

Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Masteroppgave 2021 30 stp
Fakultet for realfag og teknologi

Kvinner i bygge- og anleggsnæringen

En studie av faktorer som kan bidra til en jevnere
kjønnsfordeling i bygge- og anleggsnæringen

Agnes Synnøve Usterud og Kristine Terkelsen
Byggeteknikk og arkitektur

Forord

Denne oppgaven avslutter en femårig reise, på linjen byggeteknikk og arkitektur, for to studenter på NMBU i Ås. Oppgaven har vært en berg-og-dalbane i form av en krevende, men lærerik prosess. Det har vært skummelt å gå for et utradisjonelt oppgavevalg, noe som har lært oss hvor vanskelig det kan være å skille seg ut. Likevel har det vært en inspirerende opplevelse, og vi har tilegnet oss en forståelse av bygge- og anleggsnæringen som vi ikke ville vært foruten.

Først, vil vi gjerne takke vår hovedveileder, Martin Ebert, for gode innspill og oppmuntring i en utfordrende tid for studenter. Du har et beundringsverdig engasjement som smitter over på andre forelesere og studenter på bygglinja. Vi vil også rette en takk til Gabrielle Bergh, som har stilt opp for oss i tide og i utide. Du har vært et etterlengtet tilskudd til bygglinja, og de fremtidige masterstudentene er heldige som får deg som professor og veileder.

I tillegg vil vi takke Toril Borch Terkelsen for god støtte og korrekturlesning av oppgaven, og for at du har vært et kvinnelig forbilde for oss. Takk – til våre fantastiske familier som har sendt gode ord gjennom masterårene. Vi hadde ikke klart dette uten dere. I tillegg vil vi si hjertelig takk til våre besteforeldre i Ås, Per og Anne Haga, som har stilt med søndagsmiddag hver uke.

Sist, men ikke minst, vil vi takke vår bestevenn og støttespiller Mathilde Jonsrud for et fantastisk samboerskap gjennom 4 år. Du, og resten av våre medstudenter har gjort studieløpet til en fantastisk reise som vi kommer til å ha med oss for resten av livet.

Tusen takk til de kvinnelige funksjonærene som har tatt seg tid til å svare på undersøkelsen. Dere har skapt et helt spesielt innblikk i bransjen slik den er i dag. Vi er takknemlige og ydmyke for å ha tatt del i deres opplevelser, og denne undersøkelsen ville ikke vært mulig uten dere. Dere er flotte forbilder for kvinner i bransjen, og dere er forbilder for elever og studenter som skal ta et yrkesvalg – Dere har inspirert oss til å ta del i bygge- og anleggsbransjen. Og vi gleder oss.

For å minne omverdenen på de dyktige kvinnelige funksjonærene der ute, er forsidene til hovedkapitlene utformet med illustrasjoner av bygge- og anleggsprosjekter som har hatt kvinnelige funksjonærer i prosjektledelsen.

Ås, 1.juni 2021

Agnes Synnøve Usterud og Kristine Terkelsen

Sammendrag

Bygge- og anleggsnæringen er den mest mannsdominerte næringen i landet (SSB, 2020) med 11% kvinnelige arbeidstakere. Næringen har dessuten et stort rekrutteringsbehov både når det gjelder fagarbeidere og ingeniører (Brenna et al., 2018). Bransjen uttrykker et tydelig ønske om økt kvinneandel på fagarbeider- og funksjonærnivå i media og i årsrapporter. Likevel har kvinneandelen i næringen stagnert siden 2016. På bakgrunn av dette, har oppgaven hatt som formål å undersøke problemstillingen; «Hvordan kan bygg- og anleggsentreprenørene oppnå en jevnere kjønnsbalanse på funksjonærnivå?» Metoden som er benyttet er en kombinasjon av en kvantitativ og en kvalitativ undersøkelse. Den kvantitative undersøkelsen bestod av en spørreundersøkelse med 472 respondenter, og den kvalitative undersøkelsen innebefattet seks dybdeintervjuer og en informativ samtale. For å skape et statistisk grunnlag som inkluderer funksjonærer, ble det gjennomført en statistisk kartlegging av kjønnsfordeling i 10 mellomstore og store entreprenører i forkant av studien. På bakgrunn av kartleggingen ble det utformet to forskningsspørsmål som ble sett i lys av kvinnelige funksjonærers opplevelser og erfaringer:

- 1: «Hvilke barrierer står i veien for en jevnere kjønnsbalanse blant funksjonærene?»
- 2: «Hva kan tiltrekke flere kvinnelige funksjonærer til bygg- og anleggsentreprenører?»

Resultatene viser at det i snitt er 20% kvinnelige funksjonærer hos bygg- og anleggsentreprenørene. Hoveddelen av denne andelen er imidlertid representert i administrasjon, og andelen kvinnelige ledere er lav. Til tross for lav kvinnedeltakelse, er trivselen høy blant de kvinnelige funksjonærene. Flere av respondentene deltok dessuten i studien for å formidle de positive sidene av bransjen. Respondentene hevdet at det eksisterer et medieskapt omdømme av bransjen som står i veien for rekruttering av kvinner. Likevel, viser data at det dårlige omdømmet også har rot i virkeligheten. Kompliserte arbeidstider, mangel på fellesskap og en mistillit til kvinners kompetanse trekkes fram som utfordringer for de kvinnelige funksjonærene. Undersøkelsen viser dessuten at det oppstår alvorlige hendelser i form av trakassering og diskriminering på bygge- og anleggsplassene.

Ulike forklaringer på disse funnene diskuteres, og samlet gir dataene empirisk støtte til eksistensen av en innarbeidet «byggeplasskultur» som bærer preg av en underforstått toleranse knyttet til *mild* kjønnsdiskriminering. For å motvirke denne kulturen legger respondentene i studien fram forslag som kan tiltrekke kvinner. Kvinnenes forslag resulterte i en liste med rekrutteringsforslag. Studien oppsummeres med at det kan se ut som at bransjen har et stort rekrutteringspotensial, og at utnyttelse av dette krever et grunnleggende ønske om kvinner utad og innad i bedriftene.

Abstract

Construction is the most male-dominated industry in Norway and consists of only 11% of women in total (SSB, 2020). The industry is experiencing a lack of workforce both among skilled workers and engineers (Brenna et al., 2018). Norwegian construction companies are expressing their desire to decrease the gender gap in both white-collar- and blue-collar jobs. However, despite the companies' desire to decrease inequality, the gender gap has stagnated since 2016. The purpose of this thesis has been to research the problem; "How can building and construction contractors reduce the gender inequality among white-collar jobs?". The methods used in order to collect data is both a quantitative survey and a qualitative study. The survey consists of a questionnaire with 472 respondents, whereas the qualitative study involves six in-depth interviews in addition to one informative conversation.

To ensure statistical variety which included white-collar workers, a survey about gender inequality in ten construction companies were used to retrieve data. Based on the data collected in the statistical survey, two research questions were developed in light of women's experiences in the building and construction industry.

1: "Which barriers are causing the gender inequality among white-collar workers in construction?"

2: "What can attract more female employees to the building and construction industry?"

The results show that there are on average 20% female white-collar workers at contractor companies. The majority works in administration, and the proportion of female managers are low. However, despite the low proportion of females in contractor companies, the data finds that there is a positive work environment and high employee satisfaction among the female white-collar workers. Multiple female respondents even participated in the survey only to convey their positive attitude towards the industry. The majority of the respondents blamed the media for creating a false reputation about the industry and claims this media-created image causes a barrier in the recruitment of women. Nonetheless, data shows that parts of the reputation are somewhat rooted in reality, as challenging work hours, lack of female communities at the workplace and mistrust of women's knowledge and competence still exists.

Various explanations of the findings are discussed, and the overall data provide empirical support for the existence of an established "construction site culture" which is characterized by an implied tolerance of mild gender discrimination. Respondents in the study presented several suggestions on how the industry could attract more women, which resulted in a list of recruitment proposals. To summarize, the industry has an overall large recruitment potential, admittedly only if companies want – and are willing to employ women.

Innholdsfortegnelse

Forord	I
Sammendrag.....	III
Abstract.....	V
Innholdsfortegnelse.....	VII
Figurliste	IX
Tabelliste.....	X
Sentrale definisjoner	XI
1 Innledning	1
1.1 Bakgrunn og aktualitet	2
1.2 Formål og problemstilling	2
1.3 Avgrensninger.....	4
1.4 Disposisjon.....	5
2 Teori.....	7
2.1 En kjønnsdelt bransje	8
2.2 Barrierer.....	12
2.2.1 Bygge- og anleggsbransjens omdømme	12
2.2.2 Arbeid og familieliv.....	14
2.2.3 Bedriftskultur.....	15
2.2.4 Kvinners rolle i mannsdominerte yrker	18
2.3 Rekruttering av kvinnelige funksjonærer.....	21
3 Metode	25
3.1 Valg av forskningsmetode.....	26
3.2 Litteraturstudie.....	27
3.3 Statistisk kartlegging.....	27
3.4 Spørreundersøkelse.....	29
3.5 Dybdeintervju	32
3.6 Validitet og reliabilitet.....	36
3.6.1 Kvantitativ undersøkelse	36

3.6.2 Kvalitativ undersøkelse.....	38
3.7 Evaluering av forskningsmetode	40
4 Resultater.....	41
4.1 En kjønnsdelt bransje	43
4.2 Barrierer.....	48
4.2.1 Bygge- og anleggsbransjens omdømme	48
4.2.2 Arbeid og familieliv.....	52
4.2.3 Bedriftskultur.....	55
4.2.4 Kvinners rolle i entreprenøryrket.....	63
4.3 Rekruttering av kvinnelige funksjonærer	69
5 Diskusjon.....	77
5.1 Første forskningsspørsmål	78
5.1.1 Bygge- og anleggsbransjens omdømme	78
5.1.2 Arbeid og familieliv.....	80
5.1.3 Bedriftskultur.....	81
5.1.4 Kvinners rolle i bransjen	84
5.2 Andre forskningsspørsmål.....	88
6 Konklusjon.....	95
7 Videre arbeid	99
8 Litteraturliste	101
9 Vedlegg	107
Vedlegg A: Yrkesklassifiseringstabell.....	107
Vedlegg B: BNLs rekrutteringstips til bedrifter	108
Vedlegg C: Statistisk kartlegging	109
Vedlegg D: Spørreundersøkelse	113
Vedlegg E: Intervjuguide	118
Vedlegg F: Samtykkeskjema vedrørende dybdeintervjuer	120
Vedlegg G: Forslag til rekruttering	124

Figurliste

Figur 1: Urbygningen. Eget tilvirke.....	1
Figur 2: Oversikt over oppgavens fokusområder.....	5
Figur 3: Operahuset. Eget tilvirke etter Stokseth (2015).....	7
Figur 4: Mannlige og kvinnelige lønnstakere på yrkesklassifiseringsnivå. Eget tilvirke etter SSB (2021b).....	9
Figur 5: Grafisk fremstilling av kvinnelige bygg-studenter. Eget tilvirke etter NSD (2021).....	10
Figur 6: Skjerm bilde av kronikk (Skinnarland, 2020).....	12
Figur 7: Skjerm bilde av intervju (Offergaard, 2020).....	12
Figur 8: Skjerm bilde av gjesteinlegg (Byggeindustrien, 2020).....	12
Figur 9: Skjerm bilde nyhetssak (Brekkehus, 2019).....	12
Figur 10: «Respondenternas negativa opplevelser vid arbete på en byggarbetsplats». Eget tilvirke etter Rytter (2020).....	17
Figur 11: Viktigheten av å gjøre karriere på arbeidsplassen. Eget tilvirke etter Rytter (2020).....	20
Figur 12: Respondenter som svarte «ganske viktig» eller «veldig viktig» å gjøre karriere på arbeidsplassen. Eget tilvirke etter Rytter (2020).....	20
Figur 13: Energibyget i Trondheim. Eget tilvirke etter TrønderEnergi (2017).....	25
Figur 14: Oversiktsfigur av utført metode.....	26
Figur 15: Oversiktsfigur av fokusområder.....	26
Figur 16: Utsnitt av spørreundersøkelsen.....	30
Figur 17: Utsnitt av koding fra spørreundersøkelsen.....	32
Figur 18: Dybdeintervjuets struktur. Eget tilvirke etter Tjora (2010, s.98).....	33
Figur 19: Utsnitt av skjema brukt til koding av dybdeintervjuer.....	35
Figur 20: Dovrebanen. Eget tilvirke etter Kabelleger (2020).....	41
Figur 21: Antall ansatte i virksomhetene.....	42
Figur 22: Fordeling av prosjekt- og stabsroller.....	42
Figur 23: Respondentenes erfaring (år) hos bygg- eller anleggsentreprenør.....	42
Figur 24: Respondentenes geografiske tilhørighet.....	42
Figur 25: Stillingstittel blant de prosjektbaserte respondentene.....	43
Figur 26: Gjennomsnittlig kjønnsfordeling i bedriftene.....	44
Figur 27: Gjennomsnittlig kjønnsfordeling i prosjektbaserte roller.....	44
Figur 28: Kjønnsfordeling av funksjonærer i hver bedrift.....	45
Figur 29: Kjønnsfordelingen av prosjektingeniører i hver bedrift.....	45

Figur 30: Illustrasjoner som beskriver kvinneandelen i 1) Mellomstore entreprenører 2) Store entreprenører 3) Anleggsentreprenørene.....	46
Figur 31: Respondentenes forventninger til bransjen.....	48
Figur 32: Respondentenes oppfatningen av bransjen.....	49
Figur 33: Grad av vanskelighet for å kombinere arbeid og familieliv.....	52
Figur 34: Fordeling av roller basert på «ingen grad», «liten grad» og «middels grad» iht. arbeid og familieliv.....	52
Figur 35: Fordeling av roller basert på «stor grad» og «ganske stor grad» iht. arbeid og familieliv.....	52
Figur 36: Respondentenes grad av trivsel.....	55
Figur 37: Respondenter som svarte trivsel i «ganske stor grad» og «stor grad».....	55
Figur 38: Uønskede hendelser på arbeidsplassen.....	59
Figur 39: Grad av verdsettelse for en lederstilling.....	66
Figur 40: Grad av mulighet for en lederstilling.....	66
Figur 41: Prosjekt-, prosjektering- og anleggsledernes erfaring hos entreprenør.....	68
Figur 42: Andel prosjekt-, prosjektering- og anleggsledere med under 15-års erfaring.....	68
Figur 43: Respondentenes utdanning.....	69
Figur 44: Andel respondenter med bygg-utdanning.....	69
Figur 45: Prosjektbaserte respondenter som valgte "interesse" som påvirkningsfaktor.....	69
Figur 46: Påvirkningsfaktorer til utdanningen.....	70
Figur 47: Påvirkningsfaktorene til å velge å jobbe hos entreprenør.....	71
Figur 48: Ordsky som illustrerer hyppigheten av kategoriene i kodingen av rekrutteringsforlag.....	73
Figur 49: Farrisbrua. Eget tilvirke etter Fiskerstrand (2018).....	77
Figur 50: Atlanterhavsveien. Eget tilvirke etter Visnes (2020).....	95

Tabelliste

Tabell 1: Oversikt over informanter.....	34
Tabell 2 Oversikt over kvinnelige jobbsøkere fra én bedrift fra utvalget.....	46

Sentrale definisjoner

Begrepsforklaringer

<i>Barriere</i>	En barriere er en hindring som gjør det vanskelig å oppnå et mål (Cambridge, u.å.).
<i>Bedriftskultur</i>	«Med bedriftskultur mener vi 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>Bygge- og anleggsnæringen</i>	Bygge- og anleggsnæringen er en næring som omfatter virksomhetene innen bygg og anlegg. I denne oppgaven brukes «bygge- og anleggsnæringen» og «bygge- og anleggsbransjen» om hverandre, da dette er praksis i litteraturen.
<i>Entreprenør</i>	«En entreprenør er en person eller et firma som utfører arbeid for andre, vanligvis et større bygg- eller anleggsarbeid» (SNL, 2019). I denne oppgaven blir begrepet «entreprenør» i hovedsak brukt om totalentreprenører som utfører prosjekter for en byggherre. I tillegg blir ordet «entreprenør» brukt om bygge- og anleggsentreprenører.
<i>Kjønnsbalanse</i>	«Kjønnsbalanse innebærer lik representasjon av kjønn i ulike fora og virksomheter, på ulike nivå i samfunnet» (Forskerforbundet, 2017).
<i>Likestilling</i>	«Likestilling innebærer lik deltakelse, likeverd, like muligheter samt tilgjengelighet og tilrettelegging. Det innebærer også frihet fra diskriminering, ekskludering og krenkelser» (Forskerforbundet, 2017).
<i>Prosjekt</i>	«Et prosjekt er et tiltak som har et avgrenset omfang, og gjennomføres én gang for å nå et gitt mål innenfor en gitt tids- og ressursramme» (Rolstadås, 2020). I oppgaven blir begrepet <i>prosjekt</i> brukt om bygge- og anleggsprosjekter i regi av forskjellige entreprenører.

<i>Rolle</i>	«En rolle kan defineres som summen av de normer og forventninger som knytter seg til en bestemt oppgave» (Tjora et al., 2021). I oppgavens tilfelle, forventninger og normer til det å være kvinne i bygge- og anleggsbransjen.
<i>Store, mellomstore og små bedrifter</i>	«Vi definerer bedrifter med 1-20 ansatte som små og bedrifter med 21-100 ansatte som mellomstore og over 100 som store» (NHO, u.å.). For å kunne skille mellom oppgavens utvalg, er bedriftene med 100-500 ansatte omtalt som mellomstore bedrifter, og bedrifter med over 500 ansatte omtales som store bedrifter.
<i>Underentreprenør</i>	Entreprenører som blir leid inn av totalentreprenøren som for eksempel murer, snekkere, elektrikere, etc. blir omtalt som underentreprenører.

Stillingstitler

Definisjonen av de forskjellige stillingstitlene kan variere fra bedrift til bedrift. Stillingstitlene kan også ha forskjellige navn, men liknende ansvarsområde. Stillingstitlene som er mest i bruk i oppgaven, er definert i samarbeid med bedriftene som har vært involvert i datainnsamlingen og ved hjelp av definisjoner fra Store Norske Leksikon.

<i>Anleggsleder</i>	(Byggeleder, Produksjonsleder) Leder for produksjonen på bygge- og anleggsplassene.
<i>Arbeidsleder</i>	(Forman) Leder for underentreprenørene.
<i>BAS-leder</i>	Leder for hver av underentreprenørene.
<i>Fagarbeider</i>	«Yrkesutøver som er opplært etter en fastsatt læreplan, har avlagt fagprøve og har fått sitt fagbrev eller svennebrev» (SNL, 2021).
<i>Funksjonær</i>	«Arbeidstaker som utfører kontorarbeid, i motsetning til arbeidstakere som utførte fysisk arbeid» (Gisle, 2021). Tittelen inkluderer prosjektledelsen og stabsroller i bedriftene.

<i>Prosjektbaserte- og stabsbaserte roller</i>	For å skille mellom funksjonærene, blir funksjonærene som jobber ute på bygge- og anleggsplasser nevnt som <i>prosjektbasert roller</i> og funksjonærene på hovedkontoret blir nevnt med begrepet <i>stabsroller</i> .
<i>Prosjekteringsleder</i>	Leder for prosjektering. Prosjekteringsledere kan være prosjektlokalisert og lokalisert på hovedkontor. Dette kan for eksempel variere mellom rehabiliteringsprosjekter og nybygg.
<i>Prosjektingeniør</i>	(Anleggsingeniør) Prosjektbasert funksjonær som har forskjellige arbeidsoppgaver på prosjektene. Nyansatte inkluderes ofte i denne stillingstittelen.
<i>Prosjektleder</i>	Leder av hele prosjektet, og øverste leder i prosjektledelsen.

Interesseorganisasjoner

<i>BDO</i>	«Et autorisert regnskapsførerselskap og internasjonalt rådgivnings- og revisjonsselskap med dypt fotfeste i norsk samfunns- og næringsliv» (BDO, u.å.).
<i>BNL</i>	Byggenæringens Landsforening er den største interesseorganisasjonen for bedrifter og arbeidsgivere i byggenæringen i Norge (BNL, u.å.).
<i>Diversitas</i>	«Norges ledende nettverk for mangfold og kjønnsbalanse i bygge- og anleggsbransjen» (Diversitas, u.å.-a).
<i>EBA</i>	Entreprenørforeningen – Bygg og Anlegg. Foreningen er tilsluttet BNL – Byggenæringens Landsforening og NHO – Næringslivets Hovedorganisasjon (EBA, u.å.).
<i>Seema</i>	«Seema - senter for mangfoldsledelse er det ledende miljø i Norge med ekspertise i hvordan lede mangfold og skape reell inkludering» (Seema, u.å.).

1 Innledning

Bygge- og anleggsbransjen er en av bransjene i Norge med høyest andel sysselsatte fra befolkningen. Samtidig fremstår bransjen som den mest mannsdominerte i Norge (SSB, 2020). Kvinneandelen i bransjen utgjør 11%, og den har stagnert de fire siste årene (BDO, 2020). På funksjonærnivå har bransjen et stort rekrutteringsbehov for ingeniører og fagarbeidere (Brenna et al., 2018). Kvinner er en minoritet i bygge- og anleggsbransjen, og ut fra statistikken er det lite som tyder på at det vil endres med det første. Det eksisterer imidlertid et sterkt ønske om en jevnere kjønnsbalanse innad bransjen. Det utformes rekrutteringstips, rapporter, kjøreregler og det holdes konferanser av en rekke aktører som engasjerer seg for økt mangfold. I tillegg uteksamineres det en relativt stor andel kvinner fra bygg-relaterte studier hvert år. Likevel forblir kvinneandelen i bransjen som den er, og det blir naturlig å lure på – Hva er de kvinnelige funksjonærenes opplevelse av egen arbeidsplass og hva kan gjøres for å rekruttere flere kvinner til bransjen? Oppgaven vil gi en oversikt over situasjonen og forsøke å svare på de foregående spørsmålene.



Figur 1: Urbygningen. Eget tilvirke.

1.1 Bakgrunn og aktualitet

Inspirasjonen til oppgaven startet med en grunnleggende interesse for bygge- og anleggsnæringen. Interessen for gjennomføringen av store byggeprosjekter ved hjelp av en sammensveiset prosjektledelse vokste gjennom studieløpet. Med dette til grunn ble det avgjørende å tilegne seg kunnskap om arbeidsplassen. Den tilegnede kunnskapen bestod av motstridende opplysninger da mediebildet var farget av en lav kvinnedeltagelse og et hardt arbeidsmiljø fylt med konflikter og arbeidspress. Det ble tydelig at det kan oppstå utfordringer knyttet til kvinners rolle på bygge- og anleggsplassene. Likevel var det utfordrende å få et grep om situasjonen, da litteratur og forskning om dette feltet i Norge hovedsakelig bestod av undersøkelser basert på hele bransjen eller mer spesifikk informasjon om situasjonen for fagarbeidere. Det oppstod et ønske om å undersøke kvinnelige funksjonærs opplevelser i bransjen.

