinne er født med livmor, men du er ikke uten videre kvinne av den grunn. Kvinne ikke altså ikke noe man er, men noe man blir, det er noe utover biologi som gjør deg til kvinne (Beauvoir, Eliassen, og Kittang, A. 1970 s. 13). Bourdieu forklarte framveksten av ulikheter hos kjønnene blant annet med at jenter får opplæring i en sosial orden som er «kjønnslig organisert» og tar etter andre kvinner når de vokser opp (Bourdieu og Stene-Johansen 2000, s. 104).

Fra 1700 - tallet og mot nyere tid er det blitt dyrket fram en ny form for mannlighet og kvinnelighet. For mennene er det stadig sterkere vekt på styrke, selvdisciplin, fornuft, kontroll over følelser, sosial distanse og konkurranseånd. Mye av dette kan forklares med dannelsen av nasjonale hærer for alle befolkningslag med militær disiplin. Før 1700 - tallet ble mye av det samme dyrket, men det var rom for andre idealer, også for menn (Svare 2009, s. 23).

Det viser seg at tilsvarende polarisering av kjønn har skjedd med kvinner fra 1700 - tallet. Kjønnene ble sett på som motsetninger. Når for eksempel det å vise følelser ble beskrevet som en kvinnelig egenskap ble det samtidig en umandig egenskap. Resultatet er at vi fra 1800-tallet fikk to ulike kjønn, hvorpå kvinnen er varm, emosjonell, moderlig og omsorgsfull - alt det mannen ikke er (Svare 2009, s. 24). Dette gjorde kvinnen perfekt til å ta seg av hus og hjem, men uegnet til det harde industrialiserte arbeidslivet. Kvinnekampen på 70-tallet og utover har derimot vist at kvinnene er egnet for arbeidslivet, men de har havnet i yrker der de tar med seg varme, emosjoner, moderlighet og omsorg ut av hjemmet – gjerne til pleie- og omsorgsykker (s. 41)

3.2 Minoriteter

Vagle og Møller (2005, s. 45) mener det er viktig å definere kvinner i mannsdominerte yrker som en minoritet og lage en strategi for rekruttering og ivaretagelse av disse slik man gjør for minoriteter ellers.

3.2.1 Selvlysende kvinnelige bygg og anleggsarbeidere

En minoritet som er under 10 % beskrives som «merket» (Vagle og Møller 2005, s. 40). De graderer kvinner i mannsdominerte fag videre fra «merket» til «synlig», helt opp til

«selvlysende» i sin doktorgradsavhandling (Vagle og Møller 2015, s. 83). Havn og Buland (2001) beskriver i sin sluttrapport til «bevisste utdanningsvalg» at det både er det de gjør og det de ikke gjør som synliggjør minoriteten. Synligheten handler ikke om kvinnene som fagperson, men som kvinnen, altså annerledes enn majoriteten:

«Paradoksalt nok går denne synligheten ofte hånd i hånd med en usynliggjørings-prosess. Som medlem av en minoritet blir elevene ekstremt synlige som personer, og som minoritetsgruppe, og tilsvarende usynlige som fagpersoner. Som farget er du bestandig «neger» først og snekker sist, som jente/kvinne er du «jente» og ikke mekaniker. Din individualitet og faglighet forsvinner, blir usynlig i all din synlighet. Usynligheten kan alternativt få form av latterliggjøring.» (s. 60)

Denne språklige problemstillingen ble tatt opp i podkasten «godt nok for de svina» (Traaseth 2021, 18.januar). Helen Uri ble intervjuet og forklarer at tradisjonen med å tilegne yrker et kjønn sitter godt festet i språket vårt. Dette handler om forventninger hos befolkningen. Til tross for at halvparten av legestaben i dag, og 70% av studentene på medisinstudiet er kvinner omtales de som «kvinnelig lege» og ikke først og fremst «lege». For å endre dette anbefaler Uri at vi rett og slett slutter å betegne kjønn ved beskrivelse av yrke. En lege er en lege, og en tømrer er en tømrer.

3.2.2 Undertrykkelsesmekanismer av minoriteter

Vagle og Møller beskriver sju undertrykkelsesmekanismer der uønsket synlighet som beskrevet i kapittelet over er en av disse. De andre er *utestenging, generalisering, for lite hjelp, for mye hjelp, hakkekylling og trakassering* (Vagle og Møller 2005, s. 53-69). Dette kommer fram etter en intervjuundersøkelse blant jenter på «guttelinjer», men jeg ser at flere av disse undertrykkelsesmekanismene også kommer til syne i arbeidslivet og velger å se nærmere på noen av disse i denne oppgaven.

3.2.2.1 Generalisering

Generalisering handler om stereotypisering. Det kan for eksempel være i form av at man velger å beskrive hvordan en jente er basert på møte med andre jenter, eller hvilke erfaringer man har gjort seg etter å ha hatt en kvinnelig kollega (Vagle og Møller 2005, s. 58). Hvis hun ikke fikk til et bestemt arbeide kan det generaliseres til at dette er for

tungt for kvinner framfor å se at kvinnelige håndverkere kan være like forskjellige som menn

3.2.2.2 For mye og for lite hjelp

For mye hjelp kan handle om omsorg, men det kan også handle om en generalisering om at jentene er svakere og ikke klarer så mye som guttene. Det kan altså være slik at for mye hjelp gjør jentene enda mer synlige. Likebehandling eller for lite hjelp kan gi det samme resultatet (Vagle og Møller 2005, s. 64).

3.2.2.3 Trakassering

Trakassering er den mest alvorlige undertrykkelsesmekanismen, og for kvinner i bygg- og anleggsbransjen er det gjerne, som beskrevet i kapittel 2, i form av seksuell trakassering. Trakassering handler ofte om at du blir plaget på grunnlag av egenskaper som du er uløselig knyttet til (Vagle og Møller 2005, s. 67). I denne settingen – i kraft av at du er kvinne.

3.2.3 Når du trækker inn på de ekte mannfolkas arena

Mary Beard (2018) skiver på omslaget til sin bok; kvinner og makt – et manifest, at «*Du kan ikke uten videre finne plass til kvinner i en struktur som allerede er kodet som mannlig – du må endre hele strukturen*». Kvinner i bygg og anleggsbransjen beveger seg inn på domenet til «ekte mannfolk» i «blåsnippykker» (Neumann, Rysst & Bjerck, 2012 s. 241) og bransjen må derfor regnes som kodet som mannlig slik Beard (2018) beskriver.

Havn og Buland fant at kvinner ofte blir plassert i seksualiserte båser når de velger utradisjonelt. Det å bli kalt ludder og andre ukvemsord er helt vanlig for å forklare hvorfor du trenger deg inn på guttas arena. Bås-setting kan være «*en virksom hersketeknikk, som bidrar til å sette minoriteten på plass, og sikre at de holder seg innenfor de rammer som majoriteten definerer for dem*.» (Havn og Buland 2001, s 61). Ulike hersketeknikker er ikke alltid bevisste, men er gjerne det dersom minoriteten oppfattes som en trussel (Vagle og Møller 2005, s. 58).

Jacqui Oatley våget seg i 2007 inn på guttas arena. Hun ble første kvinne i «match of the day» (et fotballprogram). Etter dette ble hun gjenstand for en mengde hatefulle ytringer i kommentarfelt og sosiale medier (Mary Beard 2018, s. 46). Når kvinner trer

inn på mennenes arena kan det virke som at det ikke har så mye å si hvilken linje du legger deg på som kvinne. Fornærmelsene kommer uansett. Det er ikke hva du sier som utløser dem, det er rett og slett at det er du som kvinne som sier dem. Det kan være en voldsom motstand mot kvinners inntrengen på menns diskursområder. Rådene profesjonelle gir til kvinner som blir utsatt for hets i offentlige kommentarfelt er å ikke gi dette oppmerksomhet, men snarere å være stille - å tie (s. 52). Det å overse slike hersketeknikker uten noen form for respons beskrives i denne oppgaven nærmere i kapittel 3.5 som Loyalty (Hirschman, 1970)

3.3 Kontrollplassering

Attribusjonsteori omhandler opplevelser av årsaker til handlinger, suksess og nederlag, samt innflytelsen disse opplevelsene har på fremtidig motivasjon og prestasjoner. Ofte beskrevet som intern og eksternt kontrollplassering. Det er et nøye studert tema innen psykologien og andre sosiale vitenskapsgrener, beskrevet av Julian Rotter i 1954 som «locus of control». Personer med høy grad av indre kontrollplassering opplever at det som skjer med dem primært skyldes egne handlinger, mens de med høy grad av ytre kontrollplassering har en tendens til å tro at ytre faktorer bestemmer det som skjer med dem (Rotter 1990, s. 490). Bernard Weiner videreførte Rotters begrep om kontrollplassering (Weiner, 1979) Han beskriver tre dimensjoner i folks årsaksforklaringer: *Lokalisering, Stabilitet, og Kontrollerbarhet*.

3.3.1 Lokalisering

Det er en nær sammenheng mellom tanker, følelser og handlinger. Tankene våre virker inn på følelsene og følelsene påvirker måten vi tenker på. Emosjonelle reaksjoner antas å være maksimerte når vi opplever at det var noe ved oss selv som person som skapte suksessen, og på et minimum om det var eksterne forhold. (Weiner 1979, s. 12).

Dersom vi tror vi har påvirket resultatet selv vil vi ha en økt tro på egen mestring, noe som vil gi oss en forventning om å løse en oppgave enda bedre neste gang. Dersom vi setter suksessen på kvoten for flaks blir vi fortsatt glade for at vi har løst oppgaven, men det var utenfor vår kontroll, og vi har ikke fått økt tro på at vi kan gjøre det bedre neste gang. Det kommer helt an på ytre forhold, og det vil naturlig nok ha konsekvenser for vår optimisme med tanke på videre framgang (s. 13).

3.3.2 Stabilitet

Stabilitet forklarer om vi attribuerer suksess og nederlag til stabile, det vil si vedvarende faktorer, eller ustabile faktorer, som er mer midlertidig. Evner er en stabil faktor, mens dagsform og innsats er ustabile. Stabilitet handler også om hvor mye endring vi forventer etter suksess eller fiasko (Weiner 1979 s. 6). Når det går dårlig vil det å adressere det til ustabile faktorer være et bedre utgangspunkt for forbedring enn opplevelsen av at evnene sviktet. Dersom det var evnene som sviktet har vi mindre tro på at vi lykkes neste gang (Weiner 1979 s. 7).

3.3.3 Kontrollerbarhet

Kontrollerbarhet handler om evnen og muligheten til å påvirke egen situasjon og omgivelsene. Vil vi når vi opplever suksess og nederlag adressere det til oss selv eller faktorer utenfor egen kontroll? De som tror de kan påvirke resultatet selv har lettere for å lykkes enn de som ikke tar denne kontrollen selv. De som tror det er utenfor deres kontroll vil antakeligvis ikke engang oppsøke den informasjonen som kan hjelpe til å prestere bedre (Weiner 1979 s. 13)

3.4 Tro på egen mestringsevne – Self- efficient

Den sosial- kognitive teorien så dagens lys på 60- og 70- tallet, utviklet av Albert Bandura. «*Sosial læringsteori forklarer menneskelig adferd i form av en kontinuerlig gjensidig interaksjon mellom kognitive, atferdsmessige og miljømessige faktorer*» (Bandura, 1977, vii (preface). Han innførte begrepene «self-efficacy» og «outcome-expectation» i læringsteoriene (Bandura 1997 s. 79). «Self-efficacy» er oversatt til norsk som personens tro på egen mestringsevne (Svartdal, 2021), og forklart som «*individets tro på egne evner til å organisere og igangsette handlinger som er nødvendige for å oppnå noe bestemt*» (Højdal & Poulsen 2012 s. 102). Vår tro på egen mestringsevne kommer av både direkte og indirekte læringserfaringer samt hvordan vi fortolker de resultatene vi oppnår. Det kan være det vi direkte har oppnådd (som vekker gode positive følelser), den feedbacken vi får av andre (sosial anerkjennelse) eller individuelle fysiologiske forhold. I motsatt fall negative følelser, negative reaksjoner fra omgivelsene eller negativ tolkning av egen prestasjon. Vår tro på egen mestring bestemmer om vi i det hele tatt vil forsøke å mestre de utfordringer vi møter på, da det

bestemmer vår *outcome-expectation* (Bandura 1997, s. 22). Jeg oversetter dette til norsk som forventning om resultat.

Self-efficacy, troen på egen mestring, vil påvirke de valg vi treffer, hvor mye vi anstrenger oss for å nå våre mål, hvor lenge vi holder ut når vi møter motstand og hvordan vi har det. Den som har tro på egen mestring vil normalt prestere bedre enn de som ikke har denne troen. Denne troen er ifølge Bandura basert på fem informasjonskilder. Disse fem er *tidligere erfaringer, vikarierende erfaringer, verbal overbevisning, emosjonelle forhold og personens tolkning av egne resultater*. (Bandura 1997, s.80). Bandura sier derimot at en persons mestringstro ikke er konstant. Den kan forandres og påvirkes.

3.4.1 Læringserfaringer

Tidligere erfaringer kan være med på påvirke oss senere i livet, og selv om vi ikke alltid legger merke til det selv tar vi med oss læringserfaringer omtrent hele tiden (Bandura 1997 s. 80). Slik jeg forstår dette vil det at du som barn gått mye med en rollemodell og snekret eller mekket, kanskje til og med fått ros for at du er flinke vil dette gjøre at du senere vil like å holde på med dette. I motsatt fall vil en oppgave du feiler med, spesielt før du har etablert mestringstro gjøre at du ikke forventer å prestere på dette feltet senere.

3.4.2 Verbal overbevisning

Verbal overbevisning handler om støtte og oppmuntring fra andre (Bandura 1997, s. 101). Det handler om at vi får positiv eller negativ feedback på det vi gjør. Får barnet høre at hun er flink til å snekre vil dette gi henne lyst til å snekre mer og hun blir stadig dyktigere til å løse tilsvarende oppgaver. Etter hvert trenger hun ikke lenger positiv stimuli. På den andre siden vil hun kvie seg for å gjøre ting hun føler at hun ikke mestrer. Denne egen-evalueringen vil være det Bandura kaller emosjonelle forhold knyttet til handlingen eller resultatet (positivt eller negativt) og personens tolkning av eget resultat (Bandura 2004, s 143).

3.4.3 Vikarierende læringserfaringer

Vikarierende læringserfaringer handler om rollemodeller. Lykkes andre det vil være naturlig å sammenligne seg med vil det være med på å styre forventningen om egen mestring i positiv eller negativ retning. (Bandura 1997 s. 86).

Et av Banduras mest kjente eksperimenter (Bobo eksperimentet) omhandler aggresjon. Voksne rollemodeller gikk fysisk, fysisk og verbalt, eller hverken fysisk eller verbalt til angrep på en dukke (Bobo) med barn som observatører. Eksperimentet viste at barna som hadde observert de voksne gå fysisk og/eller verbalt til angrep på dukken hadde tendens til å gjøre det samme selv (Bandura, Ross & Ross 1961, s. 7). Likeledes imiterte også barna de voksnes ikke-aggressive atferd (s. 11).

Bobo eksperimentet er ansett som en viktig sosial-kognitiv forklaringsmodell i forhold til aggresjon, men er også kritisert for å være for kunstig. Utvalget var ikke representativt for befolkningen og det er derfor vanskelig å si om man kan generalisere. Innvendinger er også at det forskjell på å være voldelig mot en dukke og i det virkelig liv, samt at det er en mulighet for at barna i studien har forsøkt å tilfredsstille forskerne med adferden sin (Hart og Kritsonis 2006, s. 4).

3.5 Hvilke valg har du når det ikke går som forventet

Albert O. Hirschman skrev i 1970 boka *Exit, Voice og Loyalty – responses to decline in firms, organizations, and states* (Hirschman, 1970). I utgangspunktet handler Hirschmans teori om responsstrategier innen konkurranseutsatte, små organisasjoner, men ifølge Hirschman kan teorien overføres til andre organisasjoner. Forenklet handler det om at mennesker i hovedsak har to mulige utganger når ting ikke fungerer som ønsket. Det ene er Exit, altså å trekke seg tilbake, eller Voice, at man kommuniserer sine behov for endring. Overført til kvinner i bygg og anleggsbransjen – en minoritet – så kan kvinnen velge å slutte i jobben og/eller i bransjen, eller de kan finne en vei for å bli hørt. Loyalty handler om lojalitet – kvinnene blir, tilpasser seg og aksepterer det som ikke er som ønsket. Jeg har valgt å bruke de engelske begrepene videre da jeg ikke finner tilstrekkelig presis norsk oversettelse av begrepene.

3.5.1 Søken etter kongruens – Exit eller Loyalty

John Holland klassifiserte mennesker inn i seks mennesketyper med tilsvarende seks modelltyper av jobbmiljøer med samme karakteristikk (Holland, 1997 s.21-47). *«Det er ulike måter å estimere folks profiler på, men den dannes på bakgrunn av kulturelle og personlige styrker, venner, biologisk arv, foreldre, sosial klasse og fysisk miljø»* (s.