Videre ble en svensk masteroppgave, som er skrevet av ingeniørstudenten Vera Rytter, en inspirasjonskilde. Rytter (2020) gjennomførte en undersøkelse blant kvinnelige funksjonærer og studenter knyttet til bygge- og anleggsbransjen i Sverige. Rytters oppgave bar preg av en positiv innstilling til tematikken, noe som ga inspirasjon til å utføre en liknende studie av kvinnelige funksjonærer i Norge. Det var også en gylden mulighet til å sammenlikne funn fra Rytters oppgave med egne funn. I tillegg til dette, fremstod en masteroppgave som en god anledning til å fremme kvinnelige funksjonærs stemme uten føringer fra virksomheter eller andre aktører i bransjen.

1.2 Formål og problemstilling

Formålet med oppgaven er å undersøke hvordan bygg- og anleggsentreprenørene kan oppnå en jevnere kjønnsbalanse på funksjonærnivå. Hensikten med undersøkelsen er et håp om at noe av informasjonen kan bistå bransjen i rekruttering av flere kvinner. Og at funnene kan tilføre kunnskap om situasjonen som kan virke opplysende for både bedrifter og for fremtidige kvinnelige søkere til bransjen.

Problemstilling

Oppgavens bakgrunn og formål resulterte i følgende problemstilling:

«Hvordan kan bygg- og anleggsentreprenørene oppnå en jevnere kjønnsbalanse på funksjonærnivå?»

For å finne svar på den overordnede problemstillingen er det satt opp to tilhørende forskningsspørsmål. Problemstillingen besvares ved hjelp av en litteraturstudie, en spørreundersøkelse, seks dybdeintervjuer og en informativ samtale. I sammenheng med litteraturstudien er det indentifisert fokusområder som var sentrale for videre undersøkelse. Oppgaven er konsentrert rundt fem fokusområder som er fordelt på de to forskningsspørsmålene. Undersøkelsens utvalg begrenses til kvinnelige funksjonærer, da utvalget anses å være en gruppe som har verdifull informasjon til problemstillingen på bakgrunn av erfaring og opplevelser fra bransjen.

Forskningsspørsmål 1

«Hvilke barrierer står i veien for en jevnere kjønnsbalanse blant funksjonærene?»

For å undersøke hvordan det kan rekrutteres flere kvinnelige funksjonærer er det hensiktsmessig å identifisere barrierene som står i veien for en jevnere kjønnsbalanse. Undersøkelsene er rettet mot den generelle kjønnsbalansen i bransjen og kjønnsbalansen innad i bedriftene. Forskningsspørsmål 1 er knyttet til fokusområdene; omdømme, arbeid og familieliv, bedriftskultur og kvinners rolle i bransjen.

Forskningsspørsmål 2

«Hva kan tiltrekke flere kvinner til bygg- og anleggsentreprenører?»

For å svare på hvordan det kan tiltrekkes flere kvinnelige funksjonærer til bygg- og anleggsentreprenører er det undersøkt hva som påvirket de etablerte kvinnene i bransjen til å velge sin arbeidsplass. Videre er det undersøkt hva de kvinnelige funksjonærene mener kan tiltrekke flere kvinner til deres arbeidsplasser. Forskningsspørsmål 2 er knyttet til fokusområdet om rekruttering.

1.3 Avgrensninger

Oppgavens tema omfatter et stort felt, noe som gjorde det avgjørende med avgrensninger av oppgaven. Til tross for mange spennende vinklinger blir noen av aspektene utelatt på bakgrunn av oppgavens tidsbegrensning og omfang. Noen av aspektene som er utelatt, er nevnt som forslag til videre forskning i slutten av oppgaven.

Den tydeligste avgrensningen, sammenliknet med tidligere forskning, omhandler avgrensninger i henhold til oppgavens samfunnsfaglige perspektiv. Som ingeniørstudenter med et teknisk tankesett er bakgrunnen for å kunne uttale seg om komplekse sosiale forhold i bransjen begrenset, sett i relasjon til for eksempel sosialantropologiske teorier. Med dette til grunn ble det lagt vekt på et oppsett som direkte sammenliknet tidligere forskning som hovedsakelig bestod av rapporter og annen tallfestet informasjon knyttet til det aktuelle temaet.

Et annet aspekt som ble naturlig å utelate, var årsakene og forløpet til barrierene. Oppgavens hovedformål var å belyse barrierene som er der og komme med forslag til hvordan det kan rekrutteres kvinnelige funksjonærer. På bakgrunn av dette fikk den historiske likestillingsdebatten begrenset fokus. Fordelene med å ansette kvinner er nevnt kort innledningsvis, men blir ikke prioritert videre i oppgaven da det stort sett er enighet rundt ønsket om flere kvinner blant virksomhetene i bransjen. Oppgaven er imidlertid fokusert rundt fem fokusområder. For å begrense oppgavens omfang ble noen andre fokusområder, som ble sett på som mindre avgjørende for problemstillingen, utelatt.

Utvalget av respondenter ble grundig vurdert og ble til slutt begrenset til kvinnelig funksjonærer i ti store og mellomstore bygg- og anleggsentreprenører i Norge. Faktorene som ble utelatt ved denne begrensningen var menn, de små bedriftene og perspektivet blant de resterende delene av bygge- og anleggsnæringen som blant annet rådgivere, fagarbeidere og byggherrer. Ettersom flere av de aktuelle fokusområdene som bedriftskultur og arbeidstider inkluderer samhandling mellom både kvinner og menn, kunne det vært naturlig å inkludere menns oppfatning i henhold til tematikken. For å gjøre oppgaven håndterlig ble likevel mennenes synspunkter ikke tatt med, og hovedfokuset er lagt på at opplevelsene blant de

kvinnelige funksjonærene skal tale for seg selv. Muligheten for at menn opplever de samme barrierene er tatt til betraktning.

Tidligere forskning om kjønnsbalansen på bygge- og anleggsplasser omtaler i hovedsak kjønnsgapet mellom fagarbeidere. Dette er naturlig da det er størst ujevnheter mellom fagarbeidere. Dette perspektivet er imidlertid undersøkt gjennom andre masteroppgaver. På bakgrunn av det, og andre faktorer som tidligere er omtalt, ble kvinnelige funksjonærer hovedfokus.

1.4 Disposisjon

Fokusområdene i oppgaven har vært sentrale. Områdene har blitt brukt for å avgrense oppgaven. I tillegg har de blitt benyttet for å tilføre struktur til et bredt felt. For å gjøre det enkelt for leseren å følge oppgaven, er fokusområdene tatt i bruk i teorien, resultater og diskusjon. Figur 2 illustrerer fokusområdene.

Disposisjonen er som følger:

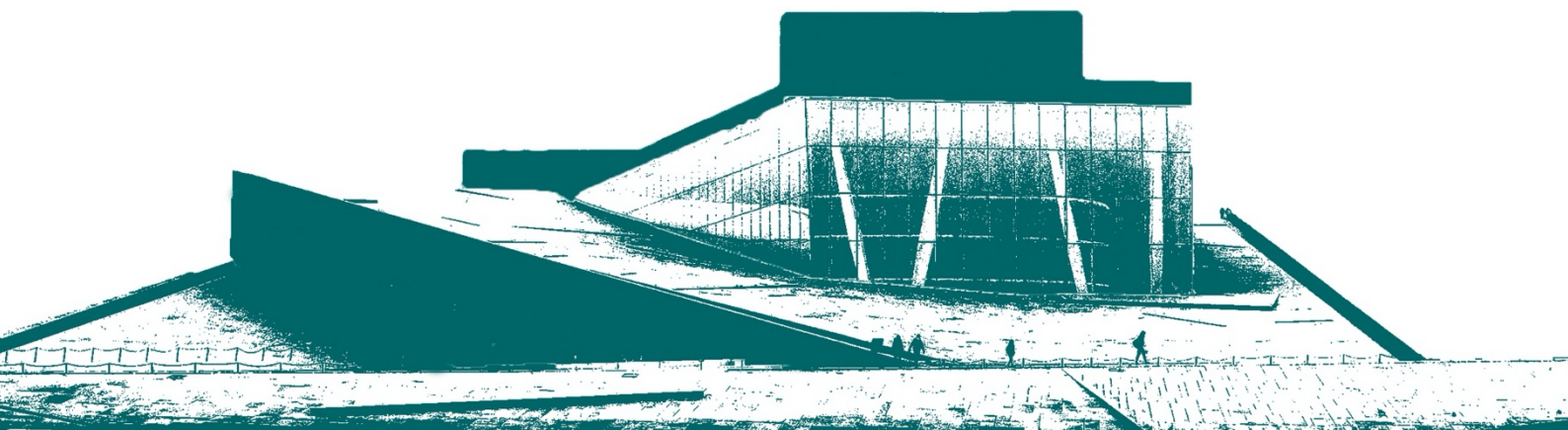
<i>Kapittel 1</i>	Innledning som beskriver bakgrunn, aktualitet, formål og avgrensninger av oppgaven.	 Omdømme
		 Arbeid og Familieliv
<i>Kapittel 2</i>	Teori som inkluderer tidligere forskning og relevant teori knyttet til kjønnsbalansen i ulike deler av arbeidslivet.	 Bedriftskultur
		 Kvinners rolle
<i>Kapittel 3</i>	Metodekapittelet som beskriver oppgavens forskningsdesign som består av en litteraturstudie, en statistisk kartlegging, en spørreundersøkelse og dybdeintervjuer.	 Rekruttering

Figur 2: Oversikt over oppgavens fokusområder.

- Kapittel 4* Resultater fra den statistiske kartleggingen, spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene presenteres.
- Kapittel 5* Diskusjon av resultater som er sammen-liknet med tidligere forskning og knyttet til problemstillingen.
- Kapittel 6* Oppgavens konklusjon presenteres.
- Kapittel 7* Forslag til videre forskning presenteres.
- Kapittel 8* Litteraturliste
- Kapittel 9* Vedlegg

2 Teori

I dette kapitlet vil litteratur og forskning som anses å være relevant for problemstillingen og resultatene presenteres. Litteraturen består av rapporter, fagartikler, konferanser og liknende. For å skape et helhetlig bilde av den nåværende situasjonen i bransjen, blir også utdrag fra avisartikler og nyhetsartikler framstilt samlet med teorien.



Figur 3: Operahuset. Eget tilvirke etter Stokseth (2015).

2.1 En kjønnsdelt bransje

Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked, og dette på tross av tilnærmet lik yrkesdeltakelse for kvinner og menn. Kvinner og menn jobber i ulike yrker, næringer og sektorer (Jensen & Øistad, 2019). Bygge- og anleggsbransjen er en av bransjene hvor menn tradisjonelt sett er overrepresentert. Kapittelet skal gi en oversikt over hvilken informasjon man har, om kjønnsbalansen i bygge- og anleggsbransjen.

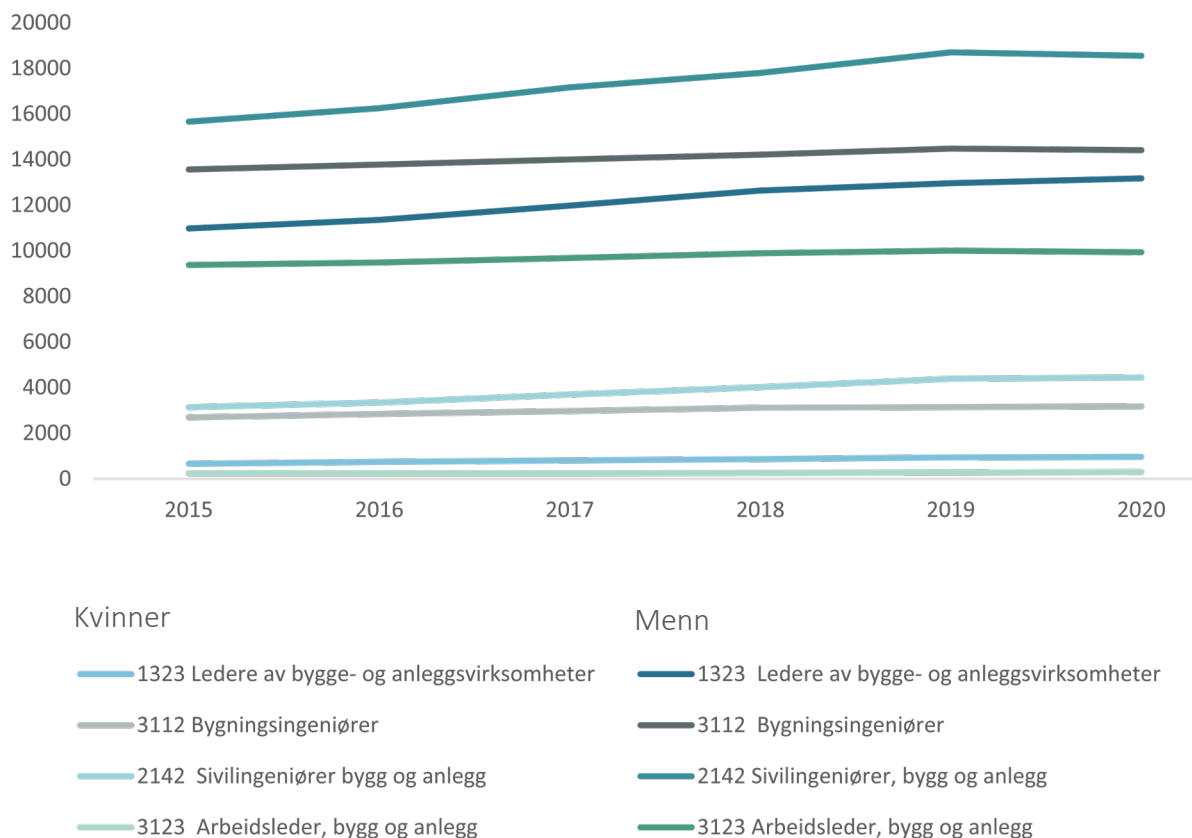
I januar 2020 ble det innført en skjerpet likestillings- og diskrimineringslov for å fremme likestilling og for å motvirke diskriminering i det norske arbeidslivet. Lovendringen innebærer en aktivitets- og redegjørelsesplikt som forplikter offentlige og private arbeidsgivere, med mer enn 50 ansatte, til å redegjøre likestillingen i deres bedrift. Lovendringen plikter bedriftene å publisere en beskrivelse av hvilke tiltak som gjennomføres for bedret likestilling (Bjelland, 2019). Redegjørelsen innebærer at bedriftene hvert år skal oppgi kjønnsbalansen totalt i bedriften. Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/-grupper skal oppgis minimum annethvert år. Redegjørelsen skal publiseres i offentlig tilgjengelige dokumenter (Bufdir, 2021). Til tross for en skjerpet likestilling- og diskrimineringslov, er endringen såpass ny at mange av bedriftene ikke har offentliggjort redegjørelsene.

Kjønnsbalanse i bransjen

Bygge- og anleggsbransjen er en mannsdominert bransje i store deler av verden. I USA utgjør kvinner totalt sett, omtrent 10% av bransjen. Denne prosentandelen har vært stabil siden 1990 (Medina, 2020). I Sverige ligger kvinneandelen i bygge- og anleggsbransjen på 10% (SCB, 2019). Storbritannia har en prosentandel på 10% kvinner (GMB-Union, 2019). I Norge ligger kvinneandelen i bransjen på 11%. Den nåværende kvinneandelen er dessuten lavere enn kvinneandelen i 2016, som var på 12%. Bygge- og anleggsnæringen er med det den mest mannsdominerte næringen i Norge (BDO, 2020). Til sammenlikning ligger andel sysselsatte kvinner i norsk næringsliv på 47%.

For å skape en forståelse av situasjonen blant funksjonærer er det avgjørende å identifisere mer detaljert informasjon om kjønnsbalansen i bransjen. SSB (2021b) kartlegger lønnstakere i Norge årlig. Figur 4 viser antall kvinnelige og mannlige lønnstakere i fire yrkesklassifiseringer

innen bygg og anlegg over en tidsperiode på fem år (SSB, 2021b). Forklaringen av de forskjellige yrkesklassifiseringene er lagt ved i vedlegg A. Figuren demonstrerer et tydelig skille mellom antall kvinner og menn i samtlige av kategoriene. «Arbeidsleder, bygg og anlegg» er den kategorien med lavest kvinneandel, på 3% i 2020. «Bygningsingeniører» og «sivilingeniører» ligger derimot høyere, og nærmer seg 20 prosent kvinner (SSB, 2021b). Informasjonen kan imidlertid være utfordrende å tyde da fordelingen av kategoriene er relativt diffuse.

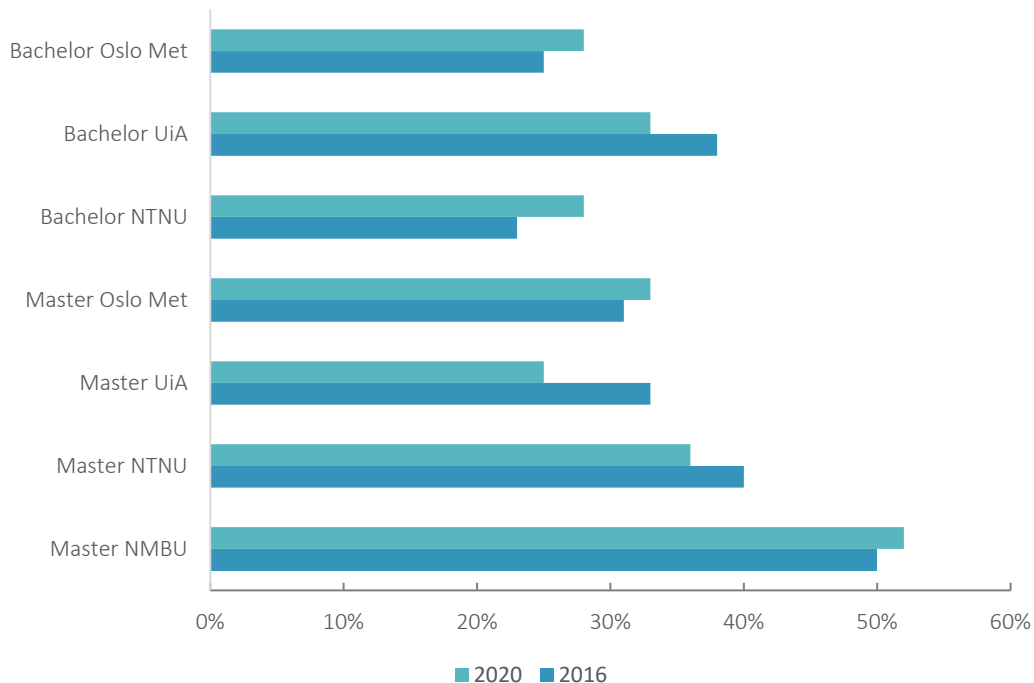


Figur 4: Mannlige og kvinnelige lønnstakere på yrkesklassifiseringsnivå. Eget tilvirke etter SSB (2021b).

Kvinner på bygg-relaterte studier

Et søk i NSD (2021) sin database viser en relativt jevn kjønnsbalanse på bygg-relaterte studieprogrammer. Figur 5 demonstrerer kjønnsbalansen på et utvalg bygg-relaterte studieprogram i 2020 sammenliknet med kjønnsbalansen fra 2016. Gjennomsnittlig andel kvinnelige studenter i utvalget ligger på 34%. I 2020 var det 52% kvinner på sivilingeniørutdanningen innen byggeteknikk og arkitektur på NMBU. På NTNU var det nesten

40% kvinnelige sivilingeniørstudenter det samme året. De to sistnevnte studiene resulterer i omtrent 90 uteksaminerte kvinnelige sivilingeniører hvert år.



Figur 5: Grafisk fremstilling av kvinnelige bygg-studenter. Eget tilvirke etter NSD (2021).

Sentrale aktører

Den lave kvinneandelen har skapt et stort engasjement for rekruttering av kvinner. Det er flere aktører som spiller en sentral rolle i arbeidet for en jevnere kjønnsbalanse i bygge- og anleggsbransjen. Et utdrag av de ulike aktørenes arbeid i forhold til kjønnsbalanse innad i bransjen vil nå presenteres, og gi en oversikt over hvordan det arbeides for en jevnere kjønnsbalanse.

Høsten 2019 ble Diversitas stiftet. Diversitas er et nettverk av bedrifter som samarbeider for mangfold og kjønnsbalanse. Nettverket har et ønske om å styrke kvinneandelen i bygge- og anleggsbransjen. For å oppnå dette har de utformet et mål om å øke kjønnsbalansen i Diversitas til 20% i løpet av de neste fem årene. Diversitas består av flere av de største bygg- og anleggsentreprenørene i Norge. Medlemsbedriftene i Diversitas er pliktet til å fremme gode rollemodeller, inkludere mangfold i selskapets strategi, samt måle og dele resultater innad i nettverket. (Diversitas, u.å.-b).

BNL som er Byggenæringens Landsforening, har over 3000 medlemsbedrifter og er den største interesseorganisasjonen for bedrifter og arbeidsgivere i byggenæringen i Norge (BNL, u.å.). BNL publiserer en årlig rapport, som er basert på en årlig medlemsundersøkelse blant medlemsbedriftene, med navn «Byggenæringens fremtidsbarometer» (BNL, 2021). Rapporten undersøker tilstanden i bransjen basert på ulike faktorer. I tillegg gir BNL ut flere rapporter, innlegg og tips rettet mot næringen. En stor del av materialet som publiseres av BNL inneholder fokus på mangfold i bransjen. I 2019 ble blant annet konferansen «Kvinner i byggenæringen» arrangert. Konferansen hadde mer enn 100 deltakere, hvor hovedhensikten var å identifisere hvordan det kan rekrutteres flere kvinner til byggenæringen (BNL, 2019a). Resultatet av konferansen dannet blant annet grunnlag for syv rekrutteringstips som blir presentert senere i oppgaven.

EBA, som er entreprenørforeningen for bygg og anlegg, er en tredje aktør som tilfører målrettet arbeid for å oppnå kjønnsbalanse i bygge- og anleggsbransjen (EBA, 2021). EBA har hatt et pågående samarbeid med Seema siden 2017. Seema er et senter for mangfoldsledelse som tilbyr bistand i mangfoldsutvikling til bedrifter. På oppfordring fra EBA, ble det utarbeidet en rapport knyttet til mangfold i bygge- og anleggsbransjen av Seema (Brenna et al., 2018). Rapporten fikk navnet «Positiv innstilling til mangfold». Rapportens funn var basert på en spørreundersøkelse med 176 (78% menn) respondenter samt seks dybdeintervjuer. Undersøkelsene hadde som hensikt å finne ut hvorvidt bedriftene har lagt til rette for mangfold. Hovedfunnet i rapporten viste at 93% av respondentene i rapportens spørreundersøkelse hadde en positiv innstilling til mangfold. Samtidig viste det seg at kun 48% av respondentene var klar over at deres egen bedrift hadde en strategi for økt rekruttering av kvinner.

Bygge- og anleggsbransjen spiller en sentral rolle i norsk økonomi, og i den anledning har BDO (2020) utført en omfattende bransjeanalyse. Analysen skaper et oversiktsbilde av bygge- og anleggsbransjens framtidssikter. Bransjeanalysen tok for seg økonomiske aspekter og ulike makrovariabler som kan påvirke bransjen. Videre blir økt kvinneandel ble trukket fram som en faktor som kan føre til økt lønnsomhet i bedriftene. På bakgrunn av rapportens funn, legger BDO vekt på det økonomiske potensialet bransjen har i henhold til utnyttelse av mangfold.

2.2 Barrierer

Litteraturstudien i forbindelse med tidligere forskning identifiserte ulike barrierer som står i veien for en jevnere kjønnsbalanse i bransjen. Fire fokusområder skilte seg ut som betydelige barrierer og de vil presenteres adskilt med tilhørende forskning og annen informasjon. I en forskningsartikkel ved Lund Universitet forklares den trege utviklingen av kvinner i bygge- og anleggsbransjen av barrierene som kvinner må overkomme (Aulin & Jingmond, 2011).

2.2.1 Bygge- og anleggsbransjens omdømme

I følge Brønn og Ihlen (Farbrot, 2009) dreier omdømmet seg om omverdenens oppfatning av en virksomhet over tid. Oppgavens litteratursøk ga inntrykk av en bransje som preges av negativ omtale i media. For å skape en opplevelse av mediebildet er noen av artiklene som dannet det dårlige omdømmet illustrert i bildestripen til høyre. Bildestripen demonstrerer hovedsakelig artikler som omhandler trakassering og dårlig bedriftskultur i bransjen.

Blant flere negative oppfatninger av bransjen i media, hadde imidlertid den kvinnelige funksjonæren Andrea Nes (2019) mye positivt å si i et innlegg i Byggeindustrien. Nes er prosjektingeniør i et stort entreprenørselskap, og ble godt tatt imot på sin arbeidsplass. Til tross for sine egne erfaringer påpeker hun at bransjen har utfordringer knyttet til



Figur 6: Skjerm bilde av kronikk (Skinnarland, 2020).



Figur 7: Skjerm bilde av intervju (Offergaard, 2020).



Figur 8: Skjerm bilde av gjesteinnlegg (Byggeindustrien, 2020).



Figur 9: Skjerm bilde nyhets sak (Brekkehus, 2019).

rekruttering av kvinner. Hun framhevd bransjens omdømme som en avgjørende faktor. I England er det dessuten forsket på sammenhengen mellom utfordringene knyttet til rekruttering og bransjens omdømme. En samling av britiske forskere (Ginige et al., 2007, s.383) konkluderte med følgende vurdering av bransjens omdømme;

“The image of the construction industry stands as an enormous barrier against attracting women into construction at all levels. [...] The image of the industry shows construction as a macho environment, which needs extensive physical strength and tolerance to rough conditions. It has failed to show the reality of today’s construction, which stands far beyond brick laying and joinery”(Ginige et al., 2007, s.383).

Liknende funn er presentert i den svenske masteroppgaven «Kvinner i byggbransjen», som er skrevet av Vera Rytter (2020). Rytters forskning omfattet to spørreundersøkelser, hvorav den ene var rettet mot kvinnelige funksjonærer. Utvalget i undersøkelsen ble rekruttert gjennom en plattform på sosiale medier. Videre ble respondentene blant annet spurt om deres inntrykk av bransjen før de startet i jobben. Funnene underbygger eksistensen av et dårlig omdømme da 80% av respondentene trakk fram mannsdominert kultur som en faktor som har preget deres forventninger til bransjen. 31% av respondentene hadde en oppfatning av at en jobb i bransjen krever mental styrke. 46% av respondentene svarte derimot at gode karrieremuligheter dannet deres bilde av bransjen. Rytter (2020) viste dessuten til at det finnes en machokultur som virker diskriminerende på kvinner. Det ble konkludert med at det negative omdømmet kan hindre kvinner i å søke jobb på en bygge- og anleggsplass.

I 2006 publiserte en gruppe forskere fra Nord-vest England (Amaratunga et al., 2006) en forskningsrapport som undersøkte årsakene rundt den lave kvinneandelen i bygge- og anleggsbransjen. Rapporten bygget på et forskningsprosjekt som hadde et tidsaspekt på 18 måneder. Rapportens metodiske tilnærming innebar en omfattende litteraturstudie, og flere dybdeintervjuer. Studien avdekket barrierer og utfordringer for kvinner i bransjen.

På bakgrunn av dette presenterte forskerne en rekke anbefalinger til bedrifter som ønsker økt kvinneandel.

En av de fremtredende barrierene som ble presentert i rapporten, peker nettopp på bransjens frynsete rykte.

«The negative image is an industry-wide problem, irrespective of whether they are men or women. [...] Solving some of these problems will take a long time and require significant change. However, an 'incorrect picture of the industry' can be resolved by educating people, and women in particular. A poor initial understanding of the culture of the industry will make women uncomfortable once they start a career in construction. It is therefore vital that an accurate picture is portrayed, including positive and negative characteristics" (Amaratunga et al., 2006, s.22)

2.2.2 Arbeid og familieliv

Den andre barrieren som trekkes fram, består av utfordringene som er knyttet til kombinasjonen av familie- og arbeidsliv. Det er tydelig at arbeidstidene i bygge- og anleggsbransjen kan være krevende for arbeidstakere som ønsker å stifte familie. I Byggeindustrien (2012) stilte, tidligere administrerende direktør i Forny, Magnus Hvam seg negativ til arbeidstidene i byggebransjen. Hvam la vekt på at arbeidsdagen på byggeplass ofte starter klokken 07:00 eller tidligere, noe som skaper en utfordrende situasjon for småbarnsforeldre. Hvam mente at arbeidstidene er gammeldagse, og han la til at det trengs en modernisering. Avslutningsvis, poengterte han med at problematiske arbeidstider kan føre til at mange arbeidstakere vil foretrekke en rådgiverstilling framfor en entreprenørstilling. I sammenheng med dette, tilfører BNLs (2020) Fremtidsbarometer en interessant observasjon. Bare 2% av bedriftene som svarte på medlemsundersøkelsen deres, svarte at de hadde tilrettelagt arbeidstider i forbindelse med rekruttering av kvinner.

I tillegg til et utfordrende starttidspunkt på arbeidsdagen, viser det seg at ansatte på bygge- og anleggsplasser har lange dager. En forskergruppe (Francis et al., 2010) utførte et forskningsarbeid hvor det er forsket på fagarbeidere og funksjonærs erfaringer på byggeplass. Hovedfokuset i undersøkelsen handlet om kombinasjonen mellom arbeid og familieliv. Funnene ga uttrykk for at mange arbeidstakere har utfordringer knyttet til denne

kombinasjonen. Forskerne hevdet at det tradisjonelle arbeidsmønsteret henger igjen i bransjen. I likhet med de andre undersøkelsene, ble det konkludert med at en funksjonærjobb på en bygg- eller anleggsplass er lite attraktiv for de som planlegger familie. Francis et al. hevder dessuten at dette resulterer i at mange kvinner velger andre jobber. I undersøkelsen til Adogbo et al. (2015) kom det fram at en jobb i bygge- og anleggsbransjen kan føre til et valg mellom arbeid eller familieliv. I undersøkelsen ble det poengtert at den beste løsningen hadde vært å kunne balansere arbeid og familieliv, men at det kan virke som mange kvinner vet at økt ansvar på jobb, kombinert med familieliv vil være umulig (Adogbo et al., 2015).

Samtidig som kombinasjonen mellom arbeidsliv og familieliv kan oppleves som utfordrende for kvinner, viser en undersøkelse i USA (Tapia et al., 2019) et annet problem knyttet til kvinners familieforpliktelser. Undersøkelsen fant ut av at noen arbeidsgivere har en oppfatning om at kvinner presterer dårligere enn deres mannlige kollegaer på bakgrunn av deres forpliktelser i hjemmet.

“Some employers are biased against women working in a male-dominated industry, and the inflexible working practices are difficult for women who have family commitments, resulting in their not working as hard as males” (Tapia et al., 2019, s.7).

2.2.3 Bedriftskultur

Den tredje barrieren er knyttet til bedriftskulturen i bransjen. I en bedrift spiller bedriftskulturen en sentral rolle da «bedriftskulturen dreier seg om atmosfæren og samspillet mellom de ansatte på det sosiale og følelsesmessige planet» (Torgersen, 2018). Henriksen (2020) hevder at bedriftskulturen påvirker bedriftens vei mot å nå mål, og at en dårlig bedriftskultur kan få store konsekvenser.

Faktorer som påvirker bedriftskulturen, er blant annet trivsel og fellesskapet på arbeidsplassen. I forbindelse med trivsel på bygge- og anleggsbransjen tilfører Rextens (2019) masteroppgave en forklaring på hvordan bedriftskulturen utspiller seg i bransjen. Rexten undersøkte hvorvidt kvinnelige fagarbeidere betraktes som en minoritet på byggeplassen. Videre beskrev Rexten

trivselen blant de kvinnelige fagarbeiderne i bygge- og anleggsbransjen som et resultat av at kvinnene har tilpasset seg det mannsdominerte arbeidslivet. Det viste seg at respondentene måtte tilpasse samtaleemner og bevise sin kompetanse.

Liknende observasjoner trekkes fram i andre fora. I et intervju med syv fremgangsrike amerikanske kvinner som trives i bygge- og anleggsbransjen, fortalte en av kvinnene om viktigheten av å være hundre prosent oppdatert på jobben sin. Hun poengterte at det er viktig å tilegne seg mye kunnskap og være selvsikker. En av de andre kvinnene hevdet at høy kompetanse er viktig for å bli respektert av menn (Slowey, 2016).

Rytters (2020) undersøkelse av kvinners motivasjon til å velge en entreprenørstilling viste til hvilke faktorer kvinnelige funksjonærer selv vektlegger i en rekrutteringsprosess. Resultatene viste at hoveddelen av kvinnene valgte arbeidsplassen på bakgrunn av interessante arbeidsoppgaver. Etterfulgt av gode relasjoner til kolleger. Noen av respondentene trakk dessuten fram at de verdsetter teamarbeidet på arbeidsplassen. Også i avisartikkelen av Andrea Nes (2019) ble betydningen av gruppetilhørighet, spesielt blant nyutdannede arbeidstakere, trukket fram. Nes hevdet at én kvinnelig kollega kun betyr mye, og hun legger til at det må overbevises om at kvinner kan trives i bransjen.

Uønskede hendelser

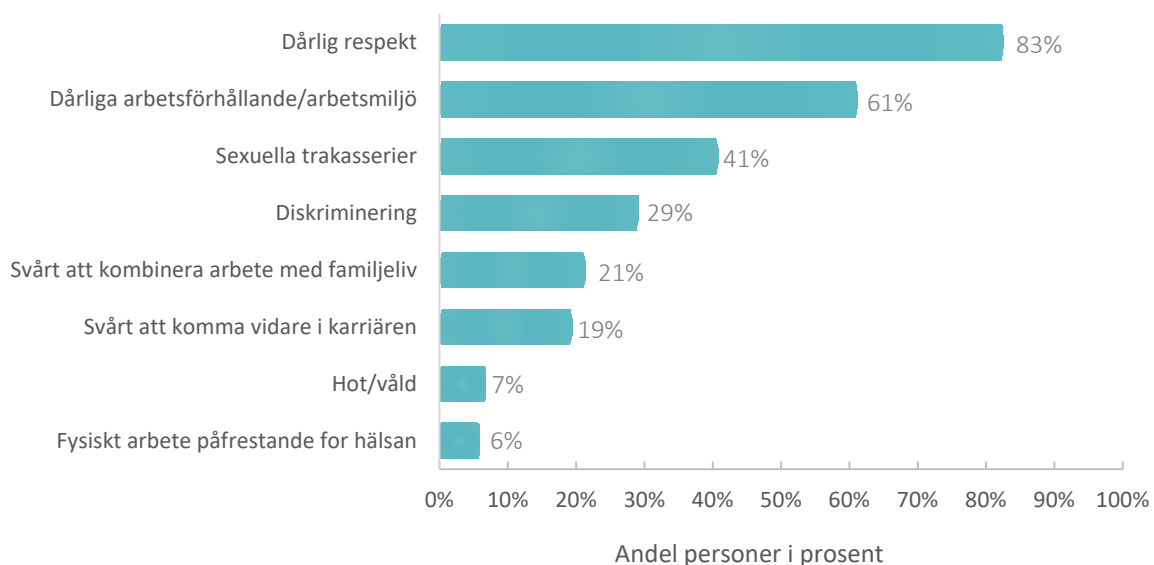
I litteratursøket ble det tydelig at bedriftskulturen preges av uønskede hendelser som oppstår på bygge- og anleggsplassene. I en artikkel i Byggeindustrien, tilknyttet konferansen «hvordan få flere kvinner til å velge byggenæringen», fremhevet konsernsjef i BackeGruppen Eirik Gjelsvik utfordringene ved det å være kvinne på byggeplass. Gjelsvik beskrev en mannskultur som danner en mistriksel blant kvinnene i bransjen. Videre uttrykte han en bekymring knyttet til hvordan kulturen og mannsdominansen vil påvirke kvinnene i bransjen til å velge andre deler av bransjen, eller bytte bransje (Brekkehus, 2019).

I 2020 publiserte Byggeindustrien en reportasje om en kvinnelig lærling, med navn «Ida», som ble utsatt for seksuell trakassering på byggeplass (Offergaard, 2020). I artikkelen påpekte «Ida» at bransjen er avhengig av en holdningsendring. «Ida» opplevde at ledelsen ikke tok tak i uønskede hendelser. Grunnet de vanskelige forholdene som lærling hadde «Ida» bestemt seg

for å slutte som fagarbeider etter endt lærlingtid, hun ville gå over til en annen del av bransjen (Offergaard, 2020). Reportasjen skapte stort engasjement i media, og «Ida»-saken inspirerte andre kvinner i bransjen til å ytre liknende opplevelser (Offergaard & Blakstad, 2020). Omtrent en uke etter «Ida»-saken, publiserte Byggeindustrien (2020) en artikkel om en kvinne som jobbet som funksjonær i ledelsen på en byggeplass. Funksjonæren beskrev ubehagelige hendelser som gjorde at hun valgte å slutte i jobben.

Som en reaksjon på de omtalte sakene skrev førsteamanuensis Skinnarland (2020) en kronikk med tittelen «Slutt å friste jenter til et spennende arbeidsliv i byggebransjen!». Hun ga klar beskjed om at det må ryddes opp i bransjens kultur og miljø, før bedriftene kan fokusere på å få inn flere kvinner. Hun siktet til at endringene må skje i ledelsen, og at konsernsjefene i bedriftene må legge ned en solid jobb for å bli attraktive for både gutter og jenter (Skinnarland, 2020).

En del av Rytters (2020) spørreundersøkelse hadde fokus på å kartlegge uønskede hendelser på bygge- og anleggsplass. Respondentene i spørreundersøkelsen fikk spørsmål om hvorvidt de hadde opplevd noen uønskede hendelser på sin arbeidsplass. Funnene viste at 83% av de kvinnelige funksjonærene hevdet at de ikke har blitt respektert, 61% hadde hatt en opplevelse av et dårlig arbeidsmiljø, 41% hadde blitt utsatt for seksuell trakassering og 29% hadde opplevd at de hadde blitt diskriminert. En komplett fremstilling av svarene er gjengitt i figur 10.



Figur 10: «Respondenternas negativa upplevelser vid arbete på en byggarbetsplats». Eget tilvirke etter Rytter (2020).

Annen litteratur knyttet til bedriftskulturen i bygge- og anleggsnæringen er blant annet Fellesforbundets og BNLs utarbeidede kjøreregler for en jevnere kjønnsbalanse i bransjen (BNL, 2019b). Kjørereglene legger vekt på nulltoleranse av trakassering, bevisstgjøring rundt språkbruk og oppfordring til akseptabel oppførsel på arbeidsplassen. I en artikkel i forbindelse med kjørereglene hevdet Hege Espe, som er forbundssekretær i Fellesforbundet, at det eksisterer en ukultur i bransjen. Videre i artikkelen la Espe til at «et arbeidsmiljø som oppleves tøft for kvinner, vil oftest oppleves som tøft for menn også» (BNL, 2019b).

2.2.4 Kvinners rolle i mannsdominerte yrker

Den skjeve kjønnsfordelingen i bygge- og anleggsbransjen, gjør kvinnene i bransjen til en minoritet. En minoritet beskriver en gruppe som er i mindretall (Wæhle, 2018). Spørsmålet er hvilken innvirkning rollen som en minoritet, har på kvinnene.

I forskningsarbeidet til Amaratunga et al. (2006) kom det fram at mange kvinner i bygge- og anleggsbransjen opplever at de må jobbe hardere enn menn for å få den samme anerkjennelsen. Forskerne trakk fram holdninger i bedriftene som en forklaring på dette. Undersøkelsen viste at det finnes en oppfatning innad i bedriftene og blant kundene, om at menn presterer bedre enn kvinner. Videre poengterte forskerne at dette gjør det utfordrende for kvinnene å få anerkjennelse. I forskningen til Rytter (2020) oppstod det samme fenomenet, men med noe uenighet om hvorvidt det er positivt eller negativt. Rytters forskning viste til at enkelte kvinner ser positivt på de lave forventningene tilknyttet deres kjønn. Respondentene hennes hevdet at de lave forventningene til deres kunnskap, gjør at det skal mindre til for å imponere. Samtidig blir terskelen lavere for å spørre om hjelp.

I en artikkel i Byggeindustrien (2020) kom det derimot fram andre erfaringer knyttet til mistilliten av kvinner. I artikkelen ble en kvinnelig funksjonærs arbeidshverdag skildret. Den kvinnelige funksjonæren fortalte om at hun ble oversett og ekskludert på grunn av hennes kjønn. En ukultur på bygge- og anleggsplasser som ekskluderer kvinner, blir trukket fram i flere av de nevnte artiklene. Dette ble blant annet poengtert av Eirik Gjelsvik, nåværende styreleder i EBA, i en artikkel i Byggeindustrien. I artikkelen viste han til en mannsdominert ukultur hvor

mange tillater seg en ufin væremåte. Gjelsvik la også vekt på at ukulturen medfører at kvinnene må tåle mye for å jobbe på byggeplass (Brekkhuis, 2019).

Opplevelsen av å måtte «tåle» mye for å jobbe på en byggeplass blir også fremhevet av prosjektingeniøren også av Andrea Nes (2019). Nes stiller spørsmål rundt bransjens holdninger til hva kvinner må tåle for å jobbe i bransjen.

«Eller er det de gammeldagse, tradisjonspregede holdningene om at dette er en manns bransje, og at hvis du som kvinne skal jobbe her må du være tøff, tjukkhuda og «ha bein i nesen»? Slike holdninger er ekstremt ekskluderende, og allerede her har du luka ut stort sett alle unge jenter som kommer rett fra skolebenken og som skal ut i arbeidslivet for første gang. De fleste er ikke tøff og tjukkhuda, og det burde ikke være slik at dette er «inntakskravet». Dette er gjerne holdninger den yngre generasjon nødvendigvis ikke relaterer til» (Nes, 2019)

Den kvalitative undersøkelsen i rapporten «Positiv innstilling til mangfold» bekreftet at det eksisterer en assimilerende kultur på arbeidsplassene og at kvinner ikke får gehør for sine idéer og innspill. I rapporten ble en assimilerende kultur beskrevet som det motsatte av en inkluderende kultur. Rapportens kvantitative undersøkelse identifiserte derimot en inkluderende kultur på arbeidsplassene. De tvetydige resultatene ble blant annet forklart av muligheten for at det mannsdominerte utvalget i spørreundersøkelsen preget resultatene. Rapporten påpekte en «forsiktig» tendens til at mennene selv ikke oppfatter kulturen som assimilerende fordi miljøet er mannsdominert (Brenna et al., 2018).

Karrieremuligheter

En sentral del av kvinnes rolle i bransjen er knyttet til deres ansvarsområder på arbeidsplassen. I BDOs bransjeanalyse kommer det fram den andelen kvinnelige daglig ledere og andelen av kvinner representert i styrene er lav i bygge- og anleggsbransjen (BDO, 2020). I rapporten til BNL (2019c) blir det gitt uttrykk for at kvinnene i hovedsak befinner seg i administrasjon. Ellers i det norske næringslivet, er om lag 37% av alle ledere kvinner (SSB, 2021a).

I forskningen til Rytter (2020) ble kvinnelige funksjonærers behov, for å stige i gradene og for å gjøre karriere på sin arbeidsplass, undersøkt. Svarene fra undersøkelsen er gjengitt i figur 11. Fordelingen viser (figur 12) at 86% av Rytters respondenter anså muligheten for en lederstilling som «veldig viktig» og «ganske viktig». I tillegg svarte 37% av de som jobber på byggeplass at de valgte å jobbe prosjektbasert på bakgrunn av de gode karrieremulighetene på byggeplassene.



Figur 11: Viktigheten av å gjøre karriere på arbeidsplassen. Eget tilvirke etter Rytter (2020).



Figur 12: Respondenter som svarte «ganske viktig» eller «veldig viktig» å gjøre karriere på arbeidsplassen. Eget tilvirke etter Rytter (2020).

Hoel og Norske (1997) analyserte kvinners muligheter til opprykk i sin studie av årsaker til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Statoil. Hoels og Norskes separate analyser for sivilingeniører konstaterte at kvinner har 19,4% lavere mulighet for opprykk sammenliknet med mannlige sivilingeniører. Til tross for at kvinner kan ha lav mulighet for å avansere, viste en annen undersøkelse av ledere og mellomledere i staten gjort av Storvik (2006) at kvinnene virker like ambisjonsrike som menn. Resultatene i undersøkelsen viste at kvinner søker på lederstillinger like ofte som menn, når arbeidsgiverne inviterer til det. I diskusjonen trakk Storvik fram det at kvinner søker sjeldnere på lederstillinger enn sine mannlige kollegaer som en mulig forklaring. Videre diskuterer hun «det forestilte glasstaket» som årsaken til lave søkertall blant kvinner.