2), og utvikler seg gjennom livet ved at man som barn starter å foretrekke en ting foran en annen, deretter utvikler dette seg til egenskaper og kan til slutt gi preferanser i forhold til yrker. Tilsvarende er hvert miljø dominert av en type personlighet (s. 3). Noen miljøer har en tendens til være mer definert av en type personlighet enn andre miljøer (s.4). Håndverksfaget er dominert av «Realistic Type» (s. 21), oversatt til norsk som «Praktisk Interessekategori» (Svendsrud 2015 s. 82).

En slik type bås-tenkning som Holland beskriver virker ganske søkt i dag, og vil være ganske begrensende i et veiledningsperspektiv (Svendsrud 2015, s.81). Den brukes derimot fortsatt i moderne karriereveiledning. Ikke alene, men som et ledd i en mer konstruktivistisk tilnærming og interessekartlegging som et utgangspunkt for videre karriereveiledning (s. 92). Jeg bruker den derfor i denne oppgaven som en generell beskrivelse av håndverkere, men det kan ikke overføres til en generalisering om at «sånn er du som jobber i bygg- og anleggsbransjen».

Holland snakker først og fremst om kongruens og inkongruens i forhold til at mennesker søker seg mot miljøer som gir dem muligheten til å bruke deres evner og ferdigheter, uttrykke deres holdninger og verdier og påta seg roller og oppgaver som gi mening. Der du møter samsvar i forhold til deg selv og miljøet du er omgitt med er det kongruent, i motsatt fall inkongruent (Holland 1997 s. 5). Sosial- og læringsteoretikerne rettet kritikk mot Holland om at han beskriver et statisk samfunnssyn og ikke tar høyde for blant annet raske skifter i samarbeidsforhold i virksomheter (Højdal og Poulsen 2012, s. 123). Jeg har derimot i denne oppgaven tatt meg friheten til å overføre Hollands forklaringer i forhold til kongruens og inkongruens også til det mellommenneskelige plan.

Dersom det ikke er samsvar mellom personlighet og miljø, vil en person ofte søke seg til et mer kongruent miljø (Holland 1997, s. 11), altså det Hirschman kaller Exit (Hirschman, 1970, s 4). Alternativt vil man ifølge Holland forandre personlig atferd eller oppfattelse ved inkongruens (Holland 1997, s. 11), og slik jeg forstår det gjør man det ved å forsøke å tilpasse seg det miljøet man er, noe som minner om Hirschmans begrep Loyalty (Hirschman 1970, s 77).

Holland bruker begrepet inkongruente interaksjoner og viser til at denne uoverensstemmelsen stimulerer til forandring i menneskelig atferd, mens kongruente interaksjoner, det vil samsvar, skaper stabilitet. Personer har en tendens til å forandre

seg eller bli som dominante personer i miljøet. Denne tendens er sterkere jo større grad av kongruens det er i miljøet. (Holland 1997, s. 11). Dersom en kvinne over lang tid jobber i et mannsdominert arbeidsmiljø og ikke velger hverken å bruke Voice eller Exit vil denne kvinnen slik jeg forstår Holland ved å velge Loyalty i liten grad bidra til å gjøre arbeidsmiljøet mer tilpasset kvinner. Det samme gjelder menn som ikke sier et klart nei til diskriminering og trakassering.

3.5.2 Exit framfor Voice dersom utgangen er lett tilgjengelig.

Det generelle prinsippet er ifølge Hirschman at jo større tilgang man har til Exit, desto mindre vil Voice bli brukt. Slik jeg forstår det; har du mange bein å stå på, flere utdannelser, andre jobbtillbud, så vil du i mindre grad bruke stemmen din til å få til en forbedring – du velger deg heller et annet alternativ. Dersom du ikke har tilgang på Exit og må ha en endring så er Voice det eneste alternativet. (Hirschman 1970 s. 33).

3.5.3 Loyalty er et valg mellom Exit og Voice

Valget om å benytte seg av Voice innebærer derimot å ta en sjanse, da må man tro på egen innflytelse på å skape forandring (Hirschman 1970, s.37) I valget mellom Exit og Voice, ligger det et annet alternativ – Loyalty (Hirschman 1970, s.77). Loyalty kan altså hindre eller forsinke Exit gjennom at medarbeidere blir i organisasjonen uten Voice selv om det er problemer. Så fort du har brukt Voice skapes det behov for endring i bedriften, alternativt at du tvinges til Exit. Slik jeg forstår det kan Loyalty enten handle om at man har en sterk tilknytning, for eksempel at man har jobbet et sted lenge, eller at det ikke finnes så mange andre alternativer, for eksempel på grunn av et presset arbeidsmarked og kan derfor være et trygt valg.

Exit vil gi organisasjonen nyttig tilbakemelding om at folk er misfornøyde gjennom dårligere rykte, synkende medlemstall og lignende, men det er selvsagt slik at jo flere som slutter, dess tydeligere er tilbakemeldingen (Hirschman, 1970 s. 23). Når misfornøyde medarbeidere bruker Voice gir det også nyttig tilbakemelding til bedriftene om at en endring er på sin plass (s. 4). Exit og Voice i kombinasjon er en sterk indikator (s. 36), jeg overfører det i denne oppgaven til at misfornøyde medarbeidere som slutter for deretter fortelle hvorfor vil være en god kombinasjon for å kunne skape endringer til det bedre.

4 Forskningsdesign og metode

Jeg forstår Frode Nyengs (2012, s. 9) innledning i boken «Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori» at forskning og vitenskapsteori ikke nødvendigvis påberoper seg en sannhet, men til forskjell fra andre kunnskapskilder er resultatet godt begrunnet. Larsen (2017, s. 19) definerer forskningsdesign som en plan for forskningen for å sikre reliabilitet og validitet.

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for forskningsdesign, valg av metode og utvalg. Jeg vurderer hvordan jeg kan ivareta etiske hensyn samt reliabilitet og validitet i oppgaven min.

4.1 Valg av forskningsdesign - eksplorerende

Jeg har vurdert ulike forskningsdesign til oppgaven min slik at jeg kan være sikker på at det er en god sammenheng mellom problemstilling, data og analyse (Larsen, 2017, s. 19) i masterprosjektet mitt. Jeg har derfor landet på det Befring (2015, s 84) kaller et eksplorerende forskningsdesign hvor empiriske data innhentes i et nokså begrenset omfang.

Min problemstilling har som beskrevet i innledningen kommet som følge av at nysgjerrigheten på temaet er vekket av personlige erfaringer og opplevelser slik Befring påpeker ofte er tilfelle med eksplorerende forskningsdesign. Tidligere forskning vil inspirere og i mindre grad styre prosjektets innhold og utforming. Fordelen med et slikt forskningsdesign er *«fantasi og mulighet til å bevege seg på upløyd mark»* (Befring, 2015 s. 85). Informantenes historier vil i stor grad styre min søken etter fagstoff jeg kan analysere dataene mot, og veien har blitt litt til underveis i studien min.

4.2 Endring av forskerfokus

Jeg startet arbeidet med denne mastergradsoppgaven med følgende hypotese:

"Det å være en av få av sitt kjønn er viktig når kvinner velger jobb innen bygg- og anleggsbransjen"

Min arbeidsplass har et mål om å rekruttere kvinnelige håndverkere og jeg tenkte at om vi først fikk ansatt en kvinne eller to, så ville ballen begynne å rulle slik som er tilfelle er for menn i pleie- og omsorgssektoren og i barnehager. Jeg valgte derfor å lese vitenskapelige artikler om kvinner i mannsdominerte yrker, og fant en artikkel av Neumann, Rysst & Bjerck spesielt interessant. Denne handlet riktignok ikke om rekruttering av kvinner til mannsdominerte yrker, men det var noe i artikkelen som fattet min interesse. Kvinnene beskrevet i forskningsprosjektet ønsket seg ikke mange kvinnelige kollegaer, men ga derimot uttrykk for at en av de tingene de liker med jobben sin er å «være en av gutta», skriver Neumann, Rysst & Bjerck i sin artikkel (2012, s. 251). Følgende utsagn er utbredt i deres materiale: «*Jeg liker godt å være eneste kvinne blant mange menn, for da slipper jeg sladringen og kvinneintrigene*». Hvis dette er tilfelle, vil et forsøk på å samle kvinner kunne ha motsatt effekt av det som er beskrevet om å samle menn for å rekruttere flere menn (Likestillingssenteret 2018; Svare 2009).

Da jeg startet forberedelsene til intervjuene var det denne hypotesen jeg arbeidet ut ifra, men jeg fant derimot ingen ting som kunne støtte opp under dette i uformelle samtaler jeg hadde med kvinner i bygg- og anleggsbransjen, verken før eller underveis i intervjuene. De jeg pratet med uttrykte at de liker å arbeide i et mannsdominert arbeidsmiljø, men de fleste ønsker seg flere kvinnelige kolleger slik at de slipper å være alene av sitt kjønn. Jeg endret derfor forskerfokus ganske raskt i prosessen med denne oppgaven.

4.3 Valg av metoderetning – samfunnsvitenskapelig

Jeg har valgt semistrukturerte intervju som metode for å finne data som kan belyse problemstillingen min. Intervju er en av mange samfunnsvitenskapelige metoder som dreier seg om «*hvordan vi går fram for å få kunnskap om den sosiale virkeligheten, og hvordan vi skal analysere denne informasjonen*» (Johnsen mfl. 2016, I Larsen 2017 s. 17).

Ettersom jeg ønsket svar på hva som gjør at kvinnene i min studie valgte, trives og blir i sin jobb innen bygg- og anleggsgfag, som en av få av sitt kjønn, passet det ikke med lineære forklaringsmodeller som jeg ville fått med en naturvitenskapelig metode. Da jeg har forsket på sosiale handlinger måtte jeg ha en helt annen innlevelse enn om jeg skal

forklare naturfenomener. Jeg måtte vite hvordan informantene selv fortolker sin verden for så å kunne forklare hva de gjør (Nyeng 2012, s. 48). Meningsfenomener gjennom fortellinger kalles hermeneutikk – vitenskap som systematisk arbeid med fortolkninger (Nyeng 2012, s. 45). Perspektivet er fenomenologisk gjennom at «*jeg setter fokus på menneskers forståelse av seg selv og sin livssituasjon, med deres oppfatninger av erfaringer og opplevelser*» (Befring 2010, s. 109)

4.1 Utvalget

Jeg vurderte hvordan jeg skulle finne informanter. Det finnes flere kvinnenettverk i bransjen som jeg vurderte å ta kontakt med, men jeg var usikker på om kvinner som allerede er i et nettverk er rette informanter til å belyse min problemstilling. Det kan være at kvinnene er i nettverket fordi de har behov for å søke vekk eller bryte opp det mannsdominerte. Men det kan også være at de har valgt å være i nettverket fordi de tror dette er forventet av dem og vanskelig å si nei. Jeg vurderte derimot at det ville være feil å utelate kvinner som er i nettverk og bare intervjuer de som arbeidet som eneste av sitt kjønn på byggeplassen og ikke var tilknyttet et nettverk. Jeg var ikke bevisst på leting etter kvinner som har valgt, trives og forblir i bransjen. Jeg hadde som beskrevet et annet forskerfokus på dette tidspunktet. Jeg var helt enkelt på søken etter kvinnelige håndverkere, og de er ikke så mange.

Jeg kontaktet derfor et nettverk hvor jeg raskt fikk positivt svar. De som administrerte nettverket ville alle finne to kvinner hver som arbeidet på byggeplass med navn og telefonnummer slik at jeg hadde litt å velge i. Jeg hadde allerede funnet to kvinner gjennom andre kanaler.

Jeg sendte kvinnene en SMS hvor jeg spurte om det var greit at jeg kontaktet dem per telefon hvor jeg da presenterte prosjektet mitt, og at de da skulle kunne si ja eller nei til om de ville være med. Til slutt hadde jeg samlet fem informanter med ulik tilknytning til bygg- og anleggsbransjen. De har ulik fartstid i bransjen, ulike arbeidsplasser (med unntak av to som jobber samme sted), og ulike yrker/utdannelse. Men de jobber alle fem som håndverkere innen bygg- og anleggsbransjen.

Jeg har bevisst utelatt kvinner fra faget anleggsgartner da det var 27 % kvinner på dette faget i 2018, noe som betyr at det er en stor del av de 5 %'ene som har søkt seg til bygg- og anleggsgag som blir anleggsgartnere (BNL, 2019).

4.2 Kvinnenes fortelling gjennom semistrukturerte intervjuer.

Før oppstart vurderte jeg fordeler og ulemper med ulike former for forskningsintervjuer. Jeg landet på semistrukturerte individuelle intervjuer; jeg forberedte på forhånd tema for å belyse problemstillingen, men var samtidig ute etter deres frie fortelling (Larsen 2017 s. 99). Jeg forberedte derfor en fleksibel intervjuguide (vedlegg 3) som fungerte som en sjekklister for å se at jeg hadde fått med meg det mest vesentlige under intervjuene samt at jeg kunne trekke informantene inn igjen dersom fortellingene kom helt på viddene. Intervjuguiden var også en god hjelp om informantene hadde mye på hjertet, og også der fortellingene kom sakte. Jeg hadde oppfølgingsspørsmål utenom guiden, og informantene fikk også ta opp temaer fritt slik Larsen (2017, s.99) beskriver er vanlig i et semistrukturert intervju.

På forhånd testet jeg ut intervjuguiden min på en kvinnelig kollega jeg føler meg trygg på. Hun er ikke håndverker, men jobber som funksjonær i bygg og anleggsbransjen. Jeg ba om innspill på spørsmålene og reviderte guiden noe, da noen spørsmål var litt uklare. Det er ingen ting fra dette intervjuet som kommer til å bli brukt i oppgaven.

Ettersom målet for masterprosjektet er å belyse hvilke faktorer kvinner selv beskriver som utslagsgivende når de velger, trives og blir innen bygg- og anleggsbransjen ønsket jeg at de skulle fortelle så fritt som mulig om hvordan de havnet der. Jeg ønsket at de skulle fortelle om sine erfaringer fra barne- og ungdomstiden. Jeg var nysgjerrig på om dette var jenter som valgte lekens form og innhold framfor om det var viktig at det var en gutt eller ei jente de lekte med når de var barn. Jeg var nysgjerrig på om de valgte bygg- og anleggsbransjen fordi de liker konstruksjoner og bygg eller om det bare var et naturlig valg fordi de ikke ønsket å gå på typiske jentelinjer som frisørline, helse- og oppvekstfag eller de mer teoretiske linjene. Eller om det var helt andre grunner?

Jeg hadde planlagt at dersom det styrker eller svekker kvinnenes fortellinger ville jeg forsøke å beskrive dynamikk, kroppsspråk, stillhet, stemning og lignende så objektivt som mulig dersom jeg kunne gjøre det uten anonymiteten til informanten trues. Som følge av Covid-19 pandemien kunne ikke dette gjøres ettersom nesten alt var digitalt.

4.2.1 Gjennomføring av intervjuene

Et av intervjuene ble gjennomført på kvinnens aktuelle arbeidssted, mens de fire andre ble gjennomført digitalt med Outlooks møteprogram Teams. Jeg tok lydopptak under

samtalen. Lydopptaket ga meg mulighet til å gjengi selve samtalen så presist som mulig gjennom transkribering, samtidig som jeg frigjorde meg fra pennen slik at jeg kunne være til stede og lytte aktivt til det som blir sagt (Kvale og Brinkmann 2015, s. 205)

I det første digitale opptaket mistet jeg dessverre taleopptaket. Jeg fikk transkribert hovedelementene i dette intervjuet gjennom memorering da jeg gjorde dette tett opp til intervjusituasjonen, men ettersom jeg ønsket å vise kvinnens stemme gjennom sitater - med hennes egne ord - sendte jeg henne intervjuspørsmålene og hun supplerte skriftlig. Selv om dette ble en litt fattigere transkripsjon enn de fire andre, er ikke selve transkripsjonen det viktigste her. Intervjuet var en levende samtale - transkripsjonen er en metode - et verktøy til fortolkning (Kvale og Brinkmann 2015, s.49) og jeg opplever at materialet fra dette intervjuet også holder god kvalitet og kan fortolkes på lik linje som de andre. Resten gikk etter den nye planen – digitalt med lydopptak.

Jeg jobber selv i bygg og anleggsbransjen i en definerte rolle. Dette kan gjøre at informantene ikke ønsker å åpne seg for meg, eller at tilliten er så stor at jeg får mer informasjon enn jeg egentlig ønsker. Det er som Kvale og Brinkmann (2015, s. 51) påpeker et asymmetrisk maktforhold i et forskningsintervju. Blant flere punkter som utgjør denne asymmetrien må jeg være klar over at forskningsintervjuet ikke er en åpen dagligdags samtale mellom likestilte parter, selv om jeg ønsker aldri så mye å skape trygghet og lave skuldre i intervjuet.