«En mulig forklaring som ble diskutert, var derimot at kvinner var mer redde enn menn for å flagge sine ambisjoner offentlig, hvis de ikke på forhånd var omtrent garantert et positivt resultat» (Petersen, 2002, referert i Storvik, 2006)

Videre forklarer Storvik at glasstaket er omdiskutert, men at antagelsen om at det eksisterer en eller annen form for diskriminering som setter en stopper for kvinners karrierestige er langt fra urimelig. Noen år senere peker en artikkel i et tidsskrift, gjennomført av samme forfatter, på sammenhenger mellom diskriminering og kjønnsforskjeller i lederstillinger (Storvik & Abrahamsen, 2019). I Storvik og Abrahamsens artikkel ble det diskutert det hvorvidt kjønnsforskjeller i lederstillinger har sammenheng med ingeniørstudenters ambisjoner og karriereforventninger. Forskningen viste, i likhet med Storviks tidligere forskning i staten, at de kvinnelige ingeniørstudentene hadde like høye karriereambisjoner som de mannlige. Videre pekte artikkelen på at kjønnsforskjellene i lederstillinger kan skyldes kvinnenes forventning om diskriminering, og at kvinnene i mindre grad ser for seg en lederstilling om de forventer diskriminering i arbeidslivet.

2.3 Rekruttering av kvinnelige funksjonærer

En åpenbar faktor som påvirker til en jevnere kjønnsbalanse, er rekruttering av kvinner. I BNLs fremtidsbarometer blir det årlig undersøkt hvorvidt bedriftene får tak i kvalifisert arbeidskraft. I undersøkelsen svarte 44% av bedriftene at de har hatt problemer med å rekruttere fagarbeidere, og 25% av dem hadde hatt utfordringer med å rekruttere kvalifiserte ingeniører (BNL, 2020). I de forrige delkapitlene er det gjort rede for eventuelle utfordringer og barrierer som står i veien for en jevnere kjønnsbalanse i bransjen. I de kommende delkapitlene blir det gjort rede for rekrutteringsforslag som er framhevet av virksomhetene og andre aktører.

Rekrutteringsforslag

Ryrters (2020) studie trakk fram at mannlige og kvinnelige forbilder vil kunne rekruttere flere kvinnelige studenter som går et bygg-relatert studie til å jobbe på byggeplass. Og hun viser til at forbilder ikke har blitt brukt i stor nok grad. I rapporten av Amaratunga et al. (2006) kom forskerne fram til liknende observasjoner. Forskerne la vekt på at det er viktig å promotere gode rollemodeller ut til hele befolkningen. Videre påpeker de at det er viktig å fremme kvinners prestasjoner og prosjekter for å vise hva kvinnene faktisk er kapable til. I tillegg til

denne forskningen, har bedrifter og interesseorganisasjoner utformet flere rekrutteringsforslag som skal bistå bedriftene i å forbedre kjønnsbalansen.

BNLs rekrutteringstips

I forbindelse med BNLs arbeid for en jevnere kjønnsbalanse i bygge- og anleggsnæringen, har foreningen publisert en liste med syv rekrutteringstips (BNL, 2019d). Rekrutteringstipsenes hensikt er å tilføre veiledning innen rekruttering av kvinner til bedrifter i bygge- og anleggsnæringen. Tipsene er basert på innspill fra konferansen «Kvinner i byggenæringen» og fra rapporten «Hvordan få kjønnsbalanse i toppen av næringslivet» (Barne- og likestillingsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet). Hovedtrekkene i tipsene gjengis nedenfor, og den komplette listen er lagt ved i vedlegg B.

I forkant av rekrutteringen vektlegges dannelsen av realistiske rekrutteringsmål og sentrale tiltak som legger til rette for rekruttering av begge kjønn. Dette består blant annet av kartlegging av banale fasiliteter som toaletter og garderober for begge kjønn, bruk av gode rollemodeller, gjennomtenkt markedsføring og kartlegging av kvinnenes erfaringer innad i bedriften. Tipsene knyttet til den pågående rekrutteringsprosessen innebærer kjønnsnøytrale stillingsannonser, innkalling av begge kjønn til intervju og effekten av å tilby fleksible arbeidstider. Samtidig blir fordelene ved å rekruttere flere kvinner samtidig framhevet. Dette beskrives som et bærekraftig tiltak som vil øke sannsynligheten for at kvinnene blir værende i bedriften. I etterkant av rekrutteringen påpekes effekten av å oppmuntre kvinner til å påta seg lederansvar og lederstillinger. Det påpekes at kvinnelige ledere fungerer som rollemodeller som vil gjøre arbeidsplassen mer attraktiv for kvinnelige søkere. Til slutt anbefales synliggjøring av kvinners i bedriften og deres resultater (BNL, 2019d).

Andre rekrutteringstips

I forskningsrapporten «Construction and women» (Amaratunga et al., 2006) er det samlet et utvalg av anbefalinger til bedrifter som ønsker en jevnere kjønnsbalanse. Anbefalingene er et resultat av avdekkede barrierer og utfordringer som kvinnene i bygge- og anleggsnæringen står overfor. Først anbefales det at bedriftene legger til rette for en kombinasjon av arbeidsliv og arbeidstakernes familiesituasjon. Forslagene som fremheves er innføring av fleksible arbeidstider og utarbeiding av klare planer ved fødsel- og foreldrepermisjoner. Opplæring etter

permisjon, tilrettelegging for hjemmekontor og oppdateringer fra bedriften underveis i permisjonen blir trukket fram som eksempler på faktorer en slik plan kan inneholde. Videre framhever rapporten utfordringene knyttet til kulturen i bransjen. Kulturen anses som en ukultur som virker frastøtende på kvinnelige søkere og det trekkes fram at en endring av ukulturen kan være en lang og krevende prosess. Amaratunga et al. legger likevel til at det kan innføres fysiske tiltak på arbeidsplassene som kan gjøre bransjen mer mottakelig for kvinner. De fysiske tiltakene som blir nevnt er fasiliteter som egne toaletter og garderober for kvinner, klær som er tilpasset kvinner, prosjekter med flere kvinner på samme sted, og et system hvor man får kontroll over hvordan kvinnene blir behandlet av sine kolleger. Videre hevdes det at det eksisterer en oppfatning om at kvinner må jobbe hardere enn sine mannlige kollegaer for å oppnå samme anerkjennelse på arbeidsplassen. Oppfatningen blir ansett som en intern barriere som kan hemme kvinners karrieremuligheter. Det poengteres at oppmuntring av kvinnene er avgjørende ved motvirkning av denne barrieren. Og at kvinnene kan anerkjennes ved synliggjøring av gode prestasjoner, og ved å oppmuntre dem til å ta lederansvar. Samtidig påpekes det at kvinnelige lederroller synliggjøre bransjen utad ved å opptre som gode rollemodeller (Amaratunga et al., 2006).

I rapporten «Positiv innstilling til mangfold» (Brenna et al., 2018) er det utarbeidet syv tiltak for økt kvinneandel og flerkulturelt mangfold i bedriftene. Det første tiltaket går ut på å opprette en strategi for mangfold som faktisk etterstrebes av bedriftene. Det fremheves at maksimal utnyttelse av bedriftens humankapital ved at mangfold blir en del av bedriftens identitet. Noe som beskrives med at det ikke kan være stort sprik mellom strategi og handling. Videre råder rapporten til å kartlegge bedriftens kompetanse gjennom en kompetanseplan som vil synliggjøre bedriftens eksisterende kompetanse og samtidig blottlegge den manglende kompetansen. Ytterligere tiltak som trekkes fram i rapporten er en «Sertifisering i mangfoldsledelse». Dette er en sertifisering som er utarbeidet av Seema som sikrer bruk av mangfoldsarbeid i bedriftene. De resterende tiltakene er mentorordninger, workshop som kartlegger mangfold og fokus på lederutvikling av kvinner.

Kartlegging av bedriftenes arbeid for rekruttering

BNL har utarbeidet en kartlegging av hvordan bedriftene jobber for å rekruttere kvinner til bransjen. Kartleggingen er sentral for å danne et bilde av problemene knyttet til

rekrutteringssituasjonen. Kartleggingen er presentert i Fremtidsbarometeret (BNL, 2020). Flere av bedriftene i rapporten hevder at de har utfordringer knyttet til rekruttering av kvalifisert arbeidskraft. Samtidig svarte 7 av 10 bedrifter at de ikke hadde innført noen form for målrettede tiltak for rekruttering av kvinner. Videre svarte omtrent tre av fire bedrifter at de rekrutterte arbeidskraft gjennom personlig nettverk. Og det poengteres at rekruttering gjennom personlig nettverk vil føre til at mange stillinger aldri lyses ut, og at rekrutteringsprosessen kan bære preg av en uformell gjennomførelse (BNL, 2020).

3 Metode

I dette kapitlet blir forskningsmetoden presentert. Hensikten med kapitlet er å beskrive konkret hvilken fremgangsmåte som er benyttet for å belyse forskningsspørsmålene (Furseth et al., 2020). Det gjøres rede for valg av forskningsmetode, gjennomgang av forskningsmetoden, validitet og reliabilitet ved undersøkelsene, samt evaluering av forskningsmetoden.



Figur 13: Energibyget i Trondheim. Eget tilvirke etter TrønderEnergi (2017).

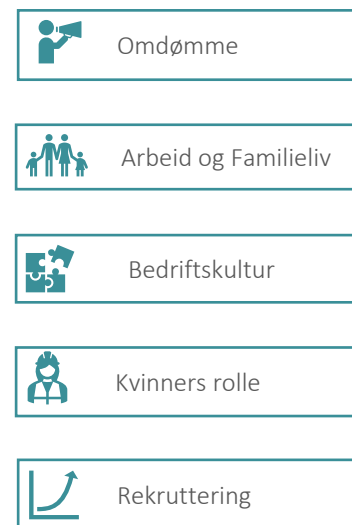
3.1 Valg av forskningsmetode

Det er viktig å finne den metoden som gjør det mulig å svare på forskningsspørsmålene (Furseth et al., 2020). For å kartlegge hvilke metode som var mest egnet, handlet første fase i arbeidet om å kontakte interesseorganisasjoner og aktuelle personer som har en tilknytning til oppgavens tema. Det ble tidlig tydelig at temaet engasjerte, likevel var det lite litteratur og forskning rundt kjønnsbalansen av funksjonærer hos bygg- og anleggsentreprenører i Norge. Det ble derfor hensiktsmessig å finne en forskningsmetode som kunne legge et grunnlag for videre forskning, og som deretter kunne belyse forskningsspørsmålene.

Forskningsmetoden som ble benyttet bestod av et litteratursøk, en statistisk kartlegging, en spørreundersøkelse, seks dybdeintervjuer og en informativ samtale. Metoden som ble brukt omfattet dermed både kvantitativ og kvalitativ metode. Kvantitative metoder gir målbare enheter i form av tall, mens kvalitative metoder tar for seg meninger og opplevelser som ikke kan tallfestes (Dalland, 2012). For å oppnå en anvendelig og sammenhengende metode, ble faglitteraturen knyttet til utforming av metoden hovedsakelig hentet fra ett oppslagsverk. Oppslagsverket som ble brukt var boken «Hvordan gjennomføre undersøkelser?» av Dag Ingvar Jacobsen (2015).



Figur 14: Oversiktsfigur av utført metode.



Figur 15: Oversiktsfigur av fokusområder.

3.2 Litteraturstudie

I forbindelse med teori-kapittelet ble det gjennomført en litteraturstudie. Litteraturstudiens formål var å kartlegge tidligere litteratur og forskning rundt temaet. Studien ble gjennomført med et bredt litteratursøk ved hjelp av ulike søkemotorer. Litteratursøket dannet et grunnlag for oppgaven og dens problemstilling. For å systematisere informasjonen, ble dataene fra litteraturstudien delt inn i fem fokusområder som var hensiktsmessig i henhold til problemstillingen.

Søkemotorene som ble brukt i forbindelse med litteratursøket var Google Scholar, Oria, Idunn, BIBSYS Brage og Lovdata. Ut over det ble BNL sin hjemmeside sentral i litteraturstudien, da hjemmesiden fungerte som en portal med en rekke rapporter vedrørende byggenæringens arbeid og framtidsutsiktene innen mangfoldsarbeid.

Masteroppgaven ble skrevet for Fakultetet for realfag og teknologi ved NMBU, og det ble viktig at oppgaven fikk et realfagspreg framfor en samfunnsfaglig vinkling. For å oppnå dette ble primærdataen basert på rapporter som består av kartlegging av mangfold i bygge- og anleggsnæringen. I tillegg til dette ble artikler fra vitenskapelige tidsskrifter, konferanser og liknende inkludert. Litteratur som omhandlet kjønnslikestilling sett fra et samfunnsfaglig perspektiv ble ikke tatt med som teorigrunnlag for fokusområdene. For å skape et helhetlig bilde av den nåværende situasjonen i bransjen, ble også utdrag fra mediebildet inkludert i teorien. Dette var både for å forespeile bransjens omdømme, og for å fremheve sentrale aktører som har engasjert seg i debatten.

3.3 Statistisk kartlegging

På generelt grunnlag fantes det en del statistikk angående kvinneandeler i bygge- og anleggsnæringen. I forbindelse med BNLs (2019c) rapport «Kvinner i byggenæringen» ble det blant annet gjennomført undersøkelser av BNL knyttet til kvinneandel blant deres medlemsforeninger. Alt av statistiske undersøkelser rundt kvinneandel i bedriftene er vist i teoridelen. Denne statistikken skilte dog ikke mellom de stillingskategoriene som var mest

interessant for denne oppgaven. Det var utfordrende å skape et helhetsbilde av situasjonen. For å kunne belyse problemstillingen på best mulig måte, oppstod det et behov for et grundigere statistisk grunnlag. Dataen som ble etterstrebet var; total kvinneandel hos bygg- og anleggsentreprenørene og kvinneandel i de forskjellige stillingene innad hos entreprenørene. Spesielt viktig var kategorien «kvinnelige funksjonærer» da dette var essensielt for oppgaven. Et fåtall av entreprenørene hadde publisert informasjon om denne kategorien i sine årsrapporter.

For å anskaffe denne informasjonen ble et utvalg av store og mellomstore bygg- og anleggsentreprenører i Norge kontaktet med en forespørsel om utlevering av kvinneandeler fra deres databaser. De fleste av bedriftene stilte seg positive til å gi fra seg denne statistikken, og det ble totalt innhentet statistikk fra ti bedrifter. Utvalget av bedrifter ble gjort på bakgrunn størrelse, geografi og type virksomhet (bygg eller anlegg). Det var et stort engasjement blant bedriftene rundt innhenting av denne informasjonen, og det ble tydelig at dette var data som bedriftene selv hadde bruk for. I tillegg uttrykte de et ønske om å kunne sammenlikne egen bedrift med resten av bransjen.

Det ble først samlet inn tall fra ti forskjellige kategorier, men det viste seg at dette ble for komplisert. Årsaken til dette var at bedriftene hadde ulike stillingsbeskrivelser og tilhørende stillingstitler. Etter tett dialog med bedriftene ble derfor de mest sammenlignbare kategoriene valgt ut; Total kvinneandel, funksjonærer, fagarbeidere, prosjektleder, anleggsleder, prosjekteringsleder og prosjektingeniør. Litteratursøket viste at de største problemene og den skjevste kjønnsbalansen var ute på bygge- og anleggsplassene, av den grunn ble de prosjektbaserte stillingene prioritert i den statistiske kartleggingen. Ettersom mange av de prosjektbaserte stillingene samarbeidet tett med fagarbeidere, ble det hensiktsmessig å inkludere denne stillingsgruppen også. Til tross for utvalg av de mest sammenliknbare stillingskategoriene, innebar én av dem mer usikkerhet. Prosjektingeniør-kategorien ble utfordrende å definere da den varierer betraktelig mellom de forskjellige bedriftene. Dette gikk ut på at kategorien blant annet kunne inkludere nyansatte, traineer og stikningsingeniører, basert på hvilken definisjon bedriftene har brukt. Etter innsamling av statistikk fra bedriftene, dannet det seg et bilde av kvinneandelene i bransjen. Samtidig ga den en forståelse av hvor

kvinnene befinner seg innad i bedriftene. Veien videre bestod av å komme i kontakt med kvinnelige funksjonærer.

3.4 Spørreundersøkelse

I den andre fasen av metoden ble det gjennomført en anonym kvantitativ spørreundersøkelse. Spørreundersøkelsen var digital og den omfattet 19 spørsmål. Spørreskjemaet hadde et estimert tidsbruk til fem minutter. Formålet med undersøkelsen var å undersøke kvinnelige funksjonærers synspunkter i forhold til fokusområdene fra litteraturstudiet. Spørreskjemaet er lagt ved i vedlegg D.

Utforming

For å skape forskningsmessig verdi ut ifra spørreundersøkelsen, ble det viktig å utforme og systematisere informasjonen på en hensiktsmessig måte. Fokusområdene som spørreundersøkelsen baserte seg på, tok for seg flere aspekter ved det å være kvinnelig funksjonær. For å undersøke de ulike aspektene, ble spørreundersøkelsen satt sammen med ulike former spørsmål og ulike former av tilhørende svaralternativer. I forbindelse med utformingen av spørreundersøkelsen, ble diverse metoder for spørreundersøkelser studert. Oppsettet som passet best sammen med denne oppgavens problemstilling, var metoden som ble brukt i den svenske masteroppgaven «Kvinnor i byggbranschen» av Vera Rytter (2020). Rytters oppgave tok opp liknende tematikk vedrørende den svenske byggebransjen, noe som var et godt utgangspunkt da Norge og Sverige har relativt like trekk når det gjelder kjønnsbalanse i bransjen. En av Rytters spørreundersøkelser ble modifisert slik at den passet til denne oppgavens problemstilling samt tilhørende fokusområder. Det å ta i bruk deler av en spørreundersøkelse som allerede var utformet og anvendt, ble en fordel da enkelte av resultatene kunne sammenliknes med hverandre. Spørsmålstypene og svaralternativene i spørreundersøkelsen er gjort rede for i de neste avsnittene.

Spørsmålene, og utformingen av spørsmålene, ble nøye vurdert ut ifra hvilke svar som ville være relevant for problemstillingen. Det ble valgt en strategi med enkle og direkte spørsmål som ga lite rom for misforståelse. Ved spørsmål som kunne skape usikkerhet rundt begreper,

ble det gjort en begrepsavklaring. Retrospektive spørsmål ble formulert med en visshet om at svarene kunne sorteres etter hvor mange års erfaring respondentene hadde i bransjen.

Første del av undersøkelsen omhandlet bakgrunn. Alle bakgrunnsspørsmålene var utformet med kategorisvar. «Kategorisvar er svar som kategoriserer de som svarer, etter hvilket svaralternativ de har krysset av for» (Jacobsen, 2015, s.258). På denne måten ble respondentene delt inn i grupper som sier noe om deres bakgrunn. Ved bruk av kategorisvar stilles det krav om at svaralternativene skal være utfyllende, og at de skal være gjensidig utelukkende (Jacobsen, 2015). I spørsmålene hvor kravet om utfyllende svaralternativ ikke oppfyltes, ble spørsmålet supplert med et åpent svaralternativ.

Om spørreundersøkelsen skulle vært lagt opp helt uten føringer, ville den bestått utelukkende av åpne spørsmål med fritekst. Denne framgangsmåten ville imidlertid bydd på problemer. Med åpne spørsmål er det i teorien mulig å få like mange ulike svar som antall respondenter, og disse svarene er ren kvalitativ data (Jacobsen, 2015). For å unngå en enorm mengde med varierte svar, ble de fleste spørsmålene utformet med faste svaralternativer i tillegg til et åpent alternativ kalt «annet». I denne boksen kunne respondentene uttrykke seg fritt. De faste svaralternativene gjorde det lettere å analysere og presentere dataene i etterkant av spørreundersøkelsen. For å minske føringer i forbindelse med spørsmålene, ble det inkludert like mange positivt ladede alternativer som negative. Utdraget i figur 16 er lagt ved for å gi leseren et inntrykk av utformingen av de kategoriserte spørsmålene.

10	Hvilke faktorer (maks tre) er viktigst for å beskrive din oppfatning av en jobb hos en bygg- eller anleggsentreprenør nå, etter å ha jobbet der? *
<input type="checkbox"/>	Gode karrieremuligheter (høy lønn, gode muligheter for lederstillinger..)
<input type="checkbox"/>	Mannsdominert kultur (machokultur)
<input type="checkbox"/>	Lite karrieremuligheter (lav lønn, manglende muligheter for lederstillinger)
<input type="checkbox"/>	Godt arbeidsmiljø (god inkludering, godt fellesskap, godt samarbeid..)

Figur 16: Utsnitt av spørreundersøkelsen.

De åpne spørsmålene med faste svaralternativer hadde en begrensning på maksimalt tre avkryssninger for å «tvinge» respondentene til å prioritere deres viktigste alternativer. Dette dannet et bilde av hva respondentene syntes var viktigst, fremfor alle punktene de mener kunne vært viktige. De resterende spørsmålene i spørreskjemaet hadde rangordnede

svaralternativer. Denne varianten ble brukt for å måle nyanser i respondentenes svar (Jacobsen, 2015). Rangordnede svaralternativer stiller krav til at svaralternativene skal være utfyllende, gjensidig utelukkende og balansert (Jacobsen, 2015). Ved utforming ble disse kravene, beskrevet av Jacobsen, etterstrebet.

Utvalget

Utvalget i spørreundersøkelsen bestod av kvinnelige funksjonærer i bedriftene som det allerede var etablert kontakt med gjennom den statistiske kartleggingen. Det ble ikke gjort noen seleksjon blant de kvinnelige funksjonærene, da det ble komplisert å utføre en lik utvelgelse mellom de ti forskjellige bedriftene. Ettersom alle de kvinnelige funksjonærene i bedriftene mottok spørreundersøkelsen, ble det avgjørende med bakgrunnsinformasjon fra respondentene gjennom spørreundersøkelsen.

Gjennomføring

Spørreundersøkelsen ble gjennomgått med veileder og det ble sendt ut et test-spørreskjema til et par bekjente som hadde grunnlag for å gi en konstruktiv tilbakemelding. Det ble gjort noen justeringer på grunnlag tilbakemeldingene. Spørreundersøkelsen ble sendt ut elektronisk via en e-post med en link direkte koblet til undersøkelsen. Eposten ble sendt ut gjennom bedriftenes HR-avdeling, for å bevare respondentenes personvern. Eposten inneholdt en tekst som beskriver formålet med spørreundersøkelsen, estimert tidsbruk for gjennomførelse og litt informasjon rundt tematikken og bakgrunnen til masteroppgaven. Svarfristen på spørreundersøkelsen ble satt til to uker. Spørreundersøkelsen ble sendt ut til 1070 kvinnelige funksjonærer, hvorav 472 svarte. Dette tilsvarte en svarprosent på 45%.

Etterarbeid

I etterkant av spørreundersøkelsen startet en omfattende kode- og analyseprosess. Svarene fra undersøkelsen ble automatisk registrert i et digitalt spørreundersøkelses-verktøy, og deretter sortert i et regneark. Fremkallingen av kategorisvarene og de rangordnede svarene var en enkel oppgave. Spørsmål som inkluderte åpne svaralternativer, var mer krevende. Disse spørsmålene måtte studeres nøyaktig. Spørsmål 16 og 18, som utelukkende bestod av fritekst, ble kodet etter kategorier som dukket opp i løpet av gjennomgangen. Figur 17 demonstrerer

fremgangsmåten bak kodingen av friteksten i spørsmål 18 hvor det ble spurt om forslag til rekrutteringstiltak av flere kvinnelige funksjonærer.

Synliggjøre kvinnene og arbeidsplassene i bransjen	Holdningsarbeid	Rekruttere blant ALLE	Det skjer en endring i bransjen	Fordommer mot bransjen	Endring av arbeidsforhold (arbeidsleder, arbeidsplass)	Inkludering (mentorordning, kvinnemøte, samle kvint)
Fokus på vgs at bransjen ikke bare er for menn, reklame og tv viser ofte bare menn i yrket dette bør endres da det gir et bilde av at det ikke er for kvinner	Holdningsarbeid, ikke bare rettet mot kvinner, men også minuttiter, legning, religion osv. Ved å endre kulturen vil flere kvinner bli tiltrukket av jobb hos entreprenør	At det blir en bransje som er aktuell for "alle" kvinner. Nå opplever jeg at det er kun dem med veldig god selvløst og skinn på nese som trekker seg til entreprenør.	Opplever stadig flere kvinner i byggebransjen, så jeg opplever nok at det sakte men sikkert vil ta seg opp uten å måtte "lokke" kvinner den veien.	Det er mulig at det er fordommer mot entreprenørbransjen som sier det er machokultur, men min erfaring er at det ikke er det. Det er et overfall menn, men det er ikke ekvivalent med at det er machokultur. Så kanskje åpne for at man kan komme på besøk på arbeidsplassen og oppleve miljøet direkte - er jo egentlig bare innman god stemning	At det blir arbeidsdager som er mer 7,5 t. Jeg ble forespelet det, men ligger ofte på 10-11t	Samle flere kvinner på hvert p ikke spre dem/oss utover! Sos sammenkomster for kvinner, s med egne brakkertilfelle for kvinner (og eventuelt damstos fokus på medarbeidersamtale oppfølging, mer fokus på arbeidsmiljø/rivsel.
Først informasjon om hva arbeider går ut på, det er et spennende yrke med varierte arbeidsoppgaver, når kvinneandelen går opp mener jeg at det igjen blir enklere å rekruttere flere kvinner	Fremnsnakk av bransjen i forhold til kvinner i byggebransjen i media. Respekt for adskilte brakker/garderobes. Slutt på "gissepraktikk" og generelt nedlatende prat om kvinner. Tydelig kultur vedrørende varsling og tilfak ved varsningssaker. Slutt på "Idé-saker" i media. Tydelig i media at bransjen har nulltoleranse for dette og at hendelser som dette blir tatt ordentlig tak i. Kampanjer mot ungdom ved søknad til videregående om bygg og anleggsslag. Samme mot ungdom ved søknad til høyere utdanning. "Besøk en bygg- og anleggsslag" - kampanje til	Skape en kultur hvor man ikke trenger å være taff for å være i byggebransjen, det er veldig mange gode sider med byggebransjen også. Mange menn jeg har snakket med synes det er veldig bra med kvinner i bransjen, ikke alle menn liker den machokulturen som fins i bransjen. Det synes jeg er viktig å frem, i den bedrift jeg jobber i er de også veldig flinke til å tilrettelegge arbeid for de som har småbarn. Det synes jeg er en viktig del i å tilrettelegge arbeid for kvinner ut i prosjekt. Det skal være mulig å kombinere	Fleere kvinner vil tilrette seg flere kvinner. At de gamle blir bytt ut med yngre og mer moderne menn! De varierende arbeidstidene er utfordrende mtp. familieiv og forventningene til kvinner i hjemmet, da det til tider kan bli veldig travelt og behov for svært lange dager. Heldigvis har jeg en moderne mann, så vi gjør så godt vi kan, men jeg skulle ønske at vi klarte å unngå de ekstremt travle tidene på slutten av hvert prosjekt. Skulle også ønske at hjemmekontor ble mer kulturelt godtatt. Som prosjekteringsleder kan jeg gjøre det meste hjemme fra, men opplever at det ikke er populært å ønske hjemmekontor. Få andre tar hjemmekontor eller bruker fleksitidsordning, og det gjør det mer stemningsfullt å være en av dem	Få tonet ned forventningene om "machokultur". De fleste arbeidsgivere og kollegaer ønsker kvinnelige kollegaer og oppfører seg bra. Selvfølgelig noen unntak. Det er viktig at arbeidsgiver tilrettelegger for familier.	(Sier at det tilrettelegges) Markedstøring med at det er kvinner i denne bransjen, at det går fint å kombinere med familieiv	Å belyse mangfoldet i arbeids og stillinger på en anleggsslag jeg kunne vært med på å trekk jenter til byggebransjen. Jeg t at mange jenter ikke "tar" for føler de ikke er gode nok eller nok praksis fra tårnrebelegning man hadde lagt opp til et løp i faglig praksis med trygg men inkludert, tror jeg dette kunne med på å bidra til flere søkere

Figur 17: Utsnitt av koding fra spørreundersøkelsen.

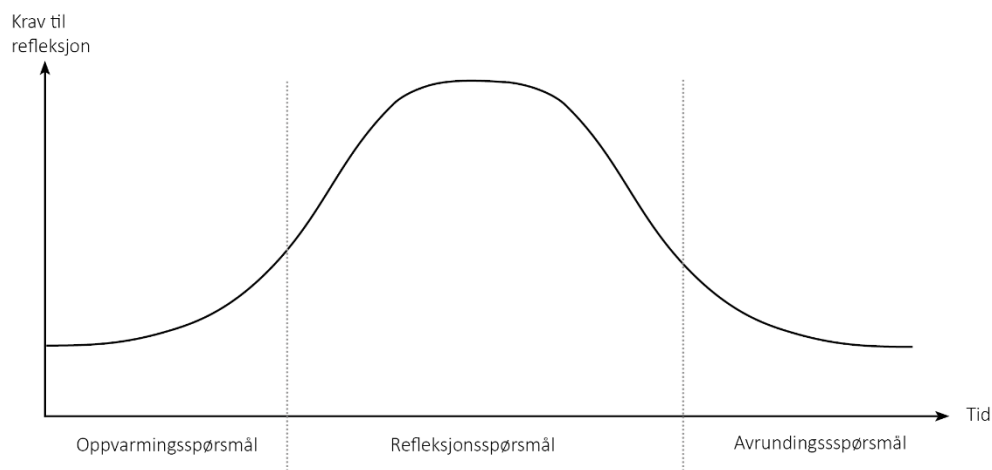
3.5 Dybdeintervju

I kjølvannet av spørreundersøkelsen ble det gjennomført en informativ samtale, deretter seks dybdeintervjuer med respondenter fra spørreundersøkelsen. Dybdeintervjuenes formål var å gi en dypere forståelse rundt resultatene fra spørreundersøkelsen. Den informative samtalen hensikt var å avklare enkelte forhold knyttet til den statistiske kartleggingen. Som nevnt tidligere, er begrensede refleksjoner rundt tematikken i problemstillingene en ulempe ved kvantitative undersøkelser. I lys av dette ble det tydelig at dybdeintervjuene tilførte en verdifull og sammenhengende forståelse av tematikken i oppgaven.

Intervjuguide

I forkant av dybdeintervjuene ble det utarbeidet en intervjuguide. Intervjuguiden ble lagt opp etter Aksel Tjoras struktur på dybdeintervju. Strukturen er illustrert i figur 18, og består av

oppvarming, refleksjon og avrunding. Oppvarmingsspørsmål er enkle og konkrete spørsmål som ikke krever refleksjon, og som skaper trygghet hos informanten (Tjora, 2010). Oppvarmingsspørsmålene omhandler bakgrunn og arbeidssituasjon. Refleksjonsspørsmålene er kjernen i et intervju, og går i dybden på ulike deler av forskningstemaet (Tjora, 2010). Refleksjonsspørsmålene var basert på fokusområdene, men hovedfokuset lå på respondentenes egne fortellinger og refleksjoner. I noen av intervjuene ble det stort behov for intervjuguiden, i andre intervjuer tok informanten styringen. Mot slutten av intervjuene ble det lagt opp til avrundingspørsmål. Avrundingsspørsmål leder gjerne bort oppmerksomheten fra tidligere spørsmål med høyt refleksjonsnivå (Tjora, 2010). Avrundingsspørsmålene bestod av en uformell prat om veien videre i prosjektet og en takk for innsatsen. I forkant av intervjuene ble det gjennomført ett prøveintervju der intervjuguiden ble testet og justert.



Figur 18: Dybdeintervjuets struktur. Eget tilvirke etter Tjora (2010, s.98).

Informanter

Informantene i dybdeintervjuene ble rekruttert via det avsluttende spørsmålet i spørreundersøkelsen. Respondentene som var interessert i et dybdeintervju, sendte en e-post der de meldte sin interesse. På denne måten forble respondentene helt anonyme, og det var ikke mulig å knytte svar fra spørreundersøkelse mot henvendelser fra respondentene.

I etterkant av spørreundersøkelsen var det totalt 50 respondenter som var interessert i å stille til intervju. Da kvalitative intervjuer går i dybden, kan ikke antallet informanter være for stort (Dalland, 2012). Det er også viktig å velge informanter som kan uttale seg på en reflektert måte angående tema (Tjora, 2010). Med dette til grunn, ble seks informanter valgt strategisk ut på bakgrunn av informasjon i henvendelsene. Dette ble gjort for å sikre informanter med ulike synspunkter.

Tabell 1: Oversikt over informanter.

Forkort.	Informant	Stilling	Erfaring (år)	Dato
I1	Informant 1	Prosjektingeniør, anlegg	1	15. mars 2021
I2	Informant 2	Innkjøpsleder, bygg	14	16. mars 2021
I3	Informant 3	Avdelingsleder, anlegg	8	19. mars 2021
I4	Informant 4	Prosjektleder, bygg og anlegg	23	22. mars 2021
I5	Informant 5	HR- og IT-ansvarlig	20	24. mars 2021
I6	Informant 6	Anleggsleder, bygg	4	7. april 2021
I7	Informant 7	HR, bygg	10	22. mars 2021

Informantene ble valgt på bakgrunn av stillingstittel og på bakgrunn av hvor mange års erfaring informantene hadde. Noen av informantene hadde hatt flere ulike stillinger, noe som gjorde dem orientert til å sammenlikne forskjellige ansvarsområder. I tillegg var det to av dem som hadde erfaring fra andre deler av bygg- eller anleggsnæringen, blant annet rådgivernæringen. Sammensetningen av informanter er vist i tabell 1. Sammensetningen tilførte forskjellige vinklinger. Dette viste seg å være verdifullt da det ble oppdaget forskjeller mellom de ulike ansvarsområdene. Den informative samtalen ble gjennomført med en mannlig funksjonær innen HR, og han er listet opp som informant 7.

Gjennomføring

Tid og datoer for gjennomføring av intervjuene ble valgt kort tid etter gjennomgang av spørreundersøkelsen. Det ble tatt lydopptak for å sikre alle detaljer i intervjuene. Lydopptakene ble slettet etter transkribering. Intervjuene ble gjennomført digitalt i Teams, grunnet koronapandemien. Fordelen med digitale intervjuer var tidsaspektet og tilgjengeligheten. I tillegg forsvant de geografiske begrensningene. Ulempen med digitale intervjuer var at den

personlige kontakten med informantene ble begrenset gjennom en skjerm. Dette gjorde det utfordrende å etablere en åpen og personlig dialog.

Etterarbeid

Intervjuene ble transkribert og anonymisert fortløpende gjennom intervjuprosessen. Transkriberingen resulterte i 51 sider med materiale. Til slutt ble dette materialet grundig kodet for å gjøre det mulig å analysere intervjuene. Et utsnitt av skjemaet som ble brukt til koding er vist i figur 19 under.

Kvinnenes syn på kjønnsbalanse			
Eneste kvinne på prosjekt		Er flere damer	
I1 S3	Møtte ingen kvinner i nåværende jobb, og i sommerjobb. Tror det er bedre andre steder. Dårligere på anlegg.	I4 S2	Var seks kvinner på det siste prosjekt
I7 S2	Eneste dama på sitt prosjekt. Eneste dama ho har møtt på byggeplass de to siste årene er ei elektrikerdame.	I5 S5	Jobber nå i HR, der er det «nesten» b: seg i HR (og i omsorgsroller).
I5 S4	Var ofte eneste jenta på brakkerigg, men likte det. Var forberedt og liker det å jobbe med menn.		
Det skjer en endring		Det skjer ingen endring	
I2 S3	Før var hun den eneste kvinnen i hele firmaet før, nå jobber det flere kvinner der	I4 S2	Tallene har stått stille i mange år, selv
I3 S1	Positiv til å være kvinne i anleggsbransjen. Var eneste kvinne i bedriften da hun starta, nå er de 5	I7 S4	Det skjer en endring men det går veld
Byggebransjens omdømme			
Fordommer om å måtte være tøff		Ikke tøff kanskje, men må kunne stå opp for seg selv	
I2 S8	Fikk beskjed om at hun kom til å få masse kjeft, dette stemmer ikke	I1 S1	Må kunne stå opp for seg selv
I3 S2	Trodde hun måtte bevise sin kompetanse og trodde hun kom til å bli ekskludert, men det stemmer ikke.	I3 S2	Man må kunne stå i krangler og ikke t
Studentene vet ikke hva entreprenører gjør			
I4 S3	Utfordrende å få kvinnene til å velge entreprenør. Fortelle at entreprenørene har prosjekteringsavdeling osv.		
Kvinnekalendere borte			
I4 S9	Kvinnekalendere er helt borte.		
I5 S8	Opplevelser med kvinnekalendere, men det er borte nå.		
I7 S1	Innen damekalendere		

Figur 19: Utsnitt av skjema brukt til koding av dybdeintervjuer.

Personvern

For å sikre tilstrekkelig personvern ble intervjuguide og samtykkeskjema sendt til NSD for godkjenning. Samtykkeskjema er lagt ved i vedlegg F. I forkant av intervjuene mottok informantene et informasjonsskriv med samtykkeskjema, dette skjemaet ble lest og signert av informantene.

3.6 Validitet og reliabilitet

Ifølge boken *Hvordan gjennomføre undersøkelser* av Dag Ingvar Jacobsen skal en god metode være både valid (gyldig) og reliabel (pålitelig). Validitet, eller gyldighet og relevans, betyr at empirien som samles inn svarer de spørsmålene som stilles. Reliabilitet går ut på hvor pålitelig den innsamlede empirien er (Jacobsen, 2015).

En av de viktigste faktorene i forbindelse med validitet tar for seg usikkerheten rundt resultatenes gjenspeiling av virkeligheten. For å oppnå en gjenspeiling av virkeligheten, ble metodetriangulering tatt i bruk. Metodetriangulering går ut på at problemstillingen undersøkes med ulike metodiske innfallsvinkler (Jacobsen, 2015). Hvis de ulike metodene får samme resultat, kan det tyde på at resultatene er gyldige (Creswell & Miller, 2000, referert i Jacobsen, 2015). Den kvalitative og den kvantitative undersøkelsen sett i sammenheng med en grundig litteraturstudie presenterte ulike innfallsvinkler rundt problemstillingen. De forskjellige innfallsvinklene gjorde den totale datainnsamlingen realistisk.

Sikringen av validitet og reliabilitet i en kvantitativ undersøkelse kontra en kvalitativ undersøkelse består ellers av forskjellige kriterier. I det påfølgende vil resten av delkapittelet deles opp i en kvantitativ del og en kvalitativ del.

3.6.1 Kvantitativ undersøkelse

Validitet

Hovedutfordringen rundt validiteten knyttet til spørreundersøkelsen, var å sikre lik oppfatning av spørsmålene blant respondentene. En ulempe ved bruk av en kvantitativ undersøkelse, var som nevnt, at svarene sto for seg selv uten utdypning. Dette kan ha gjort det vanskelig å oppdage om respondentene oppfattet spørsmålene likt eller ulikt. Usikkerheten rundt dette ble redusert ved å tilføye et åpent svaralternativ på noen spørsmål. Dette bidro til å gi et inntrykk av om et eller flertall av respondentene hadde forstått spørsmålet likt eller ulikt.

Det viste seg at noen av spørsmålene ble oppfattet noe ulikt av respondentene, dette ble imidlertid inkludert i resultatene. I noen av tilfellene tilførte dette en verdi, da ulike oppfatninger ga ulike perspektiver som ikke ville kommet fram ellers.

Et annet sentralt tema i henhold til validiteten av spørreundersøkelsen, var frafallet. Det at spørreundersøkelsen ble sendt til jobb-e-posten, gjennom HR-avdelingen, minsket sannsynligheten for frafall. En uke etter utsendelse ble det også sendt en purring for å minske frafallet ytterligere. Et annet grep som ble gjort var å planlegge utsendelsen. Et flertall av epostene ble sendt ut på kvinnedagen, 8 mars. Likevel ble frafallet relativt høyt. Årsakene til dette er vanskelig å forklare. Mulige årsaker kan ha vært HR-avdelingens formuleringer og oppfordringer i eposten, tidspunkt for mottakelse av spørreundersøkelsen, manglende interesse for tema, manglende tid til å gjennomføre, etc. Til tross for et relativt stort frafall, var det ingen tegn på frafall fra spesielle grupper. Respondenter med ulike stillinger, ulik erfaring og respondenter fra bedrifter med ulik størrelse ble godt representert. Imidlertid ble det liten variasjon i respondentenes geografiske tilhørighet, da hoveddelen av respondentene var lokalisert på Østlandet. Dette gjorde det vanskelig med kryssing av uttalelser mot geografisk tilhørighet.

Relabilitet

Reliabiliteten til undersøkelsen styres av ulike feilkilder ved undersøkelsen (Jacobsen, 2015). Ifølge Jacobsen oppstår feilkildene i en spørreundersøkelse ved utforming av spørreskjema, trekk ved respondenten, koding av data og ved analyse av registrert data.

Fritekstene i undersøkelsen var av stor verdi da respondentene tydelig benyttet seg av muligheten til å uttrykke seg fritt og helt anonymt. På grunn av den store verdien tekstene tilførte, ble de benyttet i flere sammenhenger. Feilkilden i denne avgjørelsen ligger i at spørsmålet muligvis ikke plukket opp alle synsvinklene i tematikken der det er tatt opp, da spørsmålet ikke nødvendigvis var knyttet direkte til dette temaet. På den andre siden kan svarene demonstrere viktige meninger som er uttrykt uten oppfordring. En mulighet for å gjøre spørreundersøkelsen mer presis hadde vært å ha en workshop i forkant. Da kunne temaet blitt kartlagt ytterligere, utover litteraturstudien. For å tydeliggjøre dette i resultatkapittelet, ble alle

uttalelsene merket med hvilket spørsmål de tilhører. I tillegg fungerte kodingen av spørsmålene som en sikkerhet.

Den største usikkerheten knyttet til reliabilitet var selve implementeringen av dataene fra spørreundersøkelsen. De kategoriserte svarene ble automatisk registrert i et regneark, og faren for menneskelige feil bortfalt. Fritekstene ble derimot kodet av forfatterne, noe som skapte en usikkerhet rundt det helhetlige bildet av situasjonen da personlige meninger kunne overskygge den nøytrale inndelingen. For å minimalisere denne usikkerheten ble svarene kodet i et skjema som kunne telle antall svar i de forskjellige temaene. Slik kunne de hyppigste temaene framstilles med tilhørende antall. I tillegg skapte det et overblikk av situasjonen for forfatterne.

Ved utformingen av spørreskjemaet ble det diskutert og vurdert bruk av nøytrale svar. Det ble tatt en avgjørelse om at det åpne feltet var tilstrekkelig. På et av spørsmålene ble det imidlertid gjort en feil, og det ble inkludert et nøytralt svar. Dette gjaldt spørsmål 8 om påvirkningsfaktorer. Det var 108 (23%) av respondentene som valgte dette alternativet. Til sammenlikning var det 10 (5%) respondenter som skrev at påvirkningen var tilfeldig i det åpne feltet på spørsmål 7. Dette kan tyde på at respondentene valgte et svar om det ble tungvint å la vær, noe som kan ha slått både positivt og negativt ut for reliabiliteten.

3.6.2 Kvalitativ undersøkelse

Validitet

Den største usikkerheten rundt validiteten i forbindelse med dybdeintervjuene, var informantenes motivasjon for intervjuet. Informantene ble, som tidligere nevnt, rekruttert gjennom spørreundersøkelsen. I forkant av undersøkelsene lå det en antagelse til grunn om at respondenter med sterke meninger innen likestillingspolitikk ville stille til intervju. Dette ble imidlertid motbevist. Noen av informantene hadde derimot et ønske om å vise bransjen fra en god side. Og det kan tyde på at respondentene som beskrev detaljerte og alvorlige hendelser i spørreundersøkelsen, ikke var interessert i å stille til intervju. Dette frafallet kan ha hatt en innvirkning på validiteten rundt dataene fra dybdeintervjuene. Det oppstod en form for metning i slutten av intervjuprosessen.

Jacobsen beskriver at det ikke er sikkert, selv med de riktige kildene, at disse gir fra seg den riktige informasjonen (Alvesson, 2011, referert i Jacobsen, 2015). Med dette til grunn ble kun erfaringer direkte knyttet til informantene, og deres personlige erfaringer, brukt i oppgaven.

Den neste usikkerheten knyttet til validitet er forutsetningen om at forskerens gjengivelse og fortolkning av data var riktig. Ved presentasjon av resultatene ble kun den relevante materien i intervjuene inkludert. Usikkerheten i denne prosessen var knyttet til bevaring av helhetsinntrykket og vinklingen av sitatene som ble tatt med. For å unngå betydelige endringer av informantenes uttalelser, ble sitatene som skulle brukes sendt til informantene for gjennomgang. Informantene fikk mulighet til å kommentere eventuelle uoverensstemmelser.