4.2.1 Presentasjon av intervjuene i oppgaven

Jeg har valgt å presentere datamaterialet som har kommet frem gjennom intervjuene på tre forskjellige måter. Av og til synes jeg det var mest illustrerende å gi en samlet beskrivelse av hva kvinnene uttrykker, andre ganger var løsrevne sitater, hvor jeg i tillegg forklarer hva jeg som intervjuer opplever at dette er et uttrykk for, det mest hensiktsmessige. Sitatene er for å få fram informantenes stemmer i fortellingen (Kvale og Brinkmann 2015, s. 307). Jeg har vurdert hvert enkelt sitat i seg selv, men har forsøkt å bevare helhetsinntrykket. Jeg har forsøkt å finne sitater både der informantene har hatt motstridende oppfatninger, men også likheter.

Flere steder presenterer jeg dialoger mellom meg som intervjuer og den som blir intervjuet. Her kan leseren se hvilken kontekst svaret fra informantene kommer i (Kvale og Brinkmann 2015, s. 307) Disse utsnittene blottlegger meg som intervjuer og viser at

uansett hvor mye jeg har forberedt meg på intervjuet og jobbet med min førforståelse blir et kvalitativt forskningsintervju formet av hvem jeg som intervjuer er i settingen. Datamaterialet jeg sitter igjen med er et resultat av at det var nettopp jeg som stilte spørsmål, informanten svarte og jeg stilte oppfølgingsspørsmål.

4.1 Forskningsetiske hensyn

Jeg har bestrebet å følge de forskningsetiske retningslinjene som er beskrevet i «Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi» (Kalleberg 2006)

4.1.1 Personvern

I kapitlet om personvern står følgende «*forskeren skal respektere forskningsdeltakernes autonomi, integritet, frihet og medbestemmelse*» (Kalleberg 2006, s. 12). Kalleberg lister opp ulike punkter hvor en skal vise særlig aktsomhet, og disse to blir særlig aktuelle i mitt prosjekt: «*når selvrespekt eller andre viktige verdier for individet står på spill*» og «*individet kan identifiseres direkte eller indirekte, ved at enkeltpersoner eller miljøer kan gjenkjennes i publikasjoner og annen formidling av forskningen*». (s. 13). Det første punktet her er særlig viktig ettersom det å snakke om hvorfor man velger et utradisjonelt yrke kan være et sårbart tema. De man kan komme inn på følelser som «å ikke passe inn», kanskje noen er flau over at de helst vil «være en av gutta» alternativt «ikke vil være en av gutta», eller at dårlige opplevelser, trakassering og/eller undertrykkelsesmekanismer fra kolleger kan være skambelagt og vanskelig å utlevere.

Det er få kvinner i bransjen, så det kan være vanskelig å holde hemmelig hvem som har vært informanter i studien. Respondentene ble opplyst om dette, samt at bruk av materiale fra intervjuet, deriblant sitater, vil bli behandlet anonymt under analysen og i oppgaven. Jeg har ikke beskrevet dialekter, arbeidsplasser, yrke (foruten at de jobber i bygg- og anleggsbransjen som håndverkere) eller noe annet som kan gjenkjenne informanten.

Faktumet at det er så få kvinner i bransjen kan gjøre at informantene har vært redde for å bli gjenkjent, og velger å holde informasjon tilbake. Andre kan ønske å bli gjenkjent og har mye på hjertet. Jeg har vurdert på hvilken måte jeg best kunne presentere

dataene; om noen har en veldig karakteristisk måte å prate på med bruk av særegne ord og uttrykk og lignende har jeg i noen tilfeller endret litt på disse slik at jeg sikrer at de ikke blir gjenkjent. I dette kan jeg ha gått glipp av viktige aspekter.

4.1.2 Samtykke og anonymitet

Jeg har i forkant av studien sendt inn meldeskjema til Norsk Senter for forskningsdata (NSD) og fått svar (Vedlegg 2). Jeg har innhentet fritt, informert og uttrykkelig samtykke (Kalleberg 2006, s. 14) fra alle informantene (Vedlegg 1). De ble først informert om hva som er formålet med studien og fikk deretter mulighet til å si ja eller nei. Jeg sendte samtykkeskjema på e-post til dem, samt at jeg muntlig har informert om det som står der. Vi ble deretter enige om at de kunne svare JA på e-posten med samtykke framfor å printe ut, skrive under og scanne tilbake ettersom vi ikke kunne møtes fysisk.

Informantene fikk beskjed om at forskerfokusert mitt kunne endre seg etter første informasjon de fikk, og at de skulle få alle sine sitater som skal brukes i oppgaven til gjennomlesing og godkjenning. De fikk beskjed om at de kan trekke enkelte sitater eller hele intervjuet uten nærmere forklaring dersom de ønsker det. Alle godkjente sine egne sitater etter gjennomlesning av det transkriberte materialet, hvor også ny problemstilling og kontekst sitatene skulle settes inn i ble presentert.

4.2 Reliabilitet

Reliabilitet er ifølge Nyeng (2012, s. 105) en nødvendig, men ikke tilstrekkelig betingelse for god forskning. God reliabilitet handler om hvor robust undersøkelsen er, altså om dataene er tillitvekkende. For at min undersøkelse skal være reliabel må det være slik at andre forskere vil komme til samme resultat som meg forutsatt samme framgangsmåte, beskrevet som intersubjektivitetskravet (s. 107). Intervjuer er derimot sjeldent eller aldri intersubjektivt testbare fordi de påvirkes av mine egne vurderinger, førforståelse og konteksten (Thurén 2009). Kan jeg for eksempel klare å beskrive stillhet fra et intervju på en objektiv måte? Er deltakeren stille fordi hun ikke vet hva hun skal si, eller er hun ubekvem? Kanskje hun reflekterer? Thurén (2009, s 113) poengterer at jeg faktisk ikke kan vite om jeg har tolket det fenomenet jeg har observert rett, så for at min undersøkelse skal være så reliabel som mulig er det viktig at jeg er så grundig i min beskrivelse av forskningsprosessen at andre kan følge prosedyrene i andre

studier (Befring 2015, s. 56). Larsen (2017 s. 14) påpeker at en av utfordringene med intervjuer er at svarene til informantene kan endre seg fra uke til uke og påvirkes av meg som intervjuer i tillegg. Jeg kan uforvarende påvirke reliabiliteten med utilsiktede eller ledende spørsmål i intervjusettingen (Kvale og Brinkmann 2015 s. 276). Jeg har bestrebet å være ærlig i min forskningsmetodikk og har forklart framgangsmåten grundig, hvorfor og hvordan nettopp jeg har hørt det jeg har hørt, samt at jeg kartlegger min førforståelse i forkant (Fangen 2010 s. 247).

Reliabiliteten har økt ved at informantene får lese igjennom og komme med innspill for kvalitetssikring av innholdet og hatt mulighet til å korrigere. (Kalleberg 2006, s. 41). Loggføring av egen fremtoning, opplevelser og følelser som vekkes i meg har også vært et middel for å øke reliabiliteten. Befring (2010, s. 55) beskriver hvordan det å kjenne seg selv er en forutsetning for å kunne skille mellom informantenes tolkninger og egne tolkninger av informantenes svar.

Befring (2010, s. 56) beskriver transkribering fra tale til tekst som et underkommunisert reliabilitetsproblem, som følge av pandemien og vansker med å møte medstudenter fysiske valgte jeg og en medstudent å gjøre en kvalitetskontroll av det transkriberte materiale gjennom et Teamsmøte. Medstudenten valgte ut noen tilfeldige avsnitt i intervjuene som jeg spilte av og hun transkriberte. Vi sammenlignet deretter mitt og hennes materiale av samme avsnitt i intervjuene. Disse var ordrett i samsvar med hverandre.

4.3 Validitet

Mangel på metode for å sikre validitet er ofte en innvending mot kvalitativ forskning (Befring 2010, s. 55). Nyeng (2012, s. 109) skiller mellom intern og ekstern validitet, hvorpå intern validitet sier noe om hvordan forskeren kan kontrollere alle variabler som kan påvirke resultatet. Ettersom det ikke lar seg gjøre når man forsker på sosiale fenomener vil jeg i min studie søke ekstern validitet. Maxwell kaller dette *generaliseringsvaliditet* (Maxwell, 1992 i Befring 2015 s. 55) og beskrives som en av fem kategorier for validitet i kvalitative studier. Jeg beskriver i min studie det unike som kommer fram fra mine informanter for å belyse min problemstilling, men leter samtidig etter gjenkjennelse fra hva som er beskrevet i andre studier og ser om mine funn, til tross for få informanter, kan ha verdi utenom studien.

Kvale og Brinkmann (2015 s. 55) beskriver validitet som en kvalitetskontroll som skal gjennomsyre alle faser av studien. Maxwell beskriver, i tillegg til generaliseringsvaliditet, fire andre kategorier for validitet i kvalitative studier. Disse er *deskriptiv validitet, tolkningsvaliditet, teoretisk validitet og evalueringsvaliditet* (Maxwell, 1992 i Befring 2015 s. 55). Disse kategoriene for validitet er redegjort for i andre kapitler av denne oppgaven, noe jeg anser som en løpende kvalitetskontroll.

5 Analyse

Målet med det følgende kapittelet er å beskrive fem informanternes svar på spørsmålene som er ment å skulle svare på problemstillingen. Det er ifølge Ricoeur (2001, s. 61) et referensielt forhold mellom språk og virkelighet. De fem fortellingene som danner utgangspunktet for denne oppgaven, forteller dermed noe om kvinnenens virkelighet og derved om feltet som undersøkes. Jeg vil bruke kvinnenens fortellinger for å forstå hva som gjør at de har blitt i jobben i en mannsdominert bygg- og anleggsbransje, mens flere av deres kvinnelige kollegaer eller bekjente har sluttet. Jeg vil først forklare hvordan jeg har analysert intervjuene og deretter gjør jeg rede for det datamaterialet jeg har valgt ut etter intervjuene.

5.1 Analyse av data

Kvale og Brinkmann (2015, s. 219) beskriver intervjuanalysen som noe som ligger et sted mellom den opprinnelige fortellingen som ble fortalt til intervjueren og den endelige fortellingen som forskeren presenterer for et publikum. Jeg ønsker gjennom analysekapittelet å rekonstruere den opprinnelige historien som ble fortalt meg av mine fem informanter. Det å analysere betyr å dele opp noe i biter eller i elementer, og det vil derfor være en utfordring å formidle at dette faktisk var intervjuer som var ansikt til ansikt (fire av intervjuene dog gjennom dataskjerm) – altså fem fortellinger som kom til gjennom at jeg stilte spørsmål, informanten svarte, og jeg stilte oppfølgingsspørsmål. (s 218).

Kvale og Brinkmann (2015, s. 216) advarer mot å begynne intervjuer innen man har bestemt hvilken analysemetode man tenker å bruke. Jeg hadde ikke besluttet en overordnet plan for analyse av data da jeg startet med intervjuene, og datamaterialet ble derfor litt uoversiktlig til å begynne med. Jeg hadde derimot laget en plan for analysen før jeg startet med transkribering av de fire siste intervjuene og fikk dermed analysert mye mens jeg transkriberte. Fem intervjuer ga en overkommelig datamengde til tross for at jeg begynte litt i feil ende.

5.2 Induktiv prosess – Grounded theory

Proessen for analysen vil være det Kvale og Brinkmann (2015, s. 141) kaller en induktiv prosess. Befring beskriver at styrken til de kvalitative metodene særlig vises i induktiv forskning, slik som i dette tilfellet når jeg intervjuer en liten gruppe kvinner for å finne svar på et spørsmål jeg har. Temaet kommer gjerne fra et erfart problem, personlig bakgrunn eller idé (Befring 2016, s. 62). Jeg vil her la den empiriske verden bestemme hva som vil være verdt å søke svar på, Pascal kaller dette «*den systematiske undersøkelsen av likheter innen og mellom tilfeller for å utvikle begreper, ideer eller teorier*» (Pascal 2011, i Kvale og Brinkmann 2015 s. 224). Dette beskrives gjerne som «Grounded theory» – en alternativ vei til begreps- og teoriutvikling, det vil si et alternativ til positivismens dominerende posisjon (Glaser og Strauss, 1967, i Befring 2016 s. 61).

Slik jeg forstår dette kommer det til uttrykk gjennom at jeg i studien min starter med relativt blanke ark, men på bakgrunn av en idé starter jeg med å innhente empiriske data og disse bruker jeg videre til å utvikle problemstillinger, begreper og teori. Han beskriver framgangsmåten ved at man har et generelt forskningsspørsmål som skal eksplorerer, deretter innhentes informasjon fra en som kan beskrive erfaringer med fenomenet (Befring 2016, s. 62). Jeg hadde en ide om hva jeg ønsket å forske på, men både problemstilling og forskningsfokus endret seg raskt. Jeg fikk nye forskningsspørsmål underveis mens jeg innhentet data fra informantene.

Befring skriver videre at man skal analysere informasjonen og formulere konseptuelle kategorier som kan belyse ulike aspekter. Nok en gang fikk jeg idéer til nye forskningsspørsmål, så jeg har lest gjennom datamaterialet mange ganger og kategorisert på nytt og på nytt. Til slutt innhentes utdypende informasjon som kan bidra til å utvikle en helhetlig teori for å kunne forklare generelle trekk ved fenomenet (Befring 2016, s. 62).

Jeg vil presentere likheter - og forskjeller - i svarene til mine informanter, og se dette opp mot eksisterende teori. Jeg vil som Befring (2016, s. 113) beskriver, forklare generelle trekk i informantenes beskrivelser. Jeg vil derimot være forsiktig med å generalisere, og ikke lage en sannhet ut av mine forskningsfunn som kun er basert på fem informanters svar på et intervju. Dette er også en av de vanligste innvendingene

mot intervjuet som vitenskapelig metode: *intervjuresultatene kan ikke generaliseres, det er for få intervjupersoner.* (Kvale og Brinkmann 2015, s. 200). Mitt mål er imidlertid ikke å generalisere, men å se i hvilken grad svarene jeg får på mine forskningsspørsmål vil gi en kunnskap og nysgjerrighet som kan overføres til andre situasjoner og/eller større studier senere. Ifølge Befring (2016, s. 85) vil innsikten vi får gjennom kvalitative metoder i en induktiv prosess gi grunnlag for nye begreper og teorier.

5.3 Koding

Aksel Tjora beskriver koding som det første steget i analysen. Jeg har hentet inspirasjon fra hans SDI-modell (stegvis deduktive-induktive) for koding og følger denne som en ren induktiv prosess. Jeg bruker derfor modellens oppadgående prosess hvor jeg har jobbet fra data til teori (Tjora 2017, s.18). Jeg har sett på empirien som er produsert gjennom intervjuene, via kodingsprosessen, i lys av eksisterende teorier. Jeg opplevde at den induktive prosessen var tilstrekkelig for mitt datamateriale samt i tråd med oppgavens størrelse og omfang. Jeg gikk derfor ikke videre på SDI-modellens nedadgående deduktive spiral hvor jeg kunne sett teorien mot empirien.

Koding beskrives av Tjora som et tredelt mål. For min studie vil dette tredelte målet med koding oppnås ved å:

- 1: Finne essensen i det kvinnene forteller og utvide dette
- 2: Utelukke det som ikke har betydning for problemstillingen
- 3: Generere idéer basert på detaljer i datamaterialet etter intervjuene

I Grounded theory beskrives dette som åpen koding (Tjora 2017, s. 197)

Et kjennetegn er at man skal ligge så tett opp til deltakerutsagnet som mulig, og det vil jeg gjøre gjennom å trekke ut sitater, ord eller fraser som er sagt, og kode disse. Disse kodene er kun utviklet av dataene mine, ikke fra teorier, hypoteser, forskningsspørsmål eller planlagte temaer. Befring (2016, s. 114) påpeker at når man trekker ut sitater kan det være nyttig å trekke ut det sjeldne og spesielle også – ikke bare det typiske. Jeg har derfor også valgt å trekke ut det som har overrasket meg.

Tjora påpeker at SDI-modellen hjelper forskeren til «å unngå premature konklusjoner», i tillegg til at det forskeren får tro på empirien, tar det stegvis og opprettholder en god

systematikk gjennomgående (Tjora 2017, s. 197). Jeg oppdaget stadig nytt i datamaterialet gjennom denne metodikken.

5.4 Analytisk tilnærming

Jeg startet med det første transkriberte intervjuet og laget meg oppfatninger av temaer som denne informanten kom med og forsøkte å plassere dette inn i kategorier som kunne belyse problemstillingen min. Jeg ga hver av kategoriene en farge i en tabell hvor jeg la inn stikkord fra informantene, og farget elementene i transkripsjonsmaterialet med de samme fargene som i tabellen. Disse kategoriene beholdt jeg gjennom gjennomlesningen av de neste intervjuene, men det kom fram nye elementer som ga nye kategorier, og jeg måtte tilbake og lese gjennom de alle intervjuene på nytt. Dette kjennetegnes i Grounded theory. Jeg sammenligner da data som innkommer fortløpende med tidligere innkommende, og kategorier og relasjoner mellom disse oppdages (Tjora 2017, s. 198).