Relabilitet

Usikkerheten rundt reliabiliteten tilknyttet dybdeintervjuene er avhengig av hvorvidt resultatene er preget av de personlige aspektene ved undersøkelsen. I dybdeintervjuene påvirkes både informantene og intervjuerne av relasjoner som oppstår underveis i datainnsamlingen (Jacobsen, 2015). Intervjuernes evne til å forholde seg nøytrale ble avgjørende. Informantene kan blant annet blitt påvirket av at det var to intervjuere, som uttrykte seg forskjellig, til stede. Ved bruk av to undersøker blir det også en «to mot en»-situasjon, noe som kunne oppleves ubehagelig for informanten. På andre siden var det enklere å etablere en god samtale mellom tre parter.

En annen viktig faktor i forbindelse med reliabiliteten er undersøkernes bakgrunn. Begge har en utdannelse innen bygg- og anlegg, og skal mulig jobbe hos entreprenør etter endt studie. Med denne til grunn, var det naturlig å tro at informantene ville unngå å skape et negativt bilde av bransjen. I tillegg til dette ville det være utfordringer knyttet til nøytralitet. «Innenfor en positivistisk tradisjon er idealet nøytrale og objektive observatører. Forskerens engasjement i tematikken vil da kunne betraktes som støy i prosjektet ved at det kan påvirke resultatene» (Tjora, 2010, s. 175). Nøytraliteten ble tatt i betraktning, men engasjementet ble imidlertid sett på som en fordel da det var tydelig at informantene åpnet seg mer og responderte individuelt.

Det at informantene hadde fullført spørreundersøkelsen på forhånd, gjorde dem mer forberedt på fokusområdene. Dette ga respondentene mulighet til å reflektere over temaene på forhånd,

noe som trolig hadde positiv effekt. Ulempen kan imidlertid være at informantene kan ha blitt påvirket av fokusområdene, noe som kan ha skapt en fare for at informantene fokuserte mindre på andre detaljer som var relevant for deres oppfatning av situasjonen.

3.7 Evaluering av forskningsmetode

Den største metodiske utfordringen i starten av oppgaven var fraværet av et komplett statistisk grunnlag. Statistikken på SSB tilførte ikke tilstrekkelig informasjon om kvinneandelene blant funksjonærer i bygge- og anleggsbransjen. Fraværet skapte utfordringer knyttet til valg av metode, da det manglet et vesentlig grunnlag som kunne bekrefte antagelsen om at kvinneandelen blant funksjonærer var lav. Utfordringene ble løst ved å opprette en egen statistisk kartlegging på bakgrunn av ti store og mellomstore bedrifter i bransjen. Kartleggingen var informativ og lærerik, men det viste seg å bli en tidkrevende prosess. En vesentlig del av den første perioden ble brukt på kommunikasjon med bedriftene, noe som førte til at tidspresset på de resterende delene av arbeidet økte. I ettertid er det tydelig at den statistiske kartleggingen burde vært gjennomført i forkant av semesteret.

I tillegg til en forsinket start, er det tydelig at ønsket om å besvare alle bransjens utfordringer skygget over muligheten for en mer spisset oppgave. En mer spisset oppgave kunne tilført tydeligere konklusjoner på et mindre felt. Det ferdigstilte produktet inneholder en mer diffus konklusjon på et bredere felt. Den største ulempen knyttet til den brede tilnærmingen var at den utviklet seg til en tidkrevende prosess. Helhetlig fungerte forskningsmetoden på en god måte for å svare på problemstillingen, og for å tilføre det ønskelige bidraget til debatten. Bruken metodetriangulering tilførte god innsikt og forståelse av resultatene.

4 Resultater

Resultatene ble satt sammen av svar fra 472 respondenter i spørreundersøkelsen, 6 dybdeintervjuer og en statistikkdel med data innhentet fra 10 mellomstore og store bygg- og anleggsentreprenører i Norge. Spørreundersøkelsen er lagt ved som vedlegg D, og intervjuguiden som vedlegg E. Resultatene fra spørreundersøkelsen og intervjuene illustreres og beskrives samlet for at leseren skal få en helhetlig opplevelse av informasjonen. Dataene er imidlertid kategorisert i de samme fokusområdene som går igjen i oppgaven. Respondentene fra spørreundersøkelsen er referert til som *respondenter* og respondentene fra intervjuene blir omtalt som *informanter*



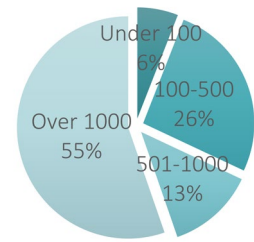
Figur 20: Dovrebanen. Eget tilvirke etter Kabelleger (2020).

Respondenter fra spørreundersøkelse

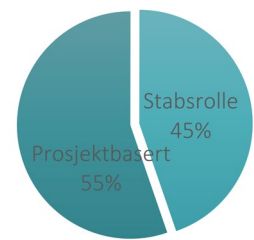
For å kunne validere variasjonen av respondenter, i tillegg til å kunne krysse resultater, ble respondentene i spørreundersøkelsen stilt fem spørsmål om sin bakgrunn. Denne bakgrunnsinformasjonen omfattet størrelse på bedrift, stilling, fylke, rolle i bedriften og antall års erfaring hos en bygg- eller anleggsentreprenør.

Figurene viser god spredning av respondenter. Som vist i figur 21, er det 55% som jobber i en bedrift som har over 1000 ansatte. Det var god oppslutning blant bedriftene med 100-500 ansatte, da de har relativt liten kvinneandel kontra de store bedriftene. Erfaring hos bygg- eller anleggsentreprenør er vist i figur 23.

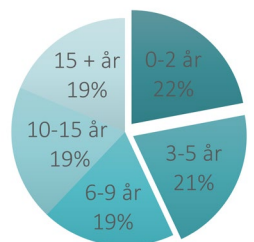
Ut ifra litteratursøket ble det tydelig at de største kjønnsforskjellene befant seg på bygge- og anleggsplassene. Derfor ble det lagt vekt på de prosjektbaserte stillingskategoriene. Figur 22 viser spredningen av prosjektbaserte roller og stabsroller i spørreundersøkelsen. Av 472 respondenter, svarte 261 (55%) at de jobbet på bygg- eller anleggsplass eller hadde en prosjektbasert rolle. Stillingskategoriene til disse respondentene er vist i figur 25 på neste side. Figur 24 viser respondentenes geografiske tilhørighet.



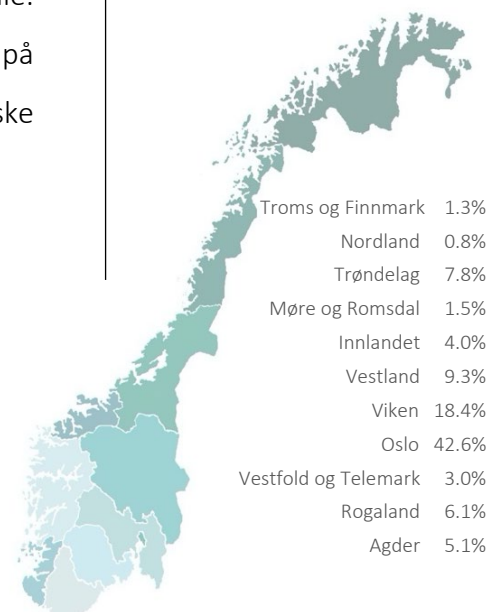
Figur 21: Antall ansatte i virksomhetene.



Figur 22: Fordeling av prosjekt- og stabsroller.

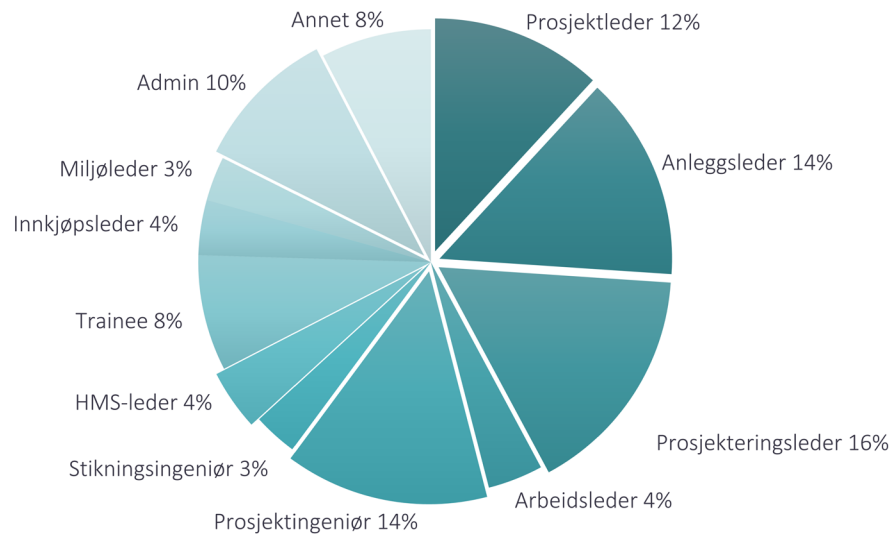


Figur 23: Respondentenes erfaring (år) hos bygg- eller anleggsentreprenør.



Figur 24: Respondentenes geografiske tilhørighet.

Stillingsbeskrivelser til de prosjektbaserte funksjonærene. «Annet» inneholder egne beskrivelser fra de stillingene som ikke var representert i spørsmålet.



Figur 25: Stillingstittel blant de prosjektbaserte respondentene.

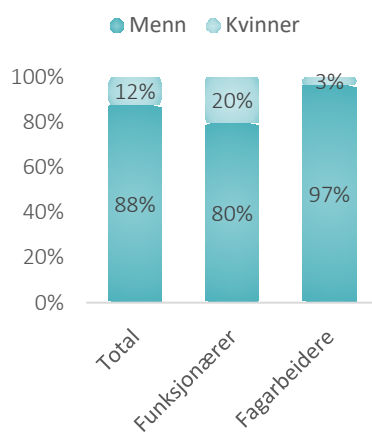
4.1 En kjønnsdelt bransje

I forkant av den kvantitative og den kvalitative undersøkelsen ble det gjennomført en statistisk kartlegging som skulle tilføre statistisk grunnlag. Behovet for den statistiske kartleggingen kom fra det manglende statistiske grunnlaget av kjønnsfordelingen blant funksjonærer. For å skape et helhetlig inntrykk av kjønnsbalansen i bransjen, er den statistiske informasjonen vist sammen med noen utdrag fra informantenes uttalelser om kjønnsbalansen på sin arbeidsplass.

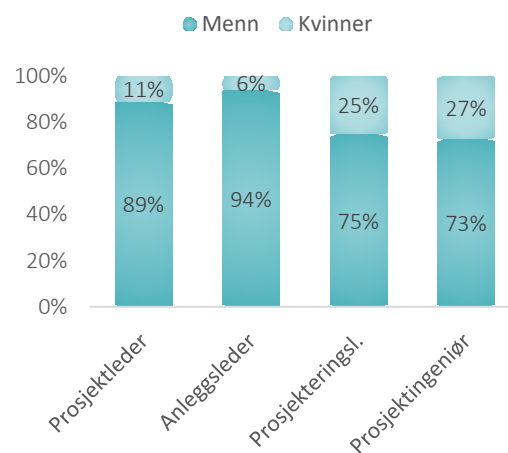
Statistisk kartlegging av kjønnsbalansen

Den statistiske kartleggingen består av kvinneandelene i bedriften fordelt på totalt antall ansatte, funksjonærer, fagarbeidere, prosjektledere, anleggsledere, prosjekteringsledere og prosjektingeniører.

Oversikten over den gjennomsnittlige kvinneandelen i bedriftene er illustrert i figur 26 og figur 27. Kartleggingen viste et totalt gjennomsnitt på 12% kvinner i de ti bedriftene som ble undersøkt. Gjennomsnittet av total kvinneandel i bedriftene lå tett opptil prosentandelen i bransjen på 11% (BDO,2020). Den gjennomsnittlige andelen av kvinnelige funksjonærer lå på et gjennomsnitt på 20%. Dataene kunne imidlertid tyde på at det befant seg flere kvinner i stabsroller enn i prosjektbaserte roller. Stillingskategoriene med lavest prosentandel var fagarbeidere og lederstillinger på prosjekter. Anleggsleder-stillingen var spesielt lav, noe som var tilfelle blant alle bedriftene.



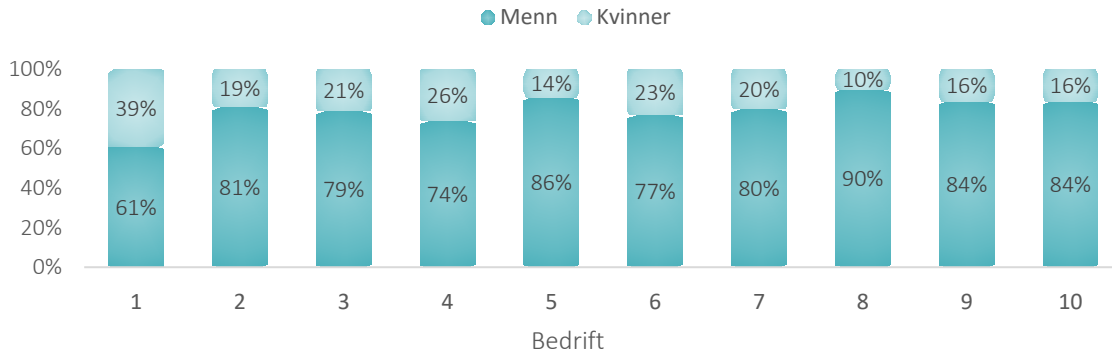
Figur 26: Gjennomsnittlig kjønnsfordeling i bedriftene.



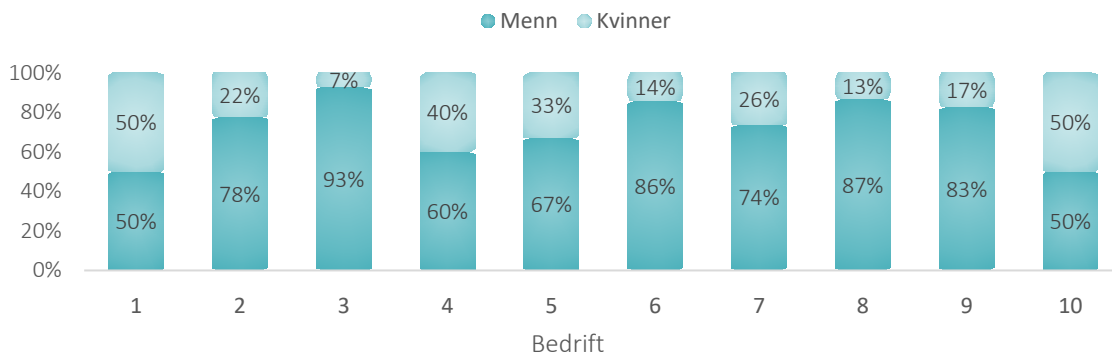
Figur 27: Gjennomsnittlig kjønnsfordeling i prosjektbaserte roller.

Den laveste kategorien var fagarbeidere. I denne kategorien var kvinneandelen lav i alle bedriftene. Tallene over fagarbeiderne kan imidlertid variere mellom virksomhetene, da noen av bedriftene ansetter egne fagarbeidere og andre bedrifter hovedsakelig leier inn arbeidskraft fra underentreprenører. Flere av kategoriene varierte fra bedrift til bedrift, og for å tydeliggjøre denne variasjonen er noen av stillingskategoriene vist med prosentandeler fra hver bedrift. Oversikt over kjønnsfordelingen i alle stillingskategoriene er lagt ved i vedlegg C. Figur 28 viser fordelingen av kvinnelige og mannlige funksjonærer i hver bedrift og figur 29 viser fordelingen av prosjektingeniører. Kvinneandelen blant prosjektingeniørene i bedriftene varierte i stor grad. Variasjonen kan imidlertid komme av usikkerheten knyttet til hvilke stillinger som er inkludert i stillingsbeskrivelsen blant de ulike bedriftene. Videre var det én bedrift som skilte seg tydelig

fra de andre bedriftene med høy total kvinneandel. Bedriften hadde, som vist i vedlegg C, høye andeler i alle kategorier.



Figur 28: Kjønnsfordeling av funksjonærer i hver bedrift.



Figur 29: Kjønnsfordelingen av prosjektingeniører i hver bedrift.



Figur 30: Illustrasjoner som beskriver kvinneandelen i 1) Mellomstore entreprenører 2) Store entreprenører 3) Anleggsentreprenørene.

Det var tydelig at andelene varierte fra bedrift til bedrift, men det var likevel mulig å tyde en tendens til ulikheter mellom de mellomstore og de store entreprenørene. Entreprenørene som hadde 100-500 ansatte, hadde i snitt 8% kvinnelige arbeidstakere og 14% kvinnelige funksjonærer. De store entreprenørene, med over 500 ansatte, hadde en gjennomsnittlig kvinneandel på 16% og 25% kvinnelige funksjonærer. Til tross for flere lave prosentandeler blant de mellomstore bedriftene, var det noen stillinger som skilte seg ut. Dette var et tegn på at ansettelse av et par kvinner kunne gjøre store utslag for de mindre bedriftene. I tillegg til dette, var det en tendens til at anleggsentreprenørene hadde lavere kvinneandeler.

Kvinnelige jobbsøkere

For å få innsyn i antall kvinnelige søkere, ble søkertallene etterspurt i en informativ samtale med HR-ansvarlig i en av bedriftene. Tallene stammer fra en av de mellomstore bedriftene og er nevnt i sitatet nedenfor.

” Det er rundt 30% kvinnelige søkere hvert år. Dette inkluderer søknader til sommerjobber og faste stillinger.

Informant 7

Etter samtalen ble andelene for de seks foregående årene ettersendt, dette er vist nedenfor i tabell 2.

Tabell 2 Oversikt over kvinnelige jobbsøkere fra én bedrift fra utvalget.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Prosentandel kvinnelige søkere	25%	31%	31%	30%	28%	28%

Kvinnenes syn på kjønnsbalansen

Som et tillegg til kartleggingen, blir noen av informantenes beskrivelser av kjønnsbalansen på arbeidsplassen presentert. Flertallet av informantene omtalte tidligere og nåværende arbeidsplasser som mannsdominerte. Tre av seks informanter var eneste dame på prosjektet eller på sin avdeling.

” Jeg er alene som dame på mitt nåværende prosjekt. Eneste dama jeg har vært borti på byggeplass de to siste årene er ei elektrikerdame, faktisk.

Informant 6

I tillegg til at det er få kvinner ute på bygge- og anleggsplassene, viser det seg at dette kommer tydeligere fram i en liten prosjektledelse. Informantene poengterte at i en bedrift med 10% kvinnelige funksjonærer vil bare 1 av 10 i prosjektgruppa være kvinnelige. Og de resterende kollegaene vil være fagarbeidere. Blant fagarbeiderne var kvinneandelen som vist i figur 26, svært lav. Det ble også tydelig at funksjonærene med prosjektbaserte roller hadde færre kvinnelige kollegaer enn funksjonærene i stabsroller. En tidligere prosjektleder, som hadde gått over til en stabsrolle i bedriften, kommenterte:

” Akkurat nå som jeg jobber med HR så er det veldig uvant, for det er nesten bare damer! Jeg merker at jeg liker bedre at det er en god miks. Nå er liksom første gangen jeg jobber med, fra nå etter jul da, med nesten bare damer. Det er veldig uvant! (ler).

Informant 5

En treg utvikling ble nevnt av flere av informantene. Blant annet av informant 4, som tidligere hadde hatt en stilling innenfor HR.

” Vi har stått veldig stille i tallene, vi sier at «her skal vi, vi skal ha mangfold». Mangfold har stått i strategiene i mange år i de store bedriftene, sikkert i de små også. Men det skjer egentlig ikke noe praktisk. Vi har ikke blitt noen flere kvinner på verken funksjonær eller fagarbeidernivå, så det må noen konkrete skifter til.

Informant 4

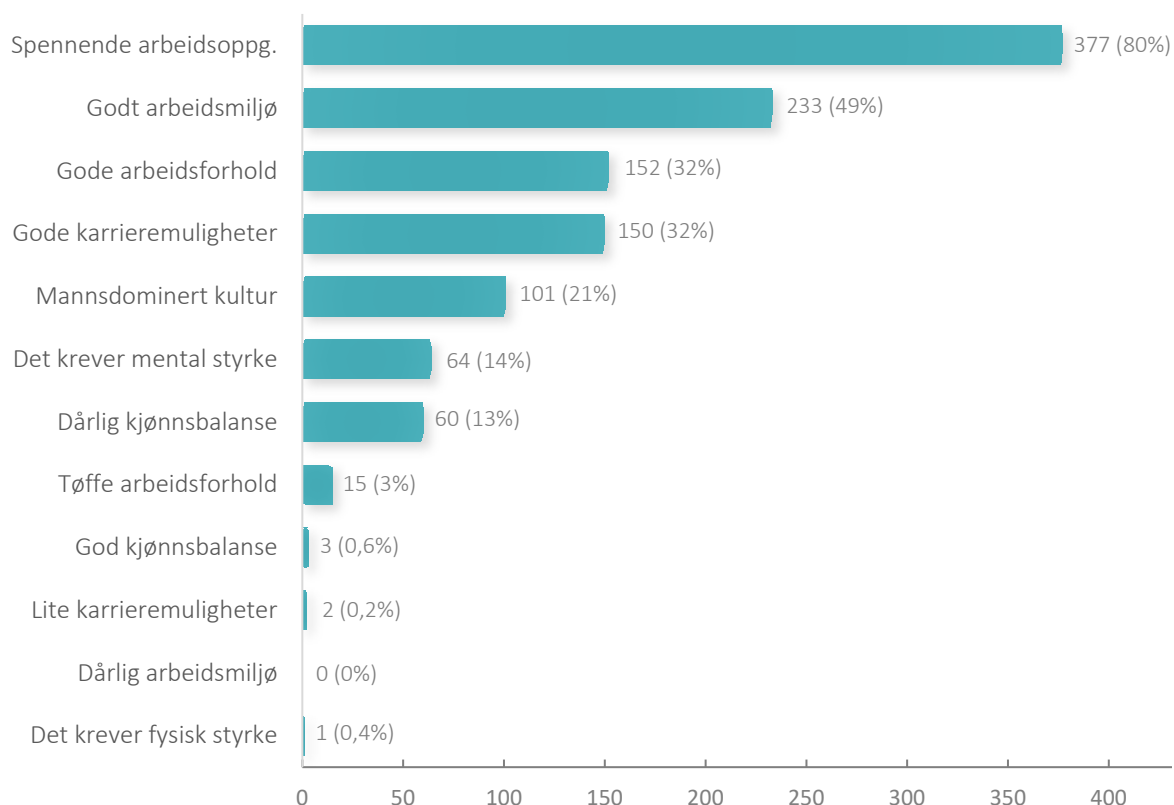
4.2 Barrierer

Resultatene i dette kapitlet er knyttet til oppgavens første forskningsspørsmål som omhandler barrierer som står i veien for den ujevne kjønnsbalansen hos bygg- og anleggsentreprenører. Resultatene som er knyttet til barrierene inneholder likevel flere aspekter. For å vise variasjonen i resultatene og for å presentere et helhetlig bilde av barrierene bransjen står overfor, blir de positive aspektene presentert i sammenheng med barrierene.

4.2.1 Bygge- og anleggsbransjens omdømme

To av spørsmålene fra spørreundersøkelsen hadde som hensikt å undersøke sammenhengen mellom omdømmet og den reelle oppfatningen av bransjen. Svarene er grafisk presentert i figur 31 og figur 32.

9 Hva var dine tre viktigste forventninger til en jobb hos en bygg- eller anleggsentreprenør, før du startet?

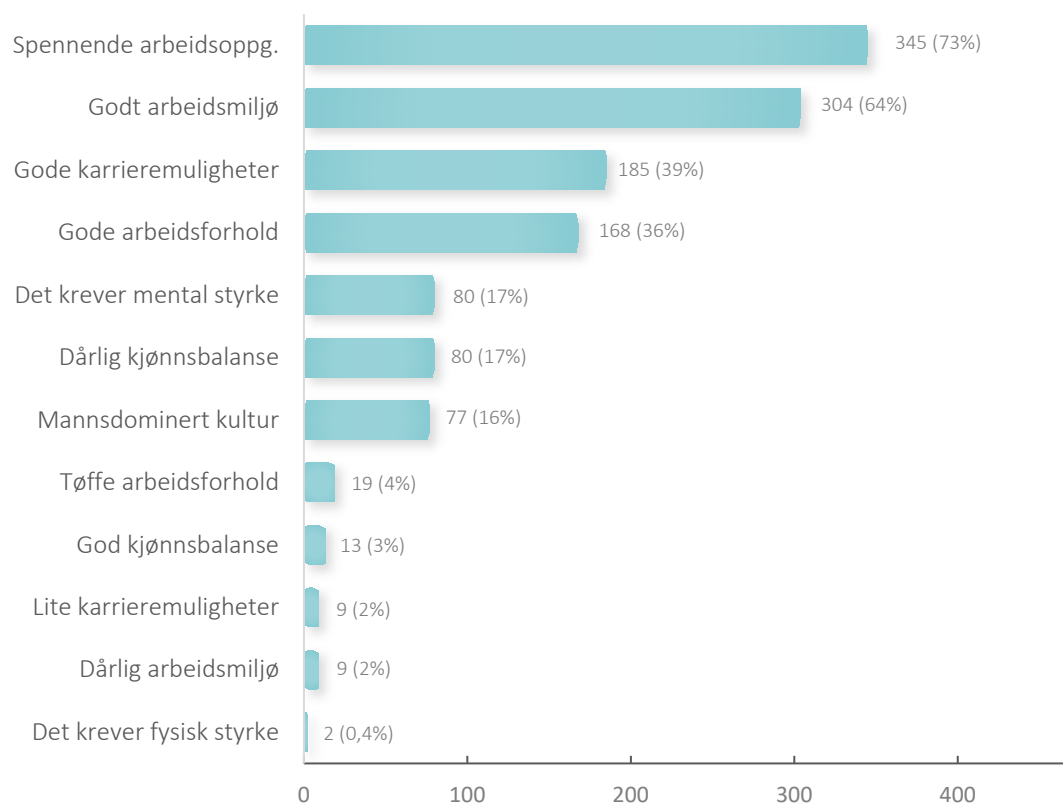


Figur 31: Respondentenes forventninger til bransjen.

Den grafiske fremstillingen av spørsmål 9 viser at det var en tydelig overvekt av svar innenfor kategoriene «spennende arbeidsoppgaver», «godt arbeidsmiljø» og «gode arbeidsforhold». På den andre siden var det svært få svar av «negativ» karakter. 101 (21%) av respondentene krysset av for at de forventet en mannsdominert kultur, som ble definert som «machokultur» i spørreskjemaet. I friteksten på dette spørsmålet, ble det nevnt at en mannsdominert kultur ikke alltid var det samme som machokultur i negativ forstand. Det ble også trukket fram at enkelte hadde jobbet i bransjen i 20 år, og at forventningene til bransjen naturligvis hadde endret seg mye i løpet av årene. Etterprøving av svarene viste likevel at inndeling basert på erfaring ga marginale utslag i både figur 31 og 32.

Den grafiske framstillingen av Spørsmål 10 om respondentenes oppfatning, viste at forventningene og oppfatningene hadde ganske likt utslag. På spørsmålet om oppfatning var det kategoriene «spennende arbeidsoppgaver» og «godt arbeidsmiljø» som ble hyppigst valgt.

10 Hvilke tre faktorer er viktigst for å beskrive din oppfatning av en jobb hos en bygg- eller anleggsentreprenør nå?



Figur 32: Respondentenes oppfatningen av bransjen.

Til tross for at respondentene i spørreundersøkelsen selv hadde en positiv oppfatning av bransjen, tilførte friteksten knyttet til spørsmål 18 om tiltak en annen faktor. 47 (15%) av respondentene trakk fram at bransjen har et ufortjent dårlig rykte. Et av sitatene er vist nedenfor.

”Jeg mener ryktet bransjen har er ufortjent! Det folk ofte leser ang. bransjen er bare det negative i media. Hjelper heller ikke på når folk forteller skoleflinke mennesker at de ikke må velge byggebransjen. Det er sjeldent det blir opplyst om de positive sidene som f.eks. samholdet og karrieremulighetene. Det er en bred enighet at man ønsker flere kvinner, både i lederstillinger og ute som arbeidende. Det er ett unik samhold innad i firmaene, folk ønsker å lære bort kunnskapen sin, og du får være med utrolig mye forskjellig (noen ting, once in a lifetime) og du har alle muligheter til å få den stillingen du ønsker.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 18

Flere av uttalelsene la vekt på at det var mye positivt som ble overskygget av negativ omtale. Noen av respondentene skrev at mange sannsynligvis ville blitt overrasket over hva man kan jobbe med på byggeplass, og hvor variert arbeidshverdagen kan være.

Blant informantene var det konsensus om at bransjen hadde et dårlig rykte. To av dem trakk fram at de hadde trodd at de måtte bevise sin kompetanse og at de ville «få masse kjeft», men at dette ikke skjedde da de kom ut i jobb. De to informantene nevnte også at dette var en del av motivasjonen til å stille opp på dybdeintervju. De ønsket at bransjen skulle fremstilles slik de selv opplever den. Informant 3 forklarte motivasjonen med oppslag i media som fremstilte negativ omtale om bransjen. «Ida-saken» ble nevnt som et eksempel på en framstilling av bransjen som ikke representerer bransjen slik informanten kjenner den. Informanten ønsket at sakene skulle bli tatt seriøst, men etterlyste synliggjøring av de positive sidene.

” For det kom jo for et år siden, de varslingssakene som var angående kvinner i anleggsbransjen. Ikke at jeg på noen måte mistror at det er trakassering og sånn, men jeg har aldri opplevd det. Jeg har ikke opplevd noen hindringer eller ubehageligheter. Jeg synes at det er veldig bra å være kvinne i bransjen.

Informant 3

Fokuset rundt bransjens frynsete rykte omhandlet både bedriftskulturen og uønskede hendelser, men den omhandlet også hva arbeidsdagene går ut på. Informantene, spesielt de som hadde hatt stillinger innen HR, tilførte et inntrykk av at studenter ikke var helt klar over hva entreprenørene kunne tilby. Informant 4 hadde blant annet vært på bedriftsbesøk på NTNU, der det ble brukt tid på å vise fram arbeidsdagen og mulighetene som finnes hos entreprenørene.

” Vi jobber mye da med å forklare at, «vi har også prosjekteringsavdeling hos oss», «vi har og eiendomsvirksomhet», «og vi har prosjektene ute». Du kan fortsatt bo hjemme. Jeg tror mulighetene for å bruke spisskompetanse har vært mindre kjent hos entreprenør. Men det har vi ikke klart å få fram helt tror jeg, i rekrutteringsarbeidet.

Informant 4

En endring i bransjen

Flere av respondentene beskrev en positiv utvikling når det gjelder arbeidsmiljø og holdningsarbeid. Noen respondenter la vekt på at kulturen stammer fra tradisjoner fra gammelt av som har formet bransjen. Flere mente at holdningene er på vei ut med den eldre generasjonen.

” Det har nok tatt noe mer tid å bli respektert som kvinne i dette yrket pga. mannskulturen, men dette har endret seg mye de siste 10-15 årene. Jeg har måtte bevise hva jeg står for og kan faglig, mer enn mannlige kollegaer.

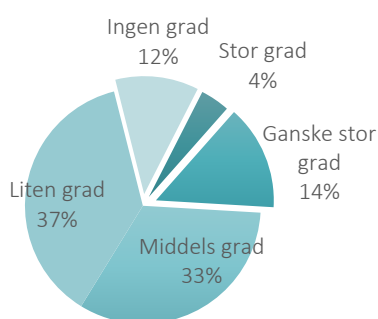
Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 16

Informantene hevdet også at rådgivernæringen hadde vært tidligere ute enn entreprenørene med å utforme rekrutteringsstrategier og tilrettelegging for kvinnelige arbeidstakere.

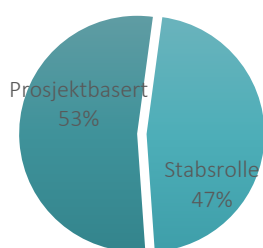
4.2.2 Arbeid og familieliv

Arbeidstider

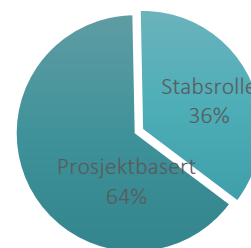
For å identifisere kvinnelige funksjonærers utfordringer tilknyttet arbeidstider, ble respondentene stilt spørsmål om hvorvidt det er vanskelig å kombinere arbeidstider og familieliv. Svarene er vist i figur 33. Figur 35 viser at 64% av de som har svart «stor grad» og «ganske stor grad», har prosjektbaserte roller. Figur 34 viser at fordelingen av respondentene som svarte «ingen grad», «liten grad» og «middels grad» er jevnt fordelt mellom prosjektbaserte roller og stabsroller.



Figur 33: Grad av vanskelighet for å kombinere arbeid og familieliv.



Figur 34: Fordeling av roller basert på «ingen grad», «liten grad» og «middels grad» iht. arbeid og familieliv.



Figur 35: Fordeling av roller basert på «stor grad» og «ganske stor grad» iht. arbeid og familieliv.

Intervjuene tilførte en dypere forståelse av dataen fra spørreundersøkelsen. To av informantene med stabsroller som tidligere hadde jobbet prosjektbasert, hadde dessuten byttet til en stabsrolle nettopp på grunn av kombinasjonen med familieliv.

” Mye av bakgrunnen for at jeg gikk inn i en stabsrolle var også litt i forhold til småbarn. Også ble jeg skilt på et tidspunkt. Og da hadde jeg egentlig tenkt å komme meg ut i prosjekt igjen når barna ble litt større, men da ble den kabalen enda vanskeligere å få til. Så da når det kom nye oppgaver på stabssiden så sa jeg ja til dem.

Informant 5

I forbindelse med overgang fra prosjekter til stabsroller ble det nevnt at bedriftene hadde et begrenset antall stabsroller, da entreprenørene hovedsakelig består av prosjektbaserte arbeidstakere. Det ble poengtert at ikke alle kvinner kunne plasseres på hovedkontoret i

småbarnsperioden. De resterende informantene hadde liknende beskrivelser av kombinasjonen av familieliv og arbeidstider. To av informantene hadde imidlertid ikke kommet i situasjonen enda, da de representerer en yngre generasjon. Flere av respondentene trakk fram at det var viktig med et liv på utsiden av arbeidsplassen, og at dette til tider har vært vanskelig.

Informantene la til at tilretteleggelse for familieliv varierte mellom bedriftene og innad i bedriftene. To av informantene nevnte at det kunne være vanskelig å spørre om tilretteleggelse. «Man er redd for å kreve for mye» (Informant 4). Informanten tenkte seg om, og kom fram til at det mest sannsynlig kunne tilrettelegges mer enn man tror. Til tross for dette, kom det fram at det ikke alltid er bedriftens regler som avgjør arbeidstidene. Flere informanter opplevde en forventning om at prosjektledelsen samles til en kopp kaffe før arbeidsdagen starter. Morgenkaffen finner ofte sted på kontoret før 07:00, der driften på prosjektene diskuteres uhøytidelig.

” For på byggeplass, selv om jeg var prosjekteringsleder, og nødvendigvis ikke burde være der klokken syv når byggeplassen startet. Så syns jeg den starten på morgningen, med å ta en kopp kaffe, prate sammen kanskje litt før syv også. Skravle litt, det er hyggelig for det sosiale. Og det er viktig å være der når det er veldig mange drifts-ting som man snakkes om de første timene på morgningen.

Informant 5

Selv om informantene trakk fram det positive ved uformelle møter før arbeidstid, forteller hun også om misnøyen som kan oppstå ved at man kommer senere på jobb fordi man har barn.

” Det er akseptert at man har barn, men da må du også tåle og kanskje få kommentarer, om du er gutt eller jente, om du kommer sene på jobb. Fra de som er litt eldre, og ferdig med det.

Informant 5

Overtid og arbeidspress på prosjektene

Overtid og arbeidspress var en faktor som ble hyppig nevnt blant informantene. Fire av seks informanter beskrev et usunt arbeidspress hvor man «kan jobbe seg i hjel». Det beskrives en jobb hvor det forventes at man jobber overtid uten overtidsbetaling og en arbeidshverdag som består av brannslukkingsarbeid og snarveier. Utviklingen i bransjen beskrives som negativ da det blir lavere og lavere marginer, i tillegg til færre og færre ansatte i prosjektledelsen.

” For det der med arbeidspress har egentlig blitt verre og verre syns jeg. Første gang var anleggsleder på et stort prosjekt, så jobbet vi fra syv til syv. Det måtte jobbes lenger i perioder når det skjedde noe. Men nå har det nesten blitt sånn at det legges opp til. Det jobbes lørdager, og til og med søndager på noen prosjekter. Så der har det skjedd noe fra byggherrens sin side som har så korte frister på alt. Og dette gjelder jo ikke bare kvinner. Det gjelder menn og gutter også, som tar en mye større del i forhold til unger og hjem. De er jo ikke interessert i å holde på å jobbe sånn de heller.

Informant 4

Som informant 4 la til, ble det tydelig at flere av de mannlige funksjonærene også opplever utfordringer knyttet til kombinasjonen mellom familie og arbeidsliv. Den forlengede pappapermisjonen blir trukket fram som en fordel for kvinnene.

Ved ytterligere undersøkelse av figur 33 viste det seg at prosjektledere hadde større problemer med å kombinere familie og arbeidsliv til sammenlikning med andre stillingskategorier. 4 av 10 prosjektlederne krysset av for «stor grad» og «ganske stor grad». Informant 6 forklarte det blant annet med at enkelte stillinger på prosjektene kunne utelates fra arbeidsmiljølovens regler om fastsatte arbeidstider. Arbeidspresset blir beskrevet som noe som fører til at jobben må gjøres «halveis». Noen av kvinnene opplever at menn har lettere for å godta dette.

To av informantene hevder imidlertid at flere arbeidsgivere tilrettelegger for å motvirke arbeidspress og overtidsarbeid. I spørreundersøkelsen ble dessuten prosjektbaserte stillinger beskrevet som en relativt fleksible. Likevel ble det lagt til at det i perioder er umulig å unngå overtid på grunn av «deadlines» i prosjektene. Arbeidstidene ble forklart med eksistensen av en gammeldags praksis, men at det kan endres om virksomhetene går inn for det. Andre

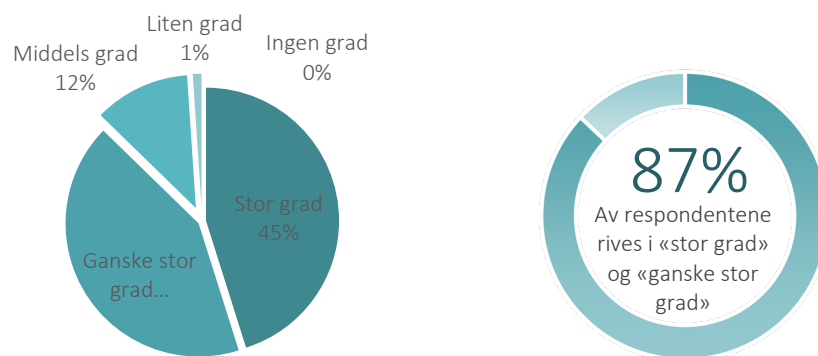
forklarer arbeidstidene med lave marginer som virksomhetene ikke står til ansvar for. Det trekkes fram at anleggsbedriftene må legge opp til at de ansatte skal pendle og jobbe overtid for å vinne anbud.

4.2.3 Bedriftskultur

Bedriftskultur ble tatt opp som en avgjørende faktor for arbeidstakerne. Faktorene som blir tatt opp er trivsel, fellesskap og uønskede hendelser. Et av de store funnene i oppgaven dreide seg om trivsel. Det er tydelig at de kvinnelige funksjonærene trives.

Trivsel

Spørsmål 13 om trivsel på arbeidsplassen er presentert i figur 36. Figuren viser at respondentene trivdes godt på arbeidsplassen. Svarprosenten på kategoriene «stor grad» og «ganske stor grad» rommer 87% av svarene (figur 37). Det var ingen av kvinnene som svarte at de ikke trives i det hele tatt.



Figur 36: Respondentenes grad av trivsel.

grad.

I intervjuene ble det stilt ytterligere spørsmål angående trivsel og bedriftskultur for å kunne gi en beskrivelse av den gode trivselen blant de kvinnelige funksjonærene. Informantene pekte spesielt på faktorene; godt fellesskap på arbeidsplassen, spennende arbeidsoppgaver og «den barnlige gleden av å skape noe»

Fellesskap

Det spesielle fellesskapet og tilknytningen man får til kollegaene sine gjennom prosjektbasert arbeid ble framhevet av samtlige informanter. Informant 2 hadde en stabsrolle på hovedkontoret, men hun hadde god erfaring fra prosjekter i tidligere stillinger. Informanten beskrev sin tidligere prosjektgruppe som en familie.

” Jeg må si at det er hyggeligere å jobbe på en brakkerigg enn på hovedkontoret. På brakkerigg er man en liten organisasjon på kanskje 8-12 personer. Så man blir veldig godt kjent med disse folkene. Det blir på en måte som en familie. Folk spiser lunsj sammen, og man har bare et par meter til kollegaene. Det er en annen oppbygning av kontorene på brakka enn på hovedkontoret. Det er mer nært. Og det blir som et hjem. Men når du kommer på hovedkontoret så kan det bli vanskelig å holde oversikt over hvem du jobber med i eget firma.

Informant 2

Flere av respondentene i spørreundersøkelsen delte samme oppfatning. En av respondentene beskrev blant annet bransjen som lite stigmatiserende.

” Byggebransjen stiller ingen krav til hvordan man ser ut, her kan man komme med hettegenser om det er det man føler for den dagen uten at man blir stigmatisert. De som jobber sammen på brakka blir en form for familie og man kan få venner for livet.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 18.

På den andre siden kom det fram at det kunne bli tydelig for arbeidstakerne som ikke er en del av fellesskapet på prosjektet. Mangelen av et fellesskap kom fram i spørreundersøkelsen og i intervjuene. Det var 84 (18%) respondenter fra spørreundersøkelsen som trykket på alternativet «Følt at jeg ikke er en del av fellesskapet» på *spørsmål 17*. De resterende svarene er vist i figur 38 i delkapitlet på kommende side. *Spørsmål 17* om uønskede hendelser inkluderte et påfølgende spørsmål som ba om utdypninger rundt de uønskede hendelsene. Noen av respondentene utdypet «Følt at jeg ikke er en del av fellesskapet» med:

”

Vanskelig å komme inn i gutteklubben.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 16

”

Bevisst utfrysing med manglende invitasjon til møter og annet sosialt lag

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 16

Andre utdypninger bestod av bagatelliseringer som uttrykte at dette var hendelser i starten av karrieren som nyansatt eller at det kunne variere fra prosjekt til prosjekt. I noen få av utdypningene ble det lagt til at hendelsen var et engangstilfelle. Forståelsen av fellesskapet og den mannsdominerte kulturen ble imidlertid tydeligere i intervjuene. Flere av informantene beskrev hendelser hvor kvinnelige kollegaer hadde uttrykt et savn etter et sosialt fellesskap på sin arbeidsplass. Og tre av informantene nevnte at de selv ikke hadde behov for et nært sosialt nettverk med sine kolleger utenfor arbeidstiden. Informant 4 beskrev det som en egen, bevisst holdning til å holde fritid og arbeidsliv fraskilt. Samtidig påpekte at menn på hennes prosjekter vanligvis hadde hatt tettere bånd seg imellom.

Andre informanter la mer vekt på et større behov for sosial stimuli på arbeidsplassen. Informant 6 hadde jobbet på to forskjellige prosjekter i to forskjellige regioner de siste årene. Og informanten merket stor forskjell på fellesskapsfølelsen mellom de to regionene. På den første arbeidsplassen ble hun fort en del av fellesskapet. Informanten fikk god kontakt med den kvinnelige HMS koordinatoren på prosjektet. Etter prosjektslutt flyttet informanten til hjemstedet og ble ansatt som anleggsleder. Det nye prosjektet ble annerledes. Informantens nettverk på hjemstedet var begrenset, og det oppstod et behov for gode relasjoner på arbeidsplassen. Det ble prat om jakt og sport i lunsjen, og det var ingen av kollegaene som hadde samme behov for å bli kjent på det mer personlig plan. Delvis grunnet den manglende fellesskapsfølelsen, søkte informanten om permisjon fra arbeidsplassen.

”

Også har jeg tenkt til å bruke tiden på å finne ut om jeg egentlig vil fortsette å være i bransjen, eller om jeg vil gå over til å bli noe annet da. Som er alternativet. Så jeg håper jo egentlig at jeg kommer til å savne byggebransjen.

Informant 6

På et oppfølgingsspørsmål om hun hadde blitt værende i bransjen om hun hadde fortsatt på den første arbeidsplassen, var svaret:

” Da tror jeg nok jeg hadde blitt. Eller selvfølgelig, det prosjektet jeg var på ble jo ferdig akkurat da jeg byttet. Og da ble jo de funksjonærene som var på det prosjektet spredd til ulike prosjekter. Det er ikke sikkert jeg hadde havnet på et nytt prosjekt med damer, og det er ikke sikkert jeg hadde trivdes med de i det nye prosjektet. Så jeg kan ikke love det. Men hvis jeg hadde fortsatt på et nytt prosjekt sammen med hun som var HMS koordinator, da hadde jeg blitt i bransjen. Uten tvil.