Jeg sto i første omgang igjen med 18 ulike kategorier. Etter en ny gjennomgang slo jeg sammen flere kategorier og endte til slutt opp med 10 kategorier som jeg opplevde var relevant for forskningen min. Kategoriene er kommet som et resultat av kodingen og ville ikke ha kommet uten empirien, og er derfor det Tjora (2017, s. 198) kaller empirinær koding. Kategoriene gjenspeiler også det som faktisk ble sagt i intervjuene, som også ifølge Tjora er god koding.

Jeg sitter dermed igjen med et sett av kategorier i tillegg til analysedataene som lar meg se likheter og ulikheter i datamaterialet, skaffer meg oversikt og gir meg et grunnlag for hvordan jeg skal presentere datamaterialet.

6 Resultater

I dette kapittelet vil jeg presentere datamaterialet jeg har etter koding av intervjuene med fem kvinner i bygg- og anleggsbransjen. «Dina» er den yngste informanten og har nettopp begynt i bygg- og anleggsbransjen. «Beate» og «Camilla» har begge noen års erfaring som bygg- og anleggsarbeidere, mens «Elin» og «Ada» er de med lengst fartstid i bransjen. Av anonymitetshensyn blir ikke informantene presentert ytterligere.

6.1 Tidlige læringserfaringer

Kvinnene ble spurt om hva de likte å leke med som barn. De svarer ganske likt bortsett fra Dina.

«Jeg lekte ikke akkurat med dukker», forteller Beate

«Jeg lekte politi og røver», forteller Ada og navngir sin tre nærmeste guttevenner.

«Jeg hang i beina til pappa og mekket på maskiner og lignende», forteller Camilla.

Camilla hadde riktignok et svært Barbie-hus selv om hun *«var mest interessert i farens greier framfor kjøkken»*. De er altså ganske enstemmige på at de lekte mest med gutter og det som betegnes som gutteting.

Dina er fortsatt lærling og går på en linje som gjør at hun får studiekompetanse i tillegg til fagbrev. Hun er klar på at håndverkeryrket kun er midlertidig og at hun har planer om å ta høyere utdanning. Dina lekte mest med jenter som barn, og var glad i å gjøre ting som en ofte ser at jenter liker å holde på med. Hun er den eneste som beskriver at det har vært tøft å begynne i et miljø med bare menn siden hun normalt bare har hatt jentevenner, men at hun har vent seg til det.

«Eh, jeg har alltid vært glad i tekniske fag. Matte, naturfag. For så vidt også vært glad i å lage ting. Kreativt, håndverk. Kunst og håndverk var et fag jeg også var veldig glad i. Det passer jo alt veldig godt inn i bygg og anlegg».

Hun beskriver at hun likte alt med kunst og håndverk. Perler og broderi, men også sløyd.

Elin derimot gikk tilsvarende linje for 16 år siden. Men hun sier at hun aldri har vurdert å gjøre noe annet enn det hun gjør i dag. Elin likte å leke med togbane og lego som barn. Hun har til og med spurt moren sin om det var slik at hun ønsket seg disse lekene eller om hun fikk det fordi foreldrene egentlig ønsket seg en gutt.

«men det var jeg som ønsket slike ting».

6.2 Nevenyttige forbilder

Hvis du ser bort fra Dina beskriver de interesser og lekekamerater som ofte assosieres med gutter, men jeg var også nysgjerrig på om de hadde noen forbilder innen håndverksfaget som barn og unge.

Moren til Ada malte mye hjemme (men hun var ikke maler)

«..... Moren min malte, så skulle jeg ta en vurdering på hva jeg ville bli og da ble det maler. Hun malte om natten og da vi våknet om morgenen var det en annen farge på veggen».

Beate derimot hadde en bestemor som var møbelsnekker

«Det ble vel bygg- og anlegg fordi jeg hadde en bestemor som jobbet som møbelsnekker. Og jeg har alltid likt finarbeid. Jeg elsket sløyd»

Camilla kommer fra en familie hvor nesten alle mennene er håndverkere og hun har hengt i beina til faren sin:

«Så lenge jeg kan huske har jeg vært veldig interessert i litt unormale ting. Være med pappa å skru traktorer, skru bil, ja – og vært med og bygd ting så langt jeg har kunnet klart.»

«Det har vært i genene siden jeg var lita jente egentlig tror jeg»

Dina er den første i sin familie som tar et fagbrev, men hadde en bestefar som var hobbysnekker og hun fikk være hans assistent.

«Bestefaren min har sitt eget verksted hvor han holder på litt. Bygde et kjøkken og har jobbet litt med treverk, så har jeg fått lov til å være med fra jeg var liten og se litt på ham. Så jeg visste at treverk var noe jeg var glad i å jobbe med.»

6.3 Kvinnelige rollemodeller som veivisere inn i mannsdominert bransje

De fikk ulik grad av karriereveiledning, men flere av dem forteller at de har vært på utdanningsmesser og det at det har vært en kvinnelig representant for yrkesgruppen var utslagsgivende for at de havnet på bygg og anlegg.

Elin kan ikke huske at hun fikk karriereveiledning noen gang, men hun bestemte seg tre uker før søknadsfrist på en yrkesmesse

Intervjuer: *«var det en mann eller dame som representerte XX (navngir linja der)»?*

Elin: *«Det var ei dame. Og hun gikk den linja, jeg kjente henne sånn halvveis for hun hadde gått på ungdomsskolen ett år foran meg. Da tenkte jeg hvis hun kan, så kan jeg også.»*

Intervjuer: *«helt hypotetisk – hvis det var en mann/gutt - hva tror du hadde skjedd da».*

Elin: *«En viss fare for at jeg ville ha endt opp med noe annet. Jeg var inne på å velge elektro. For jeg hadde litt lyst til å bli energimontør og klatre i sånne stolper. Så var jeg på besøk i en elektroklasse, så lagde de bare sånne ubrukelige ting – sånne ting man kan snurre rundt. Jeg vil ikke bruke lang tid på å lage noe som ikke kan brukes til noe. Det er derfor jeg liker denne jobben. Jeg forstår hva jeg kan brukes til. Hvis elektroklassen hadde gjort noe litt kulere kan det hende jeg hadde blitt elektriker»*

Intervjuer: *«Det er tidlig å velge når man er 16 år»*

Elin: *«Ja, det er veeldig tidlig»*

Elin har en mor og storesøster som også har valgt utradisjonelt, mens faren og broren er teoretikere. Moren var den første kvinne i sin yrkesgruppe (praktisk yrke) når hun startet.

Beate forteller at karriereveilederne på skolen veiledet henne mot helse og sosial. Men hun hadde selv satt bygg- og anlegg på søkelista, heldigvis, som hun uttrykker selv. Men hun lot seg friste litt av et annet yrke også – også mannsdominert.

Beate: *«Jeg var en gang på en karrieremesse hvor forsvaret hadde stand. De hadde med en dame der. Da fikk jeg skikkelig lyst til en karriere i forsvaret.»*

Intervjuer: *«Hvem gikk du og snakket med da?»*

Beate: *«jeg gikk rett til dama. Søkte mot henne.»*

Camilla møtte ikke spesielt på kvinnelige representanter, men hun ønsket å starte på en annen mannsdominert linje. Karriereveiledere på skolen rådet henne til å begynne på den, men foreldrene sa nei og hun hørte på det. Hun begynte derfor først på et kvinnedominert fag, før hun etter hvert fulgte drømmen sin og tok først det mannsdominerte faget hun hadde drømt om, og siden ble håndverker.

6.4 Kvinnenes beskrivelse av arbeidsmiljø i en mannsdominert bransje

På spørsmål om hvordan de vil beskrive arbeidsmiljøet sitt svarer de følgende:

Beate: *«Fantastisk arbeidsmiljø, bra gjeng som trives med hverandre»*

Elin: *«Det er et veldig godt samhold. En sammensveiset gjeng. Vi er på samme lag. Jeg har sett mange andre hvor det danner seg klikker. Hvert fall XX (hennes avdeling) hos oss er sammensveist. Et trygt arbeidsmiljø. Jeg tror at i vår avdeling er det et litt spesielt miljø.»*

Camilla: *«Folk er rett fram, de er ærlige, de er veldig omgjengelige»*
«Jo, nå har jeg som sagt ikke vært der så lenge, men det jeg har opplevd og erfart, så er det bare positivt. Jeg kan spørre om hva som helst og de hjelper, de er behjelpelige, de er høflige, de prater med deg som om du .. ikke alle...men ganske mange.. som om du skulle ha vært der i flere år. De er veldig åpne og...herjer og surrer. Veldig allrighte de jeg jobber med nå. Nå har jeg sikkert ikke møtt halvparten, men ikke noe vondt å si om noen der»

Dina: *«Hyggelige kollegaer, får meningsfylte og interessante oppgaver»*

«Når det bare er gutter kan det fort bli litt grovt. Men igjen jeg tror det kommer an på laget. Fra lag til lag så kan det forandre på seg»

Jeg forsøkte i intervjuene å finne ut om det var noe som var mindre bra med arbeidsmiljøet. Her er et eksempel på dialogen rundt dette:

Intervjuer: *«Er det noe som er mindre bra med arbeidsmiljøet nå»*

(Stillhet)

Camilla: *«Det høres sikker litt overfladisk ut, men jeg synes ikke det»*

Intervjuer: *«hehe, ikke noe overfladisk i det...»*

Camilla: *«Nei, alt er så fint og bra liksom..nei, jeg kan ikke finne noe for min del.»*

Intervjuer: *«nei, det er vel ingen ting som er bedre enn det»*

Camilla: *«Nei, det er jo ikke det. Jeg føler også at både jeg og NN (kvinnelig kollega) blir tatt veldig godt hånd om der. Vi har egen dusj, do og garderobe. Det er ikke noe jeg har krevd. Men det er bare sånne småting som egentlig skal være sånn. De er veldig til å følge opp sånne ting synes jeg.»*

Intervjuer: *«det skulle bare mangle sier jeg da...»*

Camilla: *«Ja, hehehe. Ja. Men hvis du snur det da. Vi er jo på stranda. Blandet menn og kvinner. Eller for å si det sånn da. Nei, jeg setter veldig pris på det jeg altså. Ikke misforstå»*

Intervjuer: *«Ja, jeg skjønnte at du satte pris på det.»*

Informantene beskriver altså arbeidsmiljøet sitt som trygt og inkluderende. Deres mannlige kollegaer blir stort sett beskrevet som hyggelige og veldig rett fram. Med rett fram mener de at det ikke er noe skjult agenda i det som blir sagt – de kaller en spade for en spade. Og har de snakket litt hardt til hverandre så er det der og da – de går ikke å gnager på det.

Egen damegarderobe har alle informantene på sin arbeidsplass. Elin jobbet derimot mange år før dette kom på plass. Når hun fikk egen garderobe, syntes hun det var leit.

«Jeg har skiftet med menn i 11 år. Og jeg synes det var kjempekoselig. Det er der ting skjedde, der folk prater om morgenen. Plutselig skulle jeg inn i en garderobe helt alene. Og det var bare meg. Så skulle jeg være alene mens alle satt og koste seg i herregarderoen. Men så må jeg se hva det der er da. Det er for å gjøre det litt koseligere. For neste gang det kommer en 16 år gammel jente og skal finne seg til rette, rett inn i herregarderoben liksom»

6.5 Du må tørre å si fra og ikke være for nærtakende

Men det er ikke sånn at alt har vært rosenrødt for disse fem informantene heller. De beskriver alle god trivsel, men dette er til tross for at de av og til må bite fra seg. Her er eksempler på hvordan dette kommer til uttrykk gjennom intervjuene:

Beate har opplevd både seksuell trakassering og det å bli ledd av når hun søker lærlingplass, men lar ikke det farge hennes opplevelse av at det er trivelig å jobbe i bygg- og anleggsbransjen.

Intervjuer: *«Ledd av?»*

Beate: *«Jeg satt med han fra opplæringskontoret og ringte rundt til byggmestere og han var veldig positiv til å få en lærling også sier han fra opplæringskontoret at: «Ja da tar hu kontakt med deg». Og da begynte han å le og var ikke interessert i noe lærling allikevel. Han fra opplæringskontoret ble rimelig sint.»*

Intervjuer: *«Kan jeg spørre om hvordan type seksuell trakassering det var snakk om den gang?»*

Beate: *«Det var når jeg var lærling som XX (beskriver fag). På julebordet så kom daglig leder opp bak meg og stakk hånda ned i kjolen min. Mandagen etter kommer han med et sleskt smil og ler mens han sier han hørte jeg var litt ufin.»*

Intervjuer: *«hva gjorde du da?»*

Beate: *«Jeg sa fra til formann, så tok han tak i det, så var vi ferdig med det. Det skjedde ikke igjen.»*

Dette var ikke i det firmaet hun arbeider i nå. I det firmaet hun er i nå er det mer av typen innleide arbeidstakere som kommer med dårlig norsk og snakker om å:

«suge kuk og sånne ord».

Ada beskriver en opplevelse hvor en mannlig kollega omtaler henne på en grovt trakasserende måte (hun ber om at det som blir sagt ikke blir gjenfortalt).

Intervjuer: *«Hvilke råd vil du gi bedrifter som ønsker å rekruttere flere kvinner?»*

Ada: *«Først og fremst så synes jeg at kvinnene (stillhet) ...de må ikke være små kvinner som sier unnskyld bare du kikker på dem...de vil ikke klare seg her...Ikke her.»*

Videre forteller hun

«Nei, men jeg tenker jo at (stillhet) guttene vet godt hvordan jeg er kjeften, så de....ja, det er jo ingen ting. Jeg tar igjen med de med en gang. Gjør du ikke det, så er det ikke bra. Det er ikke det»

Intervjuer: *«jentene må være mer robuste?»*

Ada: *«Hvis noen er stygg i kjeften mot deg må du gi igjen. Hvis du ikke gjøre det.....det må være en som er robust, ikke fordi man trenger å være stygg i kjeften hele tiden, men du skal ikke være for nærtagende»*

Intervjuer: *«Hvis du skal øke andelen på bygg- og anleggsfag på skolene. Skal man se etter en spesiell type jenter og prøve å få dem inn i bygg- og anleggsbransjen?»*

Ada: *«det er litt vanskelig, for da skal du jo gå inn å kikke på hvem de er. Det blir vel også feil. Man skal selv kjenne på det, men er du en som ikke tør å si fra, eller si noe vil jeg ikke anbefale dem at de er i byggebransjen. Man kan ikke sitte her og ikke tørre å si fra, det blir helt feil. Man må kunne det, men det er også gutter som ikke tør å si fra også»*

Intervjuer: *«De bør være sterke fysisk og robust psykisk?»*

Ada: *«Ja, det er ikke det at det ikke er plass til alle, men den måten guttene prater til hverandre på - den er litt tøff.»*

Dina sier dette:

Intervjuer: *«Tenker du at man må være.... også gutter så klart.... men nå snakker vi jo om jenter.....må man ha litt bein i nesa?»*

Dina: *«Ja, jeg tror det. Hvert fall nå som det er så veldig mange flere menn. Så må man tørre å si fra. Enten om man tør å si fra selv, eller om man har en på laget som man kan si fra til, så sier de fra til de andre arbeidsgruppene. Det er kanskje lettere for noen. Men man må tørre litt, si fra. Det er skummelt i starten, men etter at man har sagt fra noen ganger blir man tøffere»*

Camilla mener man ikke må være nærtakende

Intervjuer: *«Det er kanskje et litt ledende spørsmål, men jeg har hørt er at man bør være litt robust både fysisk og psykisk for å jobbe i bygg- og anlegg, men det er jo litt synd hvis du har et arbeidsmiljø som gjør at du må være robust.»*

Camilla: *«Det er nok ikke (stillhet) Ja, jeg skjønner at du tenker det og stiller det spørsmålet. Men når du er i et generelt mannsdominert yrke som bygg og anlegg (stillhet) de sier det de mener og de legger ikke papp imellom, for å si det sånn. Da kan du velge å tåle det eller du kan velge å ikke tåle det. Og du hører jo en del på en måte. ...Noen ganger får du passet ditt påskrevet og det må du tåle. Noen ganger får du høre (pause) «Er du helt fjern...du kan ikke gjøre sånn». Jeg har ikke fått høre det jeg, men jeg har hørt at andre har fått høre det på jobb ehh, og det er sanne ting å – ja, du må kanskje være litt robust. Mange er veldig hårsåre og de passer ikke inn der tror jeg.»*

Intervjuer: *«tenker du mange jenter som ikke passer ikke inn eller tenker du generelt?»*

Camilla: *«Ikke bare jenter»*

Intervjuer: *«nei, det er faktisk ikke bare jenter, kan være gutter også.»*

Camilla: *Det er gutter/menn også som ikke tåler å høre sannheten. For det er jo det du får høre. ...Ja... du må nok ha litt ryggrad og tåle litt. Du må nok det.*

Intervjuer: *Fordelen er at de ikke gnager på det. De husker ikke at det skjedde etter 14 dager.*

Camilla: *Ja, det er der og da. Så er vi ferdig med det.*

6.6 Noen vil ikke jobbe mer i en mannsdominert bransje etter dårlig behandling.

Kvinnene kommer i intervjuene inn på beskrivelser av andre kvinner de kjenner til i bransjen som ikke holdt ut det mannsdominerte arbeidsmiljøet og sluttet.

Når Beate begynte på bygg- og anleggsgfag begynte hun sammen med et kvinnelig familiemedlem, de fikk deretter jobb i ulike firmaer. Beates familiemedlem opplevde seksuell trakassering på sin arbeidsplass.

Beate: *«Hun jobber nå i barnehage. Hun mistet helt lysten på yrket.»*

Intervjuer: *«Hun fristes ikke til å komme tilbake da - når hun ser at du trives så godt»*

Beate: *«Nei, jeg tror hun er ferdig med det. Hun har det bra der hun er nå. Hun er en helt annen type».*

Intervjuer: *«mer rosa?»*

Beate: *«Ja» (ler)*

Elin er den informanten med lengst fartstid i bygg- og anleggsbransjen. Når hun begynte som lærling for 16 år siden fortalte hun tidligere i intervjuet at det var litt sånn: *«vi vet ikke hva vi skal gjøre med deg, bare gjør noe der borte»*. I intervjuet med henne kommer dette fram:

Elin: *«.....jeg var med i et kvinneutvalg. Jeg har fått høre så mange historier om kvinner som er der. Jeg kan nesten ikke tro det jeg hører. Jeg har aldri opplevd noe som ligner en gang.»*

Intervjuer: *«er det i forhold til trakassering og sånt?»*

Elin: *«Ja, det er helt sinnsyke ting. Nesten så jeg ikke kan tro det. Mens jeg bare har cruiset igjennom hele greia. Og hatt det kjempeenkelt. Har blitt veldig godt tatt imot. Jeg har lurt på om det er derfor jeg har blitt værende også. Jeg har følt meg veldig velkommen hele veien.....Det var en av de aller verste historiene. Det var helt sinnsykt. Vi snakker om systematisk utestengelse, mobbing – det var helt grusomt å høre på – jeg kan ikke fatte at voksne folk holder på den måte»*

Intervjuer: *«Nei, men samtidig tenker jeg at når du forteller at du ble satt til å jobbe alene «der borte» – noen ville kanskje ha følt seg utestengt....skjønner du hva jeg mener?»*

Elin: *«Hehehe – ja, jeg skjønner helt hva du mener. Jeg har tenkt litt på den muligheten også. Det var jo litt rare ting som skjedde, men jeg var alltid litt sånn.. jaja, det er vel sånn det skal være...jeg får bare kjøre på.»*

«Mitt problem når jeg begynte var at mange ikke torde fortelle meg når jeg gjorde noe feil. Jeg vet ikke om de var redde for at jeg skulle begynne å grine. Så de kunne gjerne fortelle meg at dette her er bra det, og når jeg gikk begynte de å rette på det uten å fortelle det til meg.»

Intervjuer: *«Noen ville kanskje ha opplevd dette som mobbing?»*

Elin: *«Hehe, jeg har ikke tenkt på det»*

Dina som er den yngste informanten forteller dette:

Intervjuer: *«Hvordan opplever du arbeidsmiljøet ditt der?»* (Spør om hennes nåværende arbeidsplass)

Dina: *«Jeg tror jeg har vært veldig heldig med det laget jeg har fått komme i. Allerede fra starten av har de latt meg jobbe og komme til, latt meg prøve. Flere av de andre jentene, hvert fall hun ene som sluttet, var ikke så heldig, fortalte hvordan hun ofte ble ignorert og ikke ble snakket til. Men jeg har vært veldig heldig i den forstand at de lar meg få prøve. Også har de merket at jeg er veldig engasjert og har lyst til å jobbe. Så hjelper jo det også dem med å la meg få komme fram»*

Intervjuer: *«Det er jo interessant at du sier at du har vært heldig. Det er jo ikke noe mer enn man skal forvente når man får en lærlingplass. Men er det annerledes fordi du er jente? Hun du sier at ikke trivdes noe særlig. Følte hun seg ignorert fordi hun var jente, eller generelt»*

Dina: *«Ja, det virket som det var sånn for henne. Hun var der samtidig med en annen lærling som er gutt og de ble veldig forskjellig behandlet, SÅ da må jeg si dessverre har det litt med heldig å gjøre, for det er litt vanskelig som eneste jente å sette ned foten og få den respekten man fortjener»*

Intervjuer: *«Det er trist»*

Dina: *«Ja, da skjønner man at motivasjonen faller»*

Intervjuer: *«Var det i et mindre firma?»*

Dina: *«Nei, det var i XX (navngir et firma). Det er et ganske stort firma»*

Intervjuer: *«Ja, jeg leste akkurat en artikkel om XX (firmaet), en dame i XX (firmaet) og hvordan de skrøt av å få damer inn i jobb. Hun trivdes veldig godt!»*

Dina: *«Ja, jeg tror det kommer veldig an på laget. Jeg har jo hørt også noen av gutta som også har vært litt mindre heldige med hvor mye de får gjøre. Men i det tilfellet virket det som om det var fordi hun var jente ettersom hun var der samtidig med en annen lærling som var gutt.»*

Intervjuer: *«ja, det skal ikke være sånn»*

Dina: *«Nei»*

6.7 Kvinnene er synlige på byggeplassen

I intervjuene med kvinnene finner jeg i stor grad at de opplever seg som likestilte med guttene på arbeidsplassene, men det er en del episoder som viser at de likevel er veldig synlige i miljøet. De opplever derimot ikke synligheten som utelukkende negativt.

Beate forteller at mannlige ansatte i andre firmaer på byggeplassen har gått inn på kontoret og sagt til anleggsleder at de har observert at det var en dame på byggeplassen som var skikkelig flink. Det er sjeldent mannlige kollegaer opplever slikt. Men hun synes det er koselig.

Fire av damene som har blitt intervjuet forteller at de har hatt opplevelser hvor de skal bære eller løfte noe hvor menn kommer og tar det ut av hendene deres. Dina beskriver det slik:

Intervjuer: *«Opplever du ofte at det kommer noen å skal hjelpe deg fordi du er jente?»*

Dina: *«Eh, det er heller andre arbeidsgrupper som rørleggere og elektrikere. Som ikke kjenner meg veldig godt. I starten var det litt fra XX-laget (eget arbeidslag) også, men nå har de blitt kjent med meg og ser hva jeg får til sjæl. Jeg har jo opplevd at det kommer noen og tar rett ut av hendene mine og skal hjelpe meg. Da må man egentlig tørre å si fra at jeg klarer dette sjæl, jeg trenger ikke hjelp. I startet overrasket dette meg. Spesielt i starten når de tar det RETT ut av hendene på deg. Det ser jo sikkert litt ut som jeg sliter innimellom. Litt mer enn andre, men det betyr jo ikke at jeg ikke får det til. Ting tar kanskje litt lenger tid. Ehh, men jeg vil hvert fall fortsatt ha sjansen til å prøve»*

Intervjuer: *«Ja, det skjønner jeg»*

Dina: *«Så må de heller stole på at jeg tør å si fram hvis jeg trenger hjelp, men det skjer ikke med XX (egen faggruppe) lenger nå. Det er heller hvis det er folk som ikke kjenner meg.»*

Intervjuer: *«Man må tørre å si fra da skjønner jeg?»*

Dina: *«Ja, det er litt tøft i starten, men vet jo at det ikke er slemt ment og de vil jo bare hjelpe, men jeg vil jo fortsatt få gjøre jobben min i fred på en måte.»*

Beate beskriver det slik:

«Jeg får av og til tilbud om hjelp til tunge løft. Særlig fra polske arbeidstakere. Takker nei til dette, opplever at det som er fysisk krevende på en byggeplass ikke er mer fysisk krevende enn at det damer skal klare det like godt som menn. Det er gode hjelpemidler, men det er klart at det å løfte en 1.20 plate har noen begrensninger i forhold til fysikk.»

Ada har mer en opplevelse av at når hun er på jobb er hun først og fremst XX (stillingstittel) og ikke kvinne.

Ada: *«Ja, man er jo det. Men så har vi jo kontoret som lager arrangementer og sånt. Da skal du plutselig være kvinne, ha kjole på...make up og det er noe helt annet enn når du er på jobb.»*

Intervjuer: *«er det annerledes da – får du kommentarer på at du er dame»*

Ada: *«Jaja, får kommentarer – oi, ser du sånn ut? Det er noe helt annet. Men de er snille og greie»*

Camilla er opplever ikke selv at hun får noe ekstra oppmerksomhet fordi hun er dame, men får ofte tilbud om hjelp til tunge løft.

Intervjuer: *«Når du er ute og jobber fysisk, hvordan er arbeidsfordelingen mellom deg og dine mannlige kolleger»*

Camilla: *«Synes den er bra. Jeg får ofte spørsmål, det er ikke negativt... Vil du ha hjelp? Du må bare si fra hvis du vil ha hjelp... Nei, jeg klarer det selv. Jeg skal klare ting selv, men skjønner jeg at det ikke går, så spør jeg om hjelp. Ehm, men jeg har nok litt tendens til at jeg vil vise at jeg klarer det, så jeg er kanskje litt for frampå uten at det behøver å være negativt for å bevise «jeg kan klare det jeg også». Uten at jeg trenger hjelp til alt»*

Intervjuer: *«Tror du du prøver mer enn en mann ville gjort?»*

Camilla: *«Ja, det tror jeg. Gjør nok det»*

Intervjuer: *«Kanskje det er litt mer synlig hvis du ikke får det til.»*

Camilla: *«Jeg føler det selv, at det er det, så tenker jeg at de tenker: Hva gjør du da her hvis du ikke klarer det? Jeg har aldri fått den noen gang, men jeg føler bare at de føler de.»*

6.8 Effekten av flere kvinner på plassen

Det kom fram i intervjuene at alle ønsket seg flere kvinner på plassen. Ada, Beate og Camilla har erfaring fra kvinnedominerte arbeidsplasser tidligere og er tydelige på at økt kvinneandel er bra for bransjen, men de trives bedre i et mannsdominert miljø enn et kvinnedominert. Dette sier de om erfaringene fra kvinnedominerte arbeidsplasser:

Ada: *«Mye snakk om andre»*

Beate *«ikke bra med for mange damer på et sted»*

Camilla: *«Hønekakling med for mange damer på et sted»*

Beate: *«Jeg savnet byggebransjen»*

Ada: *«Det er i mannebransjen jeg skal være»*

Elin drømmer om et helt lag med bare kvinner, men vet at det er uopnåelig. De andre er derimot litt mer moderate. Ideelt sett 50% sier Dina, men det virker som en kvinneandel på ca. 15 – 20 % er det informantene i oppgaven ser for seg som et bra tilskudd i det mannsdominerte arbeidsmiljøet.

De tror blant annet dette om effekten av flere damer på byggeplassen:

Elin: *«Vi jobber på en annen måte. Menn er som regel fysisk sterkere enn oss, sånn er det bare. Da må vi bruke hjernen på en annen måte, så av og til kan vi komme opp med måter å gjøre det på en måte som er bedre enn det guttene gjør. Jeg tror det kan bringe veldig mye inn i jobben. Vi er ikke alltid avhengige av å være sterke å bare hive ting på plass. Så kan vi gjøre det på en måte som er mye mindre belastende bare ved å gjøre det litt annerledes, så får du samme resultat. Det er hvert fall en ting jeg tror vi kan bringe inn.»*

«Og også det å hjelpe til med å bli kvitt inngrodde holdninger om at damene skal være på kjøkkenet. Det finnes fortsatt noen av dem, sånn at de får se flere av oss.....»

Camilla forteller at hun ikke er så nøye på hvem hun jobber med og om det er kvinner eller menn. Sånn sett er ikke sammensettingen for henne så nøye. Hun ville ikke opplevd arbeidsplassen som mer attraktiv om kvinneandelen økte, hun beskriver sin holdning til dette som relativt likegyldig. Det samme gjør Ada.

Ada: «.....Det er veldig mye jeg skal holde styr på. Hele dagen går med på å planlegge. Akkurat dette prosjektet har nettopp startet så det er ikke så mye XX (beskriver type arbeid hun utfører), men etter hvert så blir det hele dagen – noen dager på kvelden. Så jeg har ikke tid til koseprat. Jeg har ikke det»

Men både Camilla og Ada er tydelige på at de synes det er kjempetrivelig med andre damer på byggeplassen, men det gjør ikke noe forskjell for deres arbeidsmiljø.

Dina tror det at hvis unge jenter ser at det er andre jenter/kvinner som har lyktes vil det gjøre at de kan føle seg tryggere. Det at unge jenter får rollemodeller så ser de at:

«.....Her er en jente som har klart seg og har gode erfaringer. Da kan sikkert jeg også ta det. Man vet jo fra starten av at dette er et yrke som er veldig mannsdominert. Litt skummelt hvis man bare har gutter eller menn å snakke med»

Noen damer vil altså bane vei for andre damer. Elin bekrefter dette.

Elin: «Jeg tror det generelt er en oppfatning av at alt er tungt, grovt og mannsjåvinistisk. Og det er sikkert det fremdeles noen steder. Men bare på de årene jeg har vært i jobben så har det vært stor endring. I min avdeling har det vært kvinnelige håndverkere i over 20 år, så det er nærmest normalisert. Så jeg tror for min del har jeg hatt litt flaks! Her vet de at vi kan gjøre jobben så de nye jentene får stor tiltro med en gang de begynner og det tror jeg øker sannsynligheten for at de blir værende.»

Informantene forteller at det gjør noe med «machokulturen» når det er kvinner til stede, og at det virker som de fleste menn også synes dette er positivt.

Beate: «Det blir mer snakk om følelse. Jeg kan spørre – hei – hvordan har du det? Så åpner kollegaene mine seg og kan fortelle om problemer eller hvordan de har det hjemme, kan fortelle litt om kona si. Da får vi et bedre arbeidsmiljø. Sånne spørsmål stiller ikke de mannlige kollegaene mine hverandre»

Da Elin kom til byggebransjen for 16 år fikk hun en fadder.

«....., men jeg husker veldig godt den aller første fadderer min. Han var vel 62 år og etter det jeg har hørt var han den groveste og skitneste

forskalingssnekkeren i hele området, men jeg tror kanskje det var litt bra for han å ha meg med, han sa aldri noe stygt eller upassende når jeg var der. Han var oppførte seg helt eksemplarisk, så jeg skjønnte ikke hva de andre snakket om.

Fadderen rådet henne derimot å velge et annet yrke:

«Så husker jeg at det første han sa til meg var at jeg ikke måtte finne på å velge dette her. Måtte bare ta hammeren og hive den til helvete vekk mens jeg fremdeles hadde sjansen. Det er først nå jeg forstår hva han mente, men nå er det for sent, nå blir jeg»

Men Elin presiserer at hun ikke angrer på det.

De har også forståelse for at «den eldre garde» menn ikke er vant til at det er damer på plassen og derfor at større problemer med å anerkjenne dem som likeverdige arbeidstakere.

7 Diskusjon

I dette kapittelet vil jeg diskutere funn fra intervjuene opp mot det teoretiske grunnlaget. Jeg vil også trekke inn elementer fra kapittel 2 der jeg gjorde rede for tidligere forskning på kvinner i mannsdominerte yrker og hvordan inkludering og ivaretagelse av dem som minoritet er satt på dagsorden.

Denne oppgavens empiri er basert på fem kvinners beskrivelser av seg selv og bedriftskulturen de kjenner i bygg- og anleggsbransjen. Det er viktig å poengtere at dette er fire kvinner som trives og ser for seg at de skal bli værende lenge. Femtemann, Dina trives også, men har ingen langtidsplan som håndverker. Hun har planer om å få noen års erfaring, deretter vil hun studere videre.

Alle fem tegner et bilde av en arbeidsplass med hyggelige kolleger, godt, varmt og inkluderende arbeidsmiljø og spennende arbeidsoppgaver som gir trivsel og tilknytning til bransjen, slik som er beskrevet å kjennetegne en helsefremmende arbeidsplass i arbeidsmiljøloven (2005) og ENWHP (2018). De har alle egne garderobefasiliteter for damer uavhengig av antall damer på plassen. Elin har imidlertid ikke alltid hatt egen garderobe og følte seg frarøvet en viktig dimensjon i arbeidsmiljøet da hun måtte flytte inn i damegarderoen. Det kan altså virke som at deres fysiske og psykososiale arbeidsmiljø hos nåværende arbeidsgiver avviker fra det Rexten (2019, s. 49) beskriver i sin masteroppgave hvor kvinnene er henvist til herregarderoben, ei bømme, skogen eller en bensinstasjon for toalettbesøk og ikke er inkludert på egne premisser, men som følge av tilpasning til mennenes miljø.

Det kommer derimot flere ganger fram i intervjuene at informantene bruker ord av typen «*jeg har nok hatt flaks*» når de referer til arbeidsmiljøet sitt. «Flaks» er noe som vi ikke kan påvirke selv, men om de hadde sagt for eksempel at «de flinkeste folkene får det beste arbeidsmiljøet» ville de lokalisert dette til noe de selv kan kontrollere. Dette kan tyde på at de opplever at de er prisgitt det arbeidsmiljøet de er en del av, og tilpasser seg likevel til en viss grad slik Rexten (2009, s.49) beskriver. Det kan også handle om at de har hørt, sett og opplevd flere eksempler på mindre bra arbeidsmiljø og derfor ikke tør å ta det gode arbeidsmiljøet for gitt. De forteller derimot at stemningen blir annerledes til det bedre ved deres nærvær, og de inviterer til samtaler som ikke er like

naturlig der det ikke er kvinner til stede, som for eksempel når Beate sier «*Hei, hvordan har du det?*», og kollegaen kan begynne å fortelle om problemer. De beskriver altså sin egen rolle i kollegiet som viktig, noe de selv kan påvirke og medvirker til et godt arbeidsmiljø. Sånn sett tar de kontroll, og ifølge Weiner (1979, s. 13) vil denne kontrollen øke troen på at de også vil lykkes neste gang. Andre folks atferd og oppførsel er det tross alt få av oss mennesker som kan kontrollere, og det er derfor en faktor som krever en ledelse som setter klare føringer for hvordan arbeidsmiljøet i nettopp denne bedriften skal være, det vil si fullt forsvarlig for alle (Arbeidsmiljøloven 2005, §§ 1-1 og 2-1).

7.1 Kvinnens beskrivelse av bedriftskulturen

Bygg- og anleggsbransjen har tradisjonelt vært arena for tøffe mannfolk, og det er i stor grad fortsatt slik i dag. Informantene sier blant annet at det er et røft språk. Du må kunne bite fra deg, si fra når du blir dårlig behandlet og tåle en verbal trøkk. Noen opplever også seksuell trakassering og andre former for undertrykkelsesmekanismer. Det gjøres i dag et stort arbeid rundt rekruttering og inkludering av kvinner og andre minoriteter, men det er fortsatt 98 % menn på fagarbeidersiden i bransjen og artikkelserien i Bygg.no om kvinner som sluttet på grunn av trakassering fra kollegaer er fra så sent som 2020.

7.1.1 En homogen gruppe

En forklaring på at dette ikke har endret seg til tross for det fokuset som har vært gjennom mange år kan være at bygg- og anleggsbransjen med sine 98 % menn er en veldig homogen gruppe. Miljøet er mandig, og da er det som Holland forklarer at personer som opplever inkongruens har en tendens til å forandre seg eller bli som dominante personer i miljøet (Holland 1997, s. 11).

7.1.1.1 Mester – svenn tradisjon

Det er ikke barn de som starter som lærlinger, men de er veldig unge. Det er en «mester-svenn» tradisjon i yrket som gjør at lærlingen tar etter overordnede på godt og vondt, og naturlig nok imiterer disse slik Bandura (1997, s. 86) forklarer er vikarierende læring.

Hvis din mester ber deg «*ta hammeren og hive den helvete vekk*» «*er du helt fjern eller*» eller opptrer på en mannsjåvinistisk eller annen trakasserende måte, så er det en viss fare for at lærlingen tar etter, slik barna gjorde i Bobo-eksperimentet (Bandura, Ross & Ross 1961, s.7).

7.1.1.2 *Enklest å følge strømmen*

Det kan godt være at unge lærlinger opplever at denne kulturen er feil på mange måter og gjerne ville brukt det Hirschman beskriver som Voice for å få til en endring. Kanskje den unge mannen som var lærling samtidig med Dinas bekjente – han som i motsetning til henne ble inkludert og fikk interessante oppgaver– synes dette var feil. Men det å bruke Voice er ifølge Hirschman (1970, s. 37) en risiko, og som ung lærling har du vanligvis ikke opparbeidet deg nok yrkesmessig status ennå. For mange menn kan det derfor være enklest, og mest bekvemt, å bruke Loyalty. De er tross alt en del av majoriteten og risikerer lite ved å følge strømmen.

7.1.1.3 *Like, men ulike*

Det er en høy forekomst av personer med «praktisk interessekategori» i bygg- og anleggsbransjen (Holland 1997, s. 21), noe kvinnene i denne oppgaven i stor grad beskriver seg selv som allerede fra de var barn. Informantene i oppgaven forteller at menn, særlig hos den eldre garde, ofte er skeptiske når det kommer kvinner inn i bransjen. Det er altså ikke nok at kvinnene som interessetyper passer som hånd i hanske inn i dette miljøet. De blir fortsatt annerledes enn alle de andre med «praktisk interessekategori» kun i form av sin kvinnelighet og blir «selvlysende» miljøet. Deres prestasjoner på godt og vondt blir derfor i stor grad vurdert og ofte generalisert (Vagle og Møller 2005, s. 58)

Men informantene beskriver at når mennene ser at en kvinne mestrer, endrer de seg fra negativt til positivt innstilt. Det kan altså virke som at det stilles store krav til prestasjonene til de(n) første kvinnen(e), men hvis erfaringene med disse er positive så kan det bane vei for de neste. I Elins firma har det vært kvinner lenge og da har mennene større tiltro til at kvinnene kan allerede med en gang de kommer. De har altså hatt en positiv erfaring om at kvinnene gjør en like god jobb som menn i bransjen (Bandura 1997, s. 86).

7.1.2 Forventninger til kvinnen og til bransjen

Camilla tror selv hun prøver hardere å klare seg selv enn det en mann ville gjort. Hun er redd for å falle igjennom «*Hva gjør du da her hvis du ikke klarer det? Jeg har aldri fått den noen gang, men jeg føler bare at de føler det.*» Her er det Camilla selv som legger føringer på at hun må prestere bedre som kvinne og vise at hun er rustet til yrket. Det er hun som «føler at de andre føler». Hun er heller ikke alene om å ha forventninger til kvinner i bygg- og anleggsbransjen.

«*Alle tror at det er så grovt og mannsjøvinistisk*», sier Elin, «*men det er ikke bare det*». Hun snakker da om forventninger fra andre til den bransjen hun er en del av. Det blir også uttrykt i intervjuene med flere av informantene at det er forskjellig fra sted til sted og fra lag til lag.

Så man kan altså ikke generalisere og si at det i et mannsdominert arbeidsmiljø alltid er røft og tøft og vanskelig for kvinner å finne sin plass. Men de har dessverre alle fem erfaring med at det har vært motstand mot kvinners inntreden på byggeplassene.

7.1.3 Undertrykkelsesmekanismer

Når kvinnene kommer inn i bransjen og på grunn av fysiske forutsetninger har behov for å løse en arbeidsoppgave på en annen, og kanskje smartere måte kan dette virke truende på majoriteten (Vagle og Møller 2005, s. 58). Det kan utløse motstand gjennom undertrykkelsesmekanismer av minoriteten når de kommer og rokker ved noe som egentlig er velfungerende. Noen ganger er det nok at du bare en kvinne som har tråkket inn på mannens arena. Beard (2018, s. 46) forklarer at det kan skape hat og et behov for fornærmelser fra majoriteten uansett hvordan du ter deg.

Informantene har selv blitt utsatt for, eller sett andre bli utsatt for det Vagle og Møller (2005, s. 53-69) beskriver som vanlige undertrykkelsesmekanismer av kvinner som minoritetsgruppe, blant annet uønsket synlighet, latterliggjøring, mobbing, generalisering og trakassering.

Beate opplevde å bli ledd av når hun søkte lærlingplass, og har i tillegg opplevd seksuell trakassering. Et familiemedlem ble også utsatt for seksuell trakassering og sluttet i bransjen.

Elin ble satt til å jobbe for seg selv og hennes kolleger rettet opp feilene etter henne uten å gi beskjed. Hun har i tillegg hørt om en kvinne som var utsatt for utstenging som hun beskriver som «*det var så stygt*», «*mobbing*».

Ada har flere ganger vært utsatt for verbal trakassering som hun ser seg nødt til å irettesette.

Dina beskriver en kvinnelig lærling i et stort firma som ikke ble inkludert og heller ikke fikk meningsfulle oppgaver, og sier det enkelt «*da skjønner man at motivasjonen synker*».

Vagle og Møller (2005 s. 64) beskriver det å få for mye hjelp også som en undertrykkelsesmekanisme. Når menn kommer for å bære for dem oppleves det ikke av informantene som at de mener noe vondt med det, men det kan like fullt oppleves som en generalisering rundt at kvinner klarer mindre enn menn. Dina sier «*det kan se ut som jeg sliter, men jeg vil hvert fall prøve selv*».

7.1.3.1 Generalisering

Det røffe og direkte språket i bransjen er det ikke bare kvinner som utsettes for. Informantene forteller at menn også får passet sitt påskrevet, og heller ikke alle disse tåler det så godt. Det er derimot lettere for mannen å forsvinne i mengden. Kvinnen på byggeplassen er som nevnt «selvlysende» og når hun får en negativ, kanskje ubetenksom kommentar vil dette kunne følge henne videre. På lik linje med at Beate er «*hun som er så flink*», så kan kvinnen bli «*hun som ble skjelt ut*», «*hun som ikke fikk til*». Det kan være vanskelig å kvitte seg med disse benevnelsene når du er en så synlig minoritet.

7.1.3.2 Båser

Lærlingen «*Ida*» (Offergaard 2020) ble satt i en bås som en «*madrass*», jamfør Havn og Bulands (2001, s. 61) funn om båsen for «*hore og ludder*». Det var en annen lærling som presenterte henne som dette da hun var eneste kvinnelige lærling. Beate fikk daglig leders hånd nedi kjolen på et julebord med kommentarer dagen etter «*hørte du hadde vært ufin*». Ada får kommentarer «*Åhh, er det sånn du ser ut*» når hun pynter seg med kjole på julebordet. Ingen ting av dette handler om noe annet enn det uforanderlige

faktumet at de er kvinner (Vagle og Møller 2005, s. 67), og mange trenger en forklaring når disse kvinnen beveger seg inn på mannens arena (Havn og Buland 2001, s 61). En forklaring fra majoriteten på at du valgte utradisjonelt kan være at du er «guttegæern», og enkelte vil kunne se på denne antakelsen - som de selv har fattet - som tilstrekkelig invitasjon til å putte hånden innunder kjolen hennes.

7.1.3.3 Forventinger i samfunnet

Det ligger også en forventning i samfunnet om hvordan kvinner skal være, noe som gjør de til «kvinnelig håndverker», altså kvinne først og deretter håndverker (Havn og Buland 2001, s. 60). I resultatkapittelet er det en dialog mellom meg som intervjuer og Beate, som viser at man ikke trenger å gå lengre enn til seg selv før kjønnsstereotypene med generalisering kommer til syne. I forkant av intervjuet har jeg lest meg opp, kartlagt egne fordommer og er bevisst på åpne og ikke-ledende spørsmål.

Beate: *«Hun jobber nå i barnehage. Hun mistet helt lysten på yrket.»*

Intervjuer: *«Hun fristes ikke til å komme tilbake da - når hun ser at du trives så godt»*

Beate: *«Nei, jeg tror hun er ferdig med det. Hun har det bra der hun er nå. Hun er en helt annen type.»*

Intervjuer: *«mer rosa?»*

Beate: «Ja» (ler)

Og siden det er jeg som stiller dette spørsmålet vet jeg hva «mer rosa» betyr for meg i denne dialogen: varm, emosjonell, moderlig og omsorgsfull – jålete og redd for å få skitt under neglene – «det svake kjønn». Jeg, som burde vite bedre, setter i en intervjusetting en «mer rosa» kvinne i en bås som mindre egnet for bygg- og anleggsbransjen enn en kvinne som ikke er «rosa», mens jeg kunne stilt spørsmålet *«hvordan annerledes da?»* Dette blir som Helene Uri beskriver; at vi gjennom språket også knytter en forventning i befolkningen (Traaseth 2021, 18. januar). Samtidig generaliserer jeg på bakgrunn av kvinnelige egenskaper (Svare 2009, s. 24). Man kan da tenke seg at det ikke er så rart at folk flest har en forventning om hvordan en kvinnelig håndverker er, og «folk flest» inkluderer også mannlige håndverkere i bygg- og anleggsbransjen.

7.2 Kvinneres beskrivelser av seg selv

Informantene gir altså en beskrivelse av trivsel, men at det er en bransje som tidvis er tøff og røff. De har sett kvinner som har sluttet og selv vært i tilsvarende situasjoner som kvinnene som sluttet. Men dette har ikke gjort at de har mistet lysten til å jobbe i bygg- og anleggsbransjen. Hvilke beskrivelser gir de av seg selv som kan forklare dette?

7.2.1 Mestringstro

Både Ada, Beate, Camilla, Dina og Elin har det Bandura (1997, s. 80) beskriver som tidligere positive erfaringer fra håndverksfaget. Deres tidligste læringserfaringer kan være mer eller mindre bevisste i forhold til bygg- og anleggsbransjen, men allerede som barn var de i gang med håndverk i form av assistentoppgaver hos mannlige familiemedlemmer og/ eller konstruksjonsoppgaver i form av legobygging, togbane eller lignende. De uttrykker at de likte håndverksfaget på skolen og at dette - samt tidlige erfaringer med håndverksrelaterte aktiviteter - passer godt inn i bygg- og anleggsbransjen. Disse fem kvinnene gjør altså krav på den uformelle kompetansen de har med håndverk i motsetning til Orupabos (2016) funn av jentene på datateknologiutdanningen. De med mindre forankring til faget gjennom læringserfaringer og rollemodeller vil kanskje ikke oppleve at det å like og lykkes med kunst og håndverk som en uformell kompetanse de tar med seg inn i yrkeslivet.

De har også kvinnelige rollemodeller fra barndommen som de har sett klare seg godt. Ada så moren malte på kveldstid, Beates bestemor var møbelsnekker, Elins mamma var den første kvinne av sitt slag i et bestemt, praktiske yrke. De har altså sett at andre kvinner klarer seg, beskrevet av Bandura (1997, s 86) som vikarierende læringserfaringer.

Dina er den eneste informant som beskriver at hun foretrakk typiske jenteleker og jentevenner framfor gutteleker og guttevenner. Hun er også den eneste som beskriver det å gå inn i et mannsdominert miljø som tøft, men at hun har blitt vant til det.

7.2.1.1 *Egne læringserfaringer*

Ei jente som snekrer og mekker i barndommen vil dra med seg læringserfaringer og troen på at dette er noe hun mestrer (Bandura 1997, s.101) Når hun får høre at hun er

flink, noe som er vanlig å si til barn, vil hun føle at hun er nettopp det, og ønske å gjøre mer av det hun er flink til. Etter hvert vil hun ikke trenge positiv stimuli lenger, hun ser selv at dette er noe hun mestrer. På motsatt side kan det være slik at de kvinnene som ikke har disse rollemodellene, eller som har sine tidlige lærings erfaringer fra aktiviteter som er regnet som mer kvinnelige, ikke har kommet så langt i prosessen når de skal ut i et mannsdominert yrke. De har fortsatt behov for positive stimuli og mestringserfaringer. En sleivete kommentar fra en mannlig kollega kan for disse være nok til at de ikke føler at de er gode nok. De har fortsatt ikke fått noen erfaringer som viser at de mestrer, og dette kan drepe motivasjonen de hadde bygd opp for et yrke som er utradisjonelt. Deres mestringstro er altså ikke etablert på dette tidspunktet, og det kan påvirke troen på at de vil prestere neste gang (Bandura 1997, s.80). Mestrings-troen kan være så lav at de ikke engang orker å prøve.

Informantene i denne oppgaven har derimot gjennom de tidlige lærings erfaringene fått opplevelsen av at håndverk er noe de mestrer. De har sett andre det er vanlig å sammenligne seg med lykkes, og vil derfor ikke være så sårbare for sleivete kommentarer. De har allerede bygget opp en mestringstro som håndverker og det gjør det ifølge Bandura (1997, s. 80) mer sannsynlig at de mestrer. Og når de mestrer gir dette deres mannlige kollegaer positive erfaringer med kvinnelige håndverkere som beskrevet tidligere. Elin uttrykker at når det allerede har vært en kvinne på plassen så er de neste akseptert. Da ser mennene at de faktisk klarer.

7.2.1.2 Vikarierende lærings erfaringer gjennom andre kvinner i bransjen

Tre av informantene forteller at det er kvinnelige rollemodeller som var utløsende for at de valgte som de valgte, og begynte i bygg- og anleggsbransjen. Elin så ei jente som gikk året over henne på skolen og tenkte «*kan hun, så kan jeg*». Dina og Beate søkte også mot kvinner når de var på messer og lignende. Disse tre ønsker seg en økt kvinneandel i bransjen fra 20 % og oppover. Ada og Camilla forteller derimot at de synes det er hyggelig med andre damer på plassen, men det er ikke nødvendig. De forteller heller ikke om vikarierende lærings erfaringer i voksen alder (Bandura 1997, s 86), men at de ville ha en jobb i bygg- og anleggsbransjen og tok de nødvendige stegene for å få det. Camilla er den informanten som har mest indirekte erfaring med bransjen og et «mannsdominert arbeidsmiljø» ettersom hun har snekret og mekket med faren og brødrene sine så lenge hun kan huske. Hun kaller det selv at «*alltid har likt litt*

unormale ting» Men også at hun tror det «*ligger i genene*», og dette kan være med å forklare hvorfor hun ikke har behov for kvinnelige rollemodeller.

7.2.1.3 *De ser at de er viktige for andre*

Dina ser at hennes plassering på byggeplassen kan være viktig for andre. Unge jenter ser da at «*her er det en jente som har klart seg, da klarer kanskje jeg også*». Beate sier at hun ønsker å jobbe med rekruttering av kvinner til bransjen om hun en dag i framtiden ikke ønsker å være fagarbeider. Allerede nå brukes hun mye av firmaet hun jobber for på blant annet messer. Elin har gjort det til en viktig oppgave å vise vei for kvinner og få dem til å fungere i bransjen. Det kan altså virke som de opplever sin plass i bransjen som meningsfull både for egen del, men også for bransjen og kvinner som kommer etter. Dette er vikarierende læringserfaringer (Bandura 1997 s. 86) og verbal overbevisning (s.101) til andre kvinner som kan påvirke andre unge kvinners mestringstro. Informantene opplever at de har innflytelse og opplever seg som betydningsfulle, noe som er en viktig ingrediens i en helsefremmende arbeidsplass (arbeidsmiljøloven 2005 § 1-1; ENWHP 2018).

7.2.2 Indre kontrollplassering

Informantene sier at de får til arbeidet. Er det noe de ikke får til, så gjør de det på en annen måte, beskrevet av dem som «*ofte smartere*» og «*må bruk hjernen*», De får kommentarer om at de er flinke både fra sine veiledere og andre de møter i arbeidssammenheng. Beate har til og med opplevd at noen har gått inn på anleggskontoret og sagt at hun er flink. Beate er vel vitende om at dette er fordi hun er «*selvlysende*» som kvinne på anleggsplassen, men synes like fullt det er hyggelig. De beskriver alle at de får til arbeidet like godt som menn. Dette lokaliserer de til egne evner og derfor noe de kan påvirke. Egne evner er ifølge Weiner (1979 s.13) noe vi kan kontrollere i motsetning til flaks. Og selv om vi kan bli glade når vi løser en oppgave med flaks blir vi enda mer glade om vi føler at vi påvirket resultatet selv slik disse kvinnene gjør. Det gjør også at de er optimistiske til å løse tilsvarende oppgaver senere. Hvordan vi opplever årsakene til at vi lykkes påvirker altså mestringstroen, og forventning om resultat. De som har tro på de vil lykkes har som kjent større sannsynlighet for å lykkes (Bandura 1997, s. 80).

Dette kan tyde på at kvinnene har en høy grad av indre kontrollplassering (Weiner 1979, s. 6) som vil kunne gjøre dem mer rustet til å adressere en kommentar om at arbeidet de har gjort er for dårlig, som for eksempel «*er du helt fjern eller*», til at det skyldes ustabile faktorer som dagsform eller uflaks framfor at det skyldes dere evner som håndverker. De som ikke har denne indre kontrollplasseringen vil i større grad kunne relatere kommentaren «*er du helt fjern eller*» til at de ikke er så flinke, samtidig som de kan bortforklare det som flaks de gangene de lykkes.

7.2.3 De valgte å bli til tross for noen dårlige opplevelser

Når du kommer opp i situasjoner som oppleves som ubehagelige slik som flere av kvinnene beskriver har skjedd, har du ifølge *Hirschman* (1970) ulike valg. Du kan si fra (Voice), slutte (Exit) eller tilpasse deg (Loyalty). De har sett andre kvinner velge Exit, og de har full forståelse for at noen ikke orker å bli i bransjen. Men hvorfor valgte informanter å bli? De har alle opplevelser i sekken som gjør at de også kunne «*miste motivasjonen*», «*følt seg mobbet*» eller «*mistet lysten på bransjen*».

7.2.3.1 Exit eller Voice?

Hirschman (1970, s.33) sier at jo mer valgmuligheter du har, dess enklere er veien ut med Exit. I intervjuene har det kommet fram at disse kvinnene har mange bein å stå på og av den grunn er det lett å tenke seg at de også kunne kastet inn håndkleet om det oppstår ubehagelige opplevelser. Men hva er deres alternativer? Da de var barn, fant de stort sett lekekamerater i guttene og lekte med typiske gutteting. I tillegg har tre av informantene vært i kvinnedominerte yrker og opplever at det ikke passer dem noe særlig. «*For mye prat, hønekakling, for mye prat om andre*». Så kanskje de ikke føler at de har så mange valgmuligheter likevel. Exit var det valget de tok da de ikke trivdes i en kvinnedominert bransje. På en annen side virker det som deres motivasjon for bygg- og anleggsbransjen er noe det er verdt å kjempe for gjennom å si fra for å skape en endring, altså Voice. De trives både med innholdet i jobben, bransjen og de kollegaene de har i dag. I tillegg opplever de at de har en oppgave som rollemodell for kvinner som kommer etter. Forholdene ligger altså til rette for å trives, men de må tidvis rette opp i noe inkongruens (Holland 1997, s. 5), med Voice.

Det kan derimot tenkes at Dina i mindre grad vil bruke Voice dersom hun blir utsatt for undertrykkelsesmekanismer i nærmeste framtid. Hun har allerede en plan for videre

utdanning, og hun er den eneste informanten som synes det var vanskelig å gå inn i et så mannsdominert miljø. En kan derfor tenke seg at hennes forankring i bygg- og anleggsbransjen er svakere enn hos de fire andre, og at Exit er lettere tilgjengelig for henne (Hirschman 1970 s 33).

7.2.3.2 *Voice krever en lytter*

Voice er et valg som gjør at man kan endre på det som ikke fungerer (Hirschman 1970 s. 33) og alle de fem informantene har vært i posisjon hvor de kunne ha behov for å si fra.

Ada sier klart ifra til sine kolleger når de går over streken verbalt. Beate sa ifra til en overordnet når hun ble trakassert. Når noen tar ting rett ut av hendene deres for å hjelpe dem å bære opplever de ikke at det er vondt ment, men de sier fra at de ikke trenger denne hjelpen. Så blir det bedre.

Dina sier det er litt vanskelig å si fra første gangen, men etter det blir det enklere. Men hun er tydelig på at det er fint å ha noen å si fra til under fire øyne, da det kan være vanskelig å si fra direkte når man står i situasjonen. Denne «noen» kan gjerne være en kvinne som kan bringe dette videre.

Da Elin begynte ble hun «*satt til å jobbe for seg selv der borte*». Som eneste kvinne visste de ikke hva de skulle gjøre med henne. Hun opplevde også at de andre ikke torde si fra om hun hadde gjort noe feil, men gikk i stedet og rettet opp bak ryggen hennes. Hun skiftet i mennenes garderobe inntil nylig. Elin sa ikke ifra den gang. Hun sier i dag at hun synes det var litt rart, men trodde det skulle være slik og valgte Loyalty, hun sluttet seg til majoriteten og «*jobbet videre*». Elin påpeker derimot at hun liker å holde på for seg selv, så det var ikke så ille. Det kan likevel være slik at selv om hun ikke sa ifra da, skaper denne erfaringen nok inkongruens (Holland 1997, s. 5) til at hun nærmest har gjort det til sin livsoppgave å fortelle lærlingene hun har ansvaret for i dag om hvilke feil de har gjort. Slik får de muligheten til å rette opp selv, noe hun selv ikke fikk. Denne livsoppgaven kan også beskrives som en form for Voice selv om den kom på et senere tidspunkt.

Det er ikke alltid like lett å si fra om forhold som ikke fungerer. Når kvinnene nærmest er selvlysende, kan det være enda vanskeligere. Dette kan tyde på at det er behov for å fortsette å sette kjønnsbalansen på dagsorden, og blant andre tiltak ha «jentenettverk» slik Møller og Vagle (2015, s 46) beskrev i sin doktorgradsavhandling. Du kan bli sett på som brysom, enda mer synlig og som lærlingen «Ida» fikk beskjed om da hun varslet om seksuell trakassering «*nå må du ikke være fullt så hyggelig. Det kan misforstås*» (Offergaard, 2020). Hvis en kvinne i bygg- og anleggsbransjen først får et tilnavn, rykte eller stempel på seg, så kan det være at det ikke er tilstrekkelig å bytte firma eller byggeplass. For jungeltelegrafene om minoriteter som mislykkes går raskere enn ryktet om de som lykkes (Vagle og Møller 2005 s.35). Da kan det være slik at en kvinnes Exit fra bygg- og anleggsbransjen må gå over i en annen bransje for å komme unna sitt rykte slik som «Ida», Dinas bekjente, Beates «rosa» familiemedlem, Elins eksempel fra kvinnenettverket og mange andre har gjort.

«Ida» brukte på lik linje med Beate og Ada Voice for å få til endring. Hun ble derimot ikke hørt, men det ble både Beate og Ada. «Ida» valgte til slutt Exit, men hennes Exit ble kombinert med Voice via byggenæringens tidsskrift - bygg.no. Hirschman (1970 s. 36) beskriver Exit og Voice i kombinasjon som sterk indikator. «Ida» ble til slutt hørt og hennes historie opprørte og engasjerte som tidligere nevnt en hel bransje.

8 Konklusjon

Jeg vil i dette kapittelet vise essensen i det jeg har oppdaget i min søken etter svar på problemstillingen og forskningsspørsmålene jeg definerte i kapittel 1. På bakgrunn av disse funnene vil jeg i slutten av dette kapittelet løfte blikket og stille nye spørsmål som jeg mener er område for videre forskning.

To forskningsspørsmål var utgangspunktet for arbeidet med denne med denne masteroppgaven.

«Hvordan opplever kvinner bedriftskulturen i bransjen»

«Hvilke fellestrekk kommer til syne i kvinners beskrivelse av seg selv»

Gjennom disse to forskningsspørsmålene har jeg dannet et grunnlag for å kunne svare på problemstillingen jeg hadde definert:

Hvordan beskriver kvinner i bygg og anleggsbransjen hvorfor de valgte, trives og forblir i bransjen

8.1 Hvordan opplever kvinnene bedriftskulturen i bransjen

Kvinnene i denne studien forteller at de trives i bransjen. De sier at de har hatt flaks med arbeidsmiljøet sitt. Det beskrives som inkluderende, varmt, morsomt og at det er hyggelige og imøtekommende kolleger. De opplever derimot bransjen tidvis som røff og tøff. Tradisjonelt har dette vært en bransje for «ekte mannfolk» og de er tøffe, modige, harde og viser lite følelser (Svare 2009, s. 23). Når kvinner trår inn på denne arenaen som en representant for det motsatte kan dette virke truende i et arbeidsmiljø som har vært kongruent og det har vært lite behov for endring.

Informantene beskriver at de som kvinner som trår inn på denne arenaen må tørre å si fra om forhold som ikke fungerer. Ellers vil de kunne få det tøft. Artikkelserien til bygg.no i 2020 (Offergaard 2020) viser at det ikke alltid hjelper å si fra, mens erfaringene til informantene i denne oppgaven er at de blir hørt og de får det bedre.

Det er som i arbeidsmiljø ellers forskjell fra sted til sted, men det er dessverre mange kvinner som fortsatt utsettes for mer eller mindre beviste eller ubevisst undertrykkelsesmekanismer (Vagle og Mølle, 2005 s. 53 – 59). Det kan være alt fra verbale sleivspart og «guttastemming» til utestenging og seksuell trakassering. I tillegg opplever de stadig at menn tar ting rett ut av hendene deres for å hjelpe dem med å

bære. Det er kanskje godt ment, men det viser like fullt en generalisering om at kvinnen ikke klarer den jobben de er ansatt til å gjøre.

Som en så synlig minoritet som de er i bransjen kan de også få mye oppmerksomhet, men det er ikke utelukkende negativt.

8.2 Hvilke fellestrekk kommer til syne i kvinnenens beskrivelse av seg selv

Kvinnene jeg har intervjuet er like forskjellige som folk flest, men jeg har likevel gjennom semistrukturerte intervjuer funnet noen fellestrekk som kan være med å forklare hvorfor de har funnet seg til rette i bransjen.

De har alle tidlige læringserfaringer som har gitt et godt grunnlag for deres tro på egen mestring til oppgaver som tradisjonelt har vært for gutter og menn (Bandura 1997, s. 80). Dette har de fått gjennom assistentoppgaver til mannlige familiemedlemmer, lek med gutter eller leker som ofte regnes å være for gutter. I tillegg har de rollemodeller i form av mannlige familiemedlemmer, men også kvinner som har gjort utradisjonelle valg eller drevet med håndverk. De likte veldig godt praktiske fag som kunst og håndverk på skolen.

Det kan virke som dette har gitt en høy grad av indre kontrollplassering og at de allerede ved oppstart i bygg og anleggsbransjen har en indre tro på at deres suksess som håndverker skyldes stabile faktorer som egen evne og egenskaper og ikke er styrt av ytre eller ustabile faktorer som for eksempel flaks (Weiner 1979, s. 6). Arbeidsmiljøet de har rundt seg opplever de derimot at de har hatt flaks med. De tar det ikke for gitt at de blir så godt mottatt. Det kan skyldes at de har sett og hørt mange eksempler på det motsatte, men de forteller likevel at de tar en aktiv rolle i formingen av dette gode miljøet og sier at de selv er viktige for miljøet der. Denne kontrollen øker sjansen for å lykkes (Weiner 1979, s. 13).

Ja, de er synlige og de klar over det. Med så få kvinner vil de være den «kvinnelige snekkeren» eller «hun jenta som er så flink» (Havn og Buland 2001, s.60). De har opplevd seksuell trakassering, latterliggjøring, utfrysning og generalisering, men det er bare en liten del av det hele. Først og fremst forteller de om meningsfylte arbeidsoppgaver, et varmt og inkluderende arbeidsmiljø og ikke minst

utviklingsmuligheter. De er i en bransje de ønsker å være i, og tre av de har erfaringer fra en mer kvinnedominert bransje, og savnet da «mannebransjen». De trivdes ikke der og valgte den gang Exit (Hirschman 1970, s.4). Når det gjelder bygg og anleggsbransjen ser det ut til at de har tilstrekkelig mestringstro og indre motivasjon til å velge å bli. De bruker sin Voice til å prøve å få til endring der det er for stor inkongruens mellom hvordan de ønsker å ha det og hvordan de har det (Holland, 1997 s. 11). Så har de blitt hørt og det blir en forandring for dem. Det å bruke Voice kan derimot være en krevende øvelse. Informantene beskriver at du ikke må være for nærtakende og du må tørre å si fra når noen trækker deg på tærne.

8.3 Veien videre

Denne oppgaven er et resultat av svar fra kvinner som har funnet seg vel til rette i et mannsdominert arbeidsmiljø på hvordan *de* opplever arbeidsmiljøet og hvordan *de* beskriver seg selv. Dette er altså ikke hvilke som helst informanter. De har til dels tilpasset seg, men i stor grad hatt mot til å si fra om forhold som ikke fungerer og således skaper det en endring. De kan vises fram som suksesshistorier og rollemodeller som vikarierende læringserfaringer for yngre jenter.

Jeg vil derimot si vi har en lang vei å gå for å få opp kvinneandelen. Disse fem informantene har bygget opp en mestringstro og interesse for bygg- og anleggs bransje fra de var barn. De aller fleste kvinner har ikke det. Den gruppen kvinner med så gode forutsetninger for å lykkes i bygg- og anleggsbransjen som disse informantene representerer er ganske liten. Polarisering av kjønnene skjer gjerne ved at jentene tar etter andre jenter og kvinner (Svare 2009 s. 22), og de vil derfor ofte velge tradisjonelle yrkesfag som helse og oppvekst eller frisør. Det å bryte med de tradisjonelle kjønnsmønstrene og styrke de egenskapene som har gitt disse kvinnene mestringstro må starte allerede i barndommen som et ledd i helhetlig og livslang karriereveiledning. Det kan synes vanskelig for en 15 år gammel jente og velge utradisjonelt uten de erfaringene, kontrollplasseringen og mestringstroen som informantene har opparbeidet seg slik bransjen fremstår i dag.

Kvinnene sier selv at de har hatt flaks med arbeidsmiljøet sitt, og jeg vil si at det i stor grad virker som det ligger et stort ansvar på kvinnen for å unngå å bli trakassert. Det er derfor rimelig å tro at en kvinne som velger utradisjonelt, og som samtidig mangler de

forutsetningen som informantene har lett kan velge en vei ut av bransjen dersom hun ikke havner i et arbeidsmiljø som er slik informantene beskriver at de har hatt flaks med.

Så til tross for at kvinner i mannsdominerte yrker har stått på dagsorden i mange år står vi med det samme tallet – 2 %. Havn og Buland (2001) brukte tittelen «*du trenger ikke å være steintøff for å velge utradisjonelt*» på sin rapport, hvor jeg må si at jeg er uenig i det om kvinnen ønsker å bli i bygg- og anleggsbransjen. Slik bransjen framstår akkurat nå ser det ut for meg som at en kvinneandel på 20 % til håndverksfaget slik Vagle og Møller mener er nødvendig (Khrono, 2013) er uoppnåelig. Da må vi se etter en helt bestemt type kvinner med de forutsetningene som informantene har, eller plassere de litt mindre «steintøffe» i beskyttede miljøer. Begge deler blir i mine øyne feil.

Jeg opplever derfor at det viktigste framover er å finne ytterligere svar på hvorfor bransjen tidvis virker ekskluderende på kvinner, og hvilke implikasjoner dette gir for videre arbeid med å øke kvinneandelen.

Både Exit og Voice er forhold som kan brukes som et mål på medarbeidernes trivsel (Hirschman 1970 s.4). Store firmaer bruker turnoverstatistikken og anonyme medarbeiderundersøkelser for å ta tempen på arbeidsmiljøet. Problemet er derimot at når en kvinne velger Exit som veien ut av en røff bygg- og anleggsbransje vil ikke dette synes særlig på den totale turnoverstatistikken. Like lite vil kvinnenens stemme høres i en medarbeiderundersøkelse, og så lenge den skal være anonym kan ikke håndverkerne skilles på kjønn.

En kvinne som ikke trives, vil derfor ikke være så lett å oppdage og om hun skal høres kan man ikke bruke anonyme undersøkelser. Hun må derfor tørre å si hva hun mener og stå for det, og det er det dessverre ikke alle som tør, samt at forholdene ikke alltid ligger til rette for det i arbeidsmiljøet.

Vi må derfor sørge for at det er kanaler hvor kvinnen blir hørt og eventuelt kan rope ut om forhold som ikke fungerer. På den måten kan man kartlegge hvor skoen trykker og jobbe aktivt med å motvirke det. En måte å få fram kvinnens stemme er gjennom en høy og kollektiv Voice i form av for eksempel aktive nettverk for kvinner eller i form av fokusområder i relevante tidsskrifter når det er behov for det slik «Ida» gjorde. En annen kilde til å løfte kvinnenens stemmer på er sluttsamtaler hvor man kartlegger

årsaken til Exit på en måte som ikke påvirker den sluttede kvinnens renommé og ivaretar andre etiske og mellommenneskelige hensyn. Exit i kombinasjon med Voice er som kjent effektivt (Hirschman 1970, s. 36).

Som avslutning til oppgaven vil jeg minne om Mary Beards (2018) ord på omslaget av boken «kvinner og makt – et manifest»

Du kan ikke uten videre finne plass til kvinner i en struktur som allerede er kodet som mannlig – du må endre hele strukturen.

Dette krever en bransje og ledelse i hvert enkelt firma som sier tydelig nei til trakassering og ja til mangfold slik at det ikke bare er de «steintøffe» kvinnene med «flaks» som får oppleve det å ha en så fin og meningsfull jobb i bygg- og anleggsbransjen som denne oppgavens fem informanter beskriver.

Litteraturliste

- Arbeidsmiljøloven (2005) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. ([LOV-1977-02-04-4](#)). Hentet fra <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>
- Bandura, A., Ross, D., & Ross, S. A. (1961). Transmission of aggression through imitation of aggressive models. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63(3), 575–582. <https://doi.org/10.1037/h0045925>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory* (pp. VI, 247). Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997) *Self efficacy. The exercise of control*. USA: W.H Freeman and Company
- Bandura A. (2004) *Health Promotion by Social Cognitive Means. Health Education & Behavior*. 2004;31(2):143-164.
- Beauvoir, S., Eliassen, R., & Kittang, A. (1970). *Det annet kjønn: 1* (Vol. 214, Pax-bøkene). Oslo: Pax.
- Beard, M. (2018). *Kvinner & makt: et manifest*. Oslo: Cappelen Damm.
- Befring, E. (2016) *Forskningsmetoder i utdanningsvitenskap*. Oslo: Cappelen
- BNL (2019) *Kvinner i Byggenæringen*. Hentet 18.mai.2020:
https://www.bnl.no/siteassets/dokumenter/rapporter/bnl_kvinnerinaringen2019_web.pdf
- BNL (årstall ikke angitt): *Hvorfor satse på flere kvinner i bygge- og anleggsnæringen?*
Hentet 16. februar 2021: <https://www.bnl.no/utdanning-og-jobb/kvinner-i-byggenaringen/hvorfor-mangfold/>
- BNL (årstall ikke angitt): *Rekrutteringstips til bedrifter*. Hentet 16. februar 2021:
<https://www.bnl.no/utdanning-og-jobb/kvinner-i-byggenaringen/rekrutteringstips/>
- Bourdieu, P., & Stene-Johansen, K. (2000). *Den maskuline dominans* (En Pax-bok). Oslo: Pax.
- Diversitas (årstall ikke angitt): *Om Diversitas*. Hentet 10. mai. 2021:
<https://www.diversitas.no/om-diversitas>
- ENWHP (2018) *Luxenburgdeklarasjonen (1997)*. Hentet 25.mai.2021:
https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/05/04/luxembourg_declaration.pdf
- Fangen, K. (2010) *Deltakende Observasjon* (2. utg.) Bergen: Fagbokforlaget.

- FN.no (2021.04.19) *Bærekraftsmål*. Hentet 23.mai.2021 <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/likestilling-mellom-kjoennene>
- Forskning.no (2018.03.08) *Jenter velger mer utradisjonelt*. Hentet 14.mai.2020 <https://forskning.no/kjonn-og-samfunn-skole-og-utdanning/jenter-velger-mer-utradisjonelt/434185>
- Google Scholar (2021.04.04) Søk gjort på *Kvinner i bygg og anleggsbransjen*. 04.april 2021:
https://scholar.google.com/scholar?hl=no&as_sdt=0%2C5&q=kvinner+i+bygg+og+anleggsbransjen&btnG=
- Google Scholar (2021.04.04) Søk gjort på *Kvinner i mannsdominerte yrker*. 04. april 2021:
https://scholar.google.com/scholar?hl=no&as_sdt=0%2C5&q=kvinner+i+mannedominerte+yrker&oq=kvinner
- Hart, K.E. og Kritsonis, W.A. (2006). Critical analysis of an original writing on social learning theory: imitation of film-mediated aggressive models by: Albert Bandura, Dorothea Ross and Sheila A. Ross (1963) *National forum of applied educational research journal volume 19, number 3, 2006*
- Havn, V. og Buland, T. (2001): «*Du trenger ikke være så steintøff for å velge utradisjonelt*» *Sluttrapport fra evalueringen av «Beviste utdanningsvalg»*, SINTEF IFIM, Trondheim 2001
- Hirschman, A.O. (1970) *Exit, Voice and Loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states*. USA: Harvard university press
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3. utg.). Psychological Assessment Resources.
- Højdal, L., & Poulsen, L. (2012). *Karrierevalg: Teorier om valg og valgprosesser* (2. udg. ed., SE vejledningsbibliotek). København: Schultz.
- Kalleberg, R. (2006). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Oslo: Forskningsetiske komiteer.
- Khrono.no (06.06.13) *De valgte mannsyrker og får flere jenter til å gjøre som dem*. Hentet 16. februar 2021 <https://khrono.no/kjeller-elektro-bil/de-valgte-mannsyarker-og-far-flere-jenter-til-a-gjore-som-dem/189184>
- Kompetanse Norge (2019): *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*: Hentet 10.mai 2020:

<https://www.kompetansenorge.no/globalassets/karriere/rapport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning.pdf>.

Larsen, A.K (2017) *En enklere metode*. (2.utg). Bergen: Fagbokforlaget.

Likestillingssenteret (2018) *Lekeressurs*. Hentet 18. mai 2020:

https://likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2017/12/Lekeressurs_web.pdf

Moore, Alecia Beth (P!nk) (2010). *Raise your glass* [sangtekst]. Hentet 09. mai 2021:

<https://genius.com/P-nk-raise-your-glass-lyrics>

Neumann, C.B., Rysst. M & Bjerck, M. (2012). En av gutta: kvinner og klær i mannsdominerte arbeiderklasseyrker. *Tidsskrift for kjønnsforskning*. (03-04), 240-254.

NHO (årstall ikke angitt) *Likestilling*. Hentet 17.04.2021 fra

<https://www.nho.no/publikasjoner/p/naringslivets-perspektivmelding/likestilling/>

NOU 2016: 7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet.

Nyeng, F. (2012). *Nøkkeltbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Bergen: Fagbokforlaget.

Offergaard, Steffen (2020, 10.juni, endret 2020, 03. juli) Lærlingen «Ida» (21): - Kan de ikke bare forstå at vi ikke vil bli klådd på? *Bygg.no*. hentet 16.februar 2021 fra:

<https://www.bygg.no/article/1435488>)

Orupabo, J. (2016). *Kvinnejobber, manssjobber og innvandrersjobber*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Regjeringen.no, *likestilling og inkludering*. Hentet 17.april 2021 fra:

<https://www.regjeringen.no/no/tema/likestilling-og-inkludering/id922/>

Rexten, Lene Cathrine Ouren (2019) *Kvinne og fagarbeider – en minoritet på byggeplassen*. (Masteroppgave, Høgskolen i Østfold). Hentet 16. februar 2021

fra <https://hiof.brage.unit.no/hiof-xmlui/handle/11250/2619397?show=full>

Ricoeur, P. (2001). *Hva er en tekst? Å forstå og forklare*. I S. Lægreid & T. Skorgen (Red.), *Hermeneutisk lesebok*. Spartacus Forlag AS: Norge.

Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45(4), 489–

493. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.4.489>

Skirbekk, Sigurd; Kjølørød, Lise; Tjora, Aksel: *sosiologi i Store norske leksikon* på snl.no. Hentet 26. mars 2021 fra <https://snl.no/sosiologi>

- Sundby, J (2001): Kvinner, kjønn og medisin. *Tidsskrift Norske Lægeforening 2001* (nr. 24); 121
- Svare, H (2009). *Menn i pleie og omsorg – Brødre i hvitt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Svartdal, Frode: *Albert Bandura* i *Store norske leksikon* på snl.no. Hentet 14. februar 2021 fra https://snl.no/Albert_Bandura
- Svendsrud, A (2015): *Karriereveiledning et karriereveiledningsperspektiv*. Oslo: Universitetsforlaget
- Teigen, Karl Halvor: *psykologi* i *Store norske leksikon* på snl.no. Hentet 26. mars 2021 fra <https://snl.no/psykologi>
- Thurén, T. (2009). *Vitenskapsteori for nybegynnere* (2.utg). Oslo: Gyldendal akademiske
- Tjora, A (2017) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (3. utg) Oslo: Gyldendal Akademiske
- Torgersen, O. (2018): *Bedriftskultur*. På Nasjonal Digital Læringsarena. Hentet 24. mai 2021 fra: <https://ndla.no/nb/subject:22/topic:1:187914/resource:1:120559?filters=urn:filter:5b028a77-1c35-4774-8e10-49e1bac2d6fd>
- Traaseth, A.K. (18.januar, 2021). *Godt nok for de svina; Bitch. Skravlekjerring. Har du ikke baller nok?* [Podkast]. Hentet 23. mai. 2021 fra: <https://podcasts.apple.com/no/podcast/bitch-skravlekjerring-har-du-ikke-baller-nok/id1506067148?i=1000505589748>
- Vagle, I. og Møller, E. (2015) *Kjønn på dagsordenen gjennom to-tre og firepartssamarbeid i det yrkesfaglige feltet – et aksjonsforskningsarbeid for mer mangfoldige arbeidsplasser og friere yrkesvalg innen elektro- og bilfag*. (doktorgradsavhandling, Roskilde universitet. Danmark) Hentet 16. februar 2021 fra: https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/59570718/afhandling_fin.pdf
[16.02.21](#)
- Weiner, B. (1979). A theory of motivation for some classroom experiences. *Journal of Educational Psychology*, 71(1), 3–25. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.71.1.3>

Vedlegg 1: Informasjon om forskningsprosjektet til deltakerne og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet mitt

Rekruttering av kvinner i bygg og anleggsbransjen

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på om kvinner som allerede arbeider i bygg og anleggsbransjen synes det er en fordel å være en av få kvinner på byggeplassen eller om de ønsker seg flere kvinnelige kollegaer. I dette skrivet gir jeg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette er en mastergrad i karriereveiledning. Det er få kvinner på bygg og anleggsplasser i Norge og det er få jenter som søker bygg og anleggsgfag i videregående skole.

Når man rekrutterer menn i utradisjonelle yrker forsøker man ofte å samle de i egne avdelinger da dette har vist seg viktig for å beholde dem i yrket.

Jeg vil derfor spørre om det er det samme med kvinner i bygg og anleggsgfag. Vil det være viktig for kvinnene at det kommer flere kvinner på samme avdeling eller vil det virke mot sin hensikt.

Opplysninger som kommer fram i denne oppgaven vil kun brukes av meg og til dette mastergradsprosjektet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitet i Sør-Øst Norge er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg ønsker å snakke med 5-6 ulike kvinner som arbeider på byggeplasser i Stor-Oslo. Andre kriterier for utvelgelse har det ikke vært.

Jeg har vært i kontakt med diversitas som ga meg ditt navn, som en kvinnelig bygg og anleggsarbeider på denne byggeplassen

Hva innebærer det for deg å delta?

Jeg vil bruke individuelle intervju som metode for å innhente data. Jeg har laget en intervjuomal med noen spørsmål, men intervjuet er ikke bundet helt til denne malen. Spørsmålene jeg har forberedt på forhånd er en egen kontroll på at jeg har spurt om det som var vesentlig.

Jeg tar lydopptak og notater fra intervjuet. Du vil få mulighet til å se og godkjenne materialet fra intervjuet som jeg tenker å bruke i mastergradsprosjektet dersom du ønsker.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan jeg oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålet jeg har fortalt om i dette skrevet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Lydfilene fra gruppeintervjuet vil overføres til skreven tekst uten kjennetegn på hvem som har sagt hva. Når mastergradsprosjektet er avsluttet vil lydfilen slettes.

- Jeg vil oppbevare kontaktinformasjon til deg i tilfelle jeg ønsker ytterligere opplysninger, men navnet ditt vil ikke kunne kobles til observasjonene eller intervjuet

Oppgaven vil skrives på en slik måte at du ikke kan gjenkjennes i oppgaven, men ettersom det er få kvinner i bygg og anleggsbransjen vil det være synlig for dine omgivelser at du har deltatt i prosjektet. Det vil ikke komme fram hvem som har sagt hva.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Alle opplysninger og kontaktdata til deg slettes når oppgaven er godkjent, noe som etter planen er juni 2021. Da vil også lydopptaket fra intervjuet slettes.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra universitetet i Sør Øst Norge har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Universitetet i Sør Øst Norge ved Mastergradsstudent Kathrine Fagerli Nilssen, tlf 41232303, kathrine_fagerli@hotmail.com eller

Veileder Petra Røise, [31 00 97 68](tel:31009768) Petra.Roise@usn.no

Personvernombud universitetet i Sør Øst Norge: Paal Are Solberg,

Paal.A.Solberg@usn.no

[35 57 50 53](tel:35575053) / [918 60 041](tel:91860041)

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Kathrine Fagerli Nilssen

Mastergradsstudent, master i karriereveiledning

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Rekruttering av kvinner i bygg og anleggsbransjen, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i et individuelt intervju for å belyse problemstillingen
- at lydopptak fra intervjuet lagres til oppgaven er bestått, planlagt juni 2021

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Av praktiske årsaker har alle deltakerne samtykket ved å svare JA på e-posten hvor dette ble sendt ut.

Vedlegg 2: Svar fra NSD

Følgende vurdering er gitt: Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 18.09.2020.

Behandlingen kan starte.

Vedlegg 3: Intervjuguide

OM DELTAKEREN

- Alder
- Yrke - fag
- Hvor lenge har du jobbet i bransjen.
- Hva slags utdanning har du tatt etter det?
- Arbeid nå?
- Hva jobber mor, far og søsken med?

Kan du fortelle om hvilke planer du hadde for framtiden da du var barn?

Kan du fortelle om hvilke planer du hadde for framtiden da du var ungdom?

Kan du fortelle om de første valgene du tok knyttet til arbeid og utdanning? Hvordan tok du dem? Hvorfor valgte du bygg og anleggsbransjen?

Tror du at man må være en spesiell type jente for å passe inn i bygg og anleggsgfag?

Beskrivelse av arbeidsmiljøet:

Kan du fortelle om arbeidsmiljøet ditt?

-hva er bra?

- Hva er mindre bra

Hvordan vil du beskrive kollegaene dine?

Det å være dame – minoritet på plassen

Hva gjør du når du ser andre damer på byggeplassen?

Blir du ofte invitert til sammenkomster/intervjuer/nettverk ol fordi du er dame?

Hvilke følelser vekker det (positive/negative?)

Får du mer oppmerksomhet enn dine mannlige kollegaer?

Hvordan er arbeidsfordelingen mellom deg og mannlige kollegaer?

Er det arbeidsoppgaver du ikke får til pga fysikken?

Er det noe du gjør bedre/mer effektivt enn dine mannlige kollegaer?

Ønsketenkning

Hvis du fikk velge fritt? Hvor stor andel damer ville du hatt på plassen?

Hvilke effekter (postive eller negative) vil du se av flere damer

Veien videre:

Hvordan har drømmene (og eller planene) du har hatt for ditt eget karrierevalg forandret seg? Hvorfor har de endret seg?

Hvilke råd vil du gi bedrifter som ønsker seg større kvinneandel i bedriften?