Informant 6

I likhet med informant 6, uttrykte alle informantene et sterkt ønske om flere kvinnelige kollegaer. De forklarte det med at arbeidsmiljøet ble bedre av en jevnere kjønnsbalanse. Behovet for flere kvinner ble også forklart med at både mannlige og kvinnelige kollegaer åpner seg lettere opp for dem. Ifølge informantene var mannlige kollegaer også svært positive til å rekruttere flere kvinnelige kollegaer.

Mannsdominert kultur

I spørreundersøkelsen kom det fram at 77 (16%) respondenter oppfattet en mannsdominert kultur på arbeidsplassen. Flere av dem beskrev et ubehag knyttet til kulturen.

” Jeg trodde det skulle være enklere å være kvinne i en mannsdominert kultur. Det er mye gutteklubben grei og det er verst hos de eldste som byggherrene ofte er. Det spilles ofte på kjønnsstereotyper mtp. vasking/matlaging/rydding i byggherremøter og jeg er veldig lei av det.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 10

Andre respondenter ville ikke beskrive den mannsdominerte kulturen som noe negativt. Og i intervjuene unngikk informantene ordet «machokultur» og kulturen ble heller beskrevet som «guttastemning».

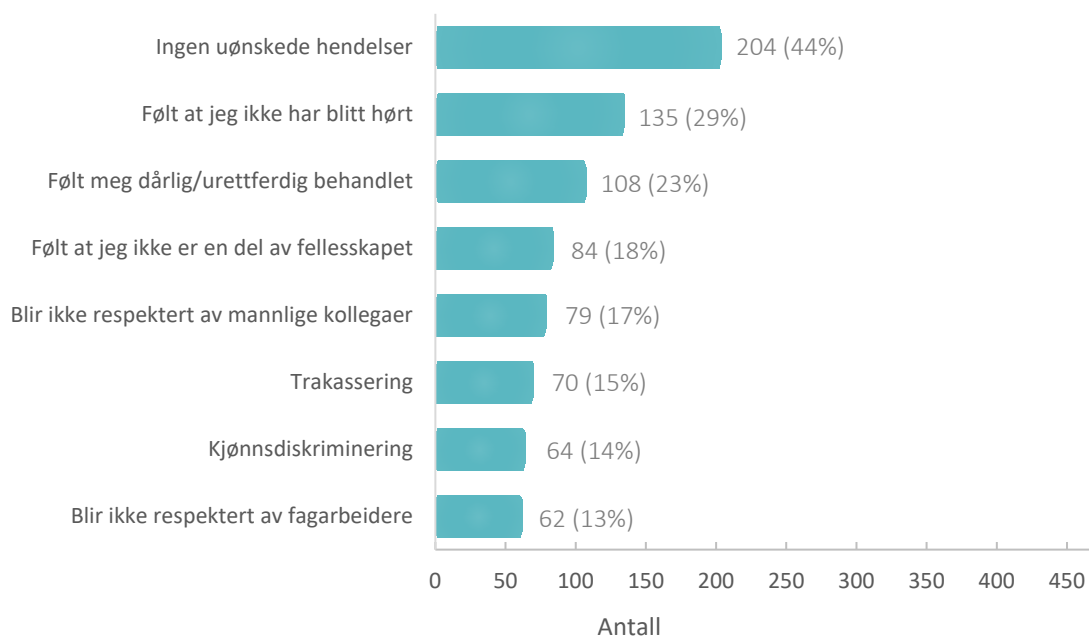
”
Og når du er ute og bygger å holde på og styrer på med gutta i pukken, som vi kaller de. Det er jo guttastemming, men det er ikke en sånn machokultur på en måte, men det er jo liksom. Og det er det jo på kontoret mitt og egentlig. Det er jo liksom guttahumor, men jeg blir ikke ekskludert. Jeg blir i aller høyeste grad tatt med.

Informant 1

Uønskede hendelser

Det ble innledningsvis henvist til medieoppslag knyttet til uønskede hendelser som skaper et bilde av bygge- og anleggsnæringen, noe som gjorde det naturlig å stille spørsmål om hendelsene i spørreundersøkelsen. Dette ble undersøkt i et spørsmål med svaralternativer og et tilhørende lang svar med fritekst. Svarene til spørsmål 14 som omhandler antall uønskede hendelser på arbeidsplassen, er grafisk framstilt i figur 38. Spørsmålet var etterfulgt av spørsmål 15 som lot respondentene utdype attributtvalget i det foregående spørsmålet. Resultatene i forbindelse med disse spørsmålene inneholdt ulike faktorer og forskjellige vinklinger. I delkapittelet er det forsøkt å illustrere hovedlinjene med tilhørende vinklinger av tematikken.

15 Har du noen gang opplevd noen av punktene nedenfor i jobb hos en bygg- eller anleggsentreprenør?



Figur 38: Uønskede hendelser på arbeidsplassen.

Litt under halvparten (44%) av respondentene hadde aldri opplevd noen uønskede hendelser på arbeidsplassen. På det etterfølgende spørsmålet om utdypninger hadde 173 (37%) respondenter svart. Figur 38 viser at 70 (15%) av respondentene hadde opplevd trakassering, og at 64 (14%) hadde opplevd kjønnsdiskriminering. Ved videre utdypelse kom det fram en rekke alvorlige hendelser knyttet til disse svarene. Samtidig var antall utdypninger i forhold til de gitte svaralternativene langt færre enn antall respondenter som hadde krysset av for svaralternativene i spørsmålet før. Dette kan tyde på at mange av respondentene ikke var villige til å uttale seg om hendelsene. Ved subtraksjon av overlappet av respondentene som svarte både trakassering og diskriminering, svarte 21% respondentene et av disse to alternativene. Et eksempel på utdypninger av disse alternativene er vist i sitatet under.

”Kommentarer som «søt liten jente», «jeg har hatt meg med en sånn som deg», «Nå må alle se hvordan hun spiser på pølsa», «kan ikke du hente kaffe til oss», «kom og sitt på fanget mitt» - kommer fra perioder jeg var nyansatt/jobbet på byggeplass/prosjekter.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 16.

Uønskede hendelser på bygge- og anleggsplasser

Overordnet kan det se ut som at de uønskede hendelsene blant respondentene har skjedd hyppigere på bygge- og anleggsplasser enn blant stabsansatte på hovedkontoret. 110 av de 173 (64%) utdypningene var skrevet av respondenter med prosjektbaserte roller. Et flertall av de 110 respondentene med prosjektbaserte roller som svarte, beskrev et arbeidsmiljø som var preget av gammeldagse holdninger.

”Bransjen bærer preg av å være noe gammeldags. Sjargongen hører ikke hjemme i 2021. Det er små kommentarer som går på minoriteter som er det verste. Rasisme, kommentarer rettet mot kvinner man ikke ville omtalt en mann med for samme oppførsel etc.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 16.

Videre var det 62 (13%) respondenter som huket av for at de ikke har blitt respektert av fagarbeidere. Utdypningene gikk ut på at de opplever et behov for å sette seg i respekt blant arbeiderne, spesielt blant BAS-ledere.

” Fagarbeidere nektet å snakke om løsninger med meg, men hadde lange samtaler med mannlig kollega, mannlige kollegaer unnlater å invitere meg til møter hvor det er naturlig at jeg stiller.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 16.

Andre respondenter nevnte at fagarbeiderne er spesielt hyggelige mot kvinner, og at de er behjelpelige når det kom til fysisk arbeid på byggeplassen. 79 (17%) av respondentene trykket på alternativet om at de ikke har blitt respektert av sine mannlige kollegaer innad i prosjektledelsen.

” Jeg har ved flere anledninger opplevd at jeg har kommet med løsninger i møter som ingen av de andre har anerkjent, for at en godt voksen mann så ordrett har repetert forslaget mitt og deretter blitt rost for en god løsning. Det er en skikkelig uting som jeg vet at mange unge kvinner opplever.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 16.

Som det kommer fram i sitatet over, hevdet flere av kvinnene at de lærer seg at de må «tåle litt» i bransjen. Samtidig var det noen av respondentene som uttrykte en tydelig holdning om at enkelte forhold bør tolereres.

” Man må kunne takle en annen humor/holdning til det meste, uten å føle seg tråkket på av menn i bransjen. Kanskje kvinner bør lære seg å omgås mannlige kolleger uten å tenke at det skal være så forskjell på kjønn? Vi skal være kolleger, ikke mann eller dame. OG, det finnes oppgaver som er mer egnet for menn, grunnet fysisk styrke ol. Det bør kvinner la vær å kverulere på.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 18

Andre respondenter påpekte nettopp disse holdningene som et problem.

” Det er underforstått at kjønnsdiskriminering og "morsom" trakassering skal tolereres. Spesielt fra ledere over deg. Dette er uhindret av alder, kunnskap, vennskapelige forhold osv. som kvinne skal du le av seksuelle vitser om deg selv eller andre. Du skal også le av vitser om følsomhet, omsorgsevne eller andre "kvinneoppgaver". Du skal også leve med å respektere dine eldre langt utover alderen hvor menn blir menn og er likestilt uten hensyn til alder.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 16

Informantene hadde imidlertid en mildere framtoning rundt temaet. Flere av dem mente at bransjen hadde et ufortjent dårlig rykte når det gjaldt disse hendelsene i henhold til hva de selv hadde opplevd. Det er bare én av informantene som har opplevd noen ubehagelige hendelser på arbeidsplassen. Informant 2 har utenlandsk opprinnelse, og forstod mer av sjargongen ute på bygge- og anleggsplassene da hun var plassert på prosjektene. Informanten beskrev en «tøff» bedriftskultur på byggeplassene.

” Det var også en annen gang der jeg gikk rundt for å kontrollere på byggeplassen. Og der var det en av gutta i stillaset som bannet og skulle sikkert gjøre det morsomt for sine kompisser. Han sa «Faen, hva er det hun glør på her?». Med masse uttalelser om at jeg var en hore osv. Da svarte jeg tilbake til han «Ja, faen, jeg har faktisk kommet for å kontrollere deg!». Og da ble han helt paff. (ler). De vet ikke at jeg snakker språket deres, ikke sant. Det er sånn når du kommer ut på plassen så stopper folk med å jobbe og følger med på deg.

Informant 2

Respondenten la til at hendelsen ble meldt til prosjektlederen, og at prosjektlederen tok det alvorlig. Informanten la vekt på at det er viktig at slike saker blir meldt fra, og hun påpekte at det kan gjøre arbeidsmiljøet bedre for kvinnelige kollegaer.

Uønskede hendelser på hovedkontorene

De uønskede hendelsene blant respondenter med stabsroller inneholdt en del av den samme tematikken som respondenter med prosjektbaserte roller. Likevel, beskrev 15% av uttalelsene handlet om hendelser som hadde skjedd i forbindelse med besøk på byggeplass eller møte med fagarbeidere. Samtidig dukket det opp et annet problem blant stabsansatte. Noen av dem hadde en følelse av å bli sett ned på, som kvinnelig funksjonær uten bygg-utdannelse, i møte med mannlige ingeniører og fagarbeidere.

”Ofte oppleves man som mindre kompetent når man både ikke har utdannelse i byggebransjen, og man er kvinne. Blir en "dobbel opp".

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 16.

Endringer i bransjen

I forbindelse med uønskede hendelser påpekte flere respondenter at det har skjedd en endring i bransjen de siste ti årene. Tegn på endring kom fram i direkte uttalelser i spørreundersøkelsen og i sammenheng med uttalelser om eldre menn, som i sitatet over. Mange respondenter skrev at bransjen endrer seg i takt med at de eldre tar mindre plass i bransjen. Yngre menn i bransjen blir beskrevet som respektfulle og innstilt med en positiv oppfatning av kvinner som likestilte.

4.2.4 Kvinners rolle i entreprenøryrket

Det følgende kapittelet beskriver respondentenes oppfatning av normene og forventningene som ligger til grunn for deres tilstedeværelse i bransjen. Kvinnenes ansvarsområde og karrieremuligheter blir ansett som en faktor som definerer de kvinnelige funksjonærenes rolle i bransjen.

Forventninger til kvinnelig funksjonærer

Det var flere respondenter som trakk fram det å være «først ut» på arbeidsplassen. Respondentene beskrev en følelse av å måtte tiltrå som en foregangskvinne.

” Savner kvinnelige forbilder, da jeg på en måte er «først ut» i min bedrift. Det er flere yngre kvinner ansatt etter meg, men jeg har ingen rollemodell og må «gå opp løypa» selv. Litt fint også, men tenker på dette innimellom, spesielt etter hvert som jeg blir eldre og skal ta innover meg at jeg på et tidspunkt skal være «godt voksen dame» i byggebransjen.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 18.

I forbindelse med denne rollen ble det beskrevet et ansvar og forventninger knyttet til hvordan en kvinne håndterer arbeidsoppgavene på arbeidsplassen. 112 (24%) av respondentene svarte at de ikke har blitt respektert av enten fagarbeidere eller mannlige kollegaer på arbeidsplassen.

” Man blir ofte undervurdert når man er kvinne som arbeider i produksjon. Må "bevise" at man har kunnskap. Det har heldigvis blitt bedre på de 5 årene jeg har arbeidet i bransjen.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 16

Videre viste det seg at flere respondenter hadde følelsen av å måtte «bevise» sin kompetanse i oppstarten av hvert prosjekt, men at dette gikk over når kollegaene ble bedre kjent. I tillegg trekker noen av respondentene fram at de blir uengasjert av å ikke få tillitt til å utføre sin stilling.

” Det å ikke bli hørt og ikke å få tillitt til å utføre den stillingen jeg er satt til, gjør at jeg over tid blir uengasjert noe som ikke er bra for bedriften.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 16

I tråd med at flere av respondentene opplever at de ikke blir respektert og hørt på bygge- og anleggsplassene, beskrives det et høyt konfliktnivå på prosjektene. Det poengteres at konfliktnivået skaper en forventning til at kvinnelige funksjonærer må være «tøffe».

” Det er ofte ganske høyt konfliktnivå ute i prosjektene, og det er etter min oppfatning et større problem som fører til at folk ikke trives og at man må være "tøff" for å kunne jobbe i entreprenørbransjen. Man må kunne stå i mange konflikter ila. en dag, og det vil for veldig mange være krevende.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 16.

Andre respondenter var opptatt av at denne typen holdninger måtte forventes på en slik arbeidsplass.

” Jeg ser ingen grunn til at jenter ikke skulle trives her. Etter mi mening så må man forvente litt machokultur på et sånt arbeidsted, og det er greit så lenge de vet hvor streken går og det får jeg inntrykk av at alle vet. Jeg syns gutter skal få være gutter.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 18

Informantene hadde en mildere framtoning til temaet. Flere av dem mente at bransjen hadde et ufortjent dårlig rykte knyttet til konfliktnivået på arbeidsplassen og forventningen om å være tøff. Informant 3 mente ikke at man må være tøff, men informanten beskrev likevel seg selv som en person som «tørr å slå i bordet».

” Men du må tørre å slå i bordet på en måte. Og du må tørre å stå opp for det du mener, og tørre å stå i ubehagelige situasjoner. Det er jo en treningssak. Jeg syns jo det er mye lettere nå, enn det det var da jeg starta. Men jeg har aldri viket unna da, for å gjøre det.

Informant 3

Informant 3 la også til

” Det er jo sånn at hvis du hever stemmen som dame, ikke sant, så blir du ofte sett på som sur og meggete. Men hvis du hever stemmen som mann da, så blir du jo sett på som stor og sterk på en måte – og som en tydelig leder. Så den balansen er det jo ikke alltid så lett.

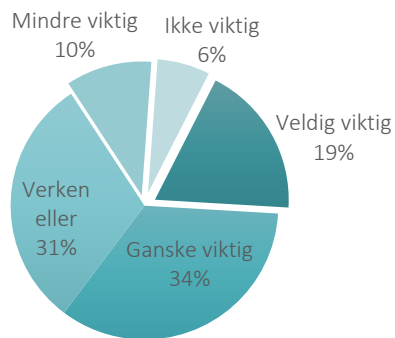
Informant 3

De andre informantene ville heller ikke kalle det å være «tøff». De var likevel opptatt av at man må kunne stå opp for seg selv. En av informantene sa at man var nødt til å ha en spesiell «drive» i en slik stilling. Hun legger til at man trengte en slik holdning hvis man ønsket å komme seg fram i livet, og at dette gjaldt for både gutter og jenter. Tre av informantene nevnte det å involvere seg på byggeplassen som en strategi for å unngå fordommer og konflikter. «På denne

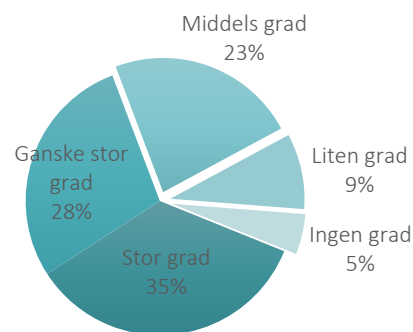
måten blir man kjent med fagarbeidere og det er lettere å respektere noen som involverer seg og viser engasjement» (Informant 4).

Karrieremuligheter

Figur 39 beskriver hvilken grad de kvinnelige funksjonærene verdsetter muligheten til en lederstilling på arbeidsplassen. Figur 40 viser hvor mange som føler de har mulighet til å få en lederstilling.



Figur 39: Grad av verdsettelse for en lederstilling.



Figur 40: Grad av mulighet for en lederstilling.

Det var 250 (53%) respondenter som anså det som «veldig viktig» og «ganske viktig» med lederstillinger, sammenliknet med at det var 297 (63%) som følte at de har muligheten til en lederstilling i «stor grad» og «ganske stor grad». På den andre siden var det 75 (16%) respondenter som trykket på «ikke viktig» og «mindre viktig» på spørsmålet om verdsettelse av lederstillinger. Til sammenlikning var det 66 (14%) respondenter som følte at de, i «liten grad» og «ingen grad», hadde muligheten til en lederstilling. Karrieremulighetene er sentrale i sammenheng med kvinners rolle i bransjen da det forteller noe om hvor de kvinnelige funksjonærene er plassert i bedriftene. I noen av fritekstene i knyttet til «uønskede hendelser» kom det fram at kvinner oftest er representert i administrative stillinger.

” Fra distriktledernivå og opp er det få kvinner som er representert. En annen betraktning er at kvinner er oftest representert i f.eks. HMS funksjoner. Funksjoner som normalt er dårligere avlønnnet enn andre stillinger i prosjektet. Kan dette forsvares ut fra kompetanse eller er det et resultat av at kvinne er mindre offensive til å kreve lik lønn for en tilsvarende lik utdanning og faglig kompetanse?

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 16.

Til tross for lav kvinnedeltakelse i lederstillingene ga informantene uttrykk for at de hadde blitt støttet og motivert til å tilegne seg lederansvar, og det var ingen antydning til barrierer knyttet til karrierestigen.

” Vi hatt noen samtaler og møter på hvordan jeg skal komme meg dit da, så vi har på en måte satt en plan. Og jeg opplever at det blir veldig fulgt opp og at de vil at jeg skal få det til.

Informant 1

Likevel hevdet respondentene at menn ofte er mer offensive enn kvinner i forbindelse med tildeling av lederstillinger. En av informantene forklarte mangelen på kvinnelige ledere med lavt rekrutteringsgrunnlag, men hun la til at det muligens eksisterer en form for glasstak.

” Samtidig så kan det jo være at det er ett eller annet sånt glasstak, eller ett eller annet som gjør at ledere ubevisst tenker at man velger en mann til en prosjektleder eller anleggslederstilling. At det er mer naturlig. Også er det i de merkantile rollene innen regnskap og HR hvor det er mest damer. Men traineene er mye ute på byggeplass, så jeg håper og tror dette endrer seg litt.

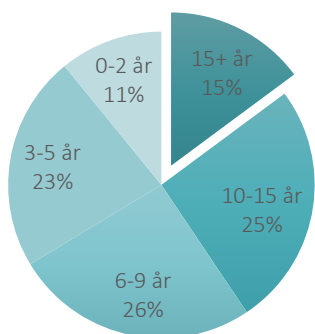
Informant 5

Informant 2 forklarer dessuten overgangen til en ny jobb med at den forrige stillingen gikk ut på repetitive arbeidsoppgaver og forventninger om at hun, som pedagogisk sterk, skulle lede opplæringen av nyansatte. Hun etterlyste muligheten til å utvikle seg på arbeidsplassen.

” Det er klart det er bra å være med å bygge og utvikle seg. For da får man lært noe. Så kanskje det er derfor jeg sluttet etter 13 år. Fordi jobben min ble sånn, det var ikke noe mer jeg kunne hente. (Ler) Så tenkte jeg okei, da er det like greit å prøve gresset på den andre siden.

Informant 2

Karrierestigen viser seg imidlertid i å være bratt for kvinnene som lykkes i å tilegne seg lederansvar. Prosjektledere, anleggsledere og prosjekteringsledere har en gjennomsnittlig erfaring på 6-9 år. Figur 41 viser antall år prosjektledere, anleggsledere og prosjekteringsledere har jobbet i bransjen, og figur 42 viser hvor mange av de nevnte stillingene som har mindre enn 15 års erfaring.



Figur 41: Prosjekt-, prosjektering- og anleggsledernes erfaring hos entreprenør.

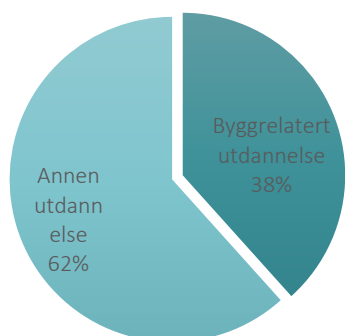


Figur 42: Andel prosjekt-, prosjektering- og anleggsledere med under 15-års erfaring.

4.3 Rekruttering av kvinnelige funksjonærer

For å besvare det andre forskningsspørsmålet ble det naturlig å inkludere respondentenes forslag til rekruttering av flere kvinnelige funksjonærer. Resultatene i kapittelet er todelt. Den første delen beskriver faktorene som påvirket respondentene i undersøkelsen til å velge bygge- og anleggsnæringen og deretter hva som påvirket dem til å velge entreprenørbransjen. Den andre delen består av utvalgets forslag til hva som kan tiltrekke flere kvinner til bygg- og anleggsentreprenørene.

For å angi påvirkningsfaktorene, ble respondentene fra spørreundersøkelsen først delt inn i to kategorier. Én kategori med respondenter med bygg-relatert utdanning og den andre med respondenter med annen type utdanning. Som vist i figur 43, var det 181 (38%) av respondentene som hadde en bygg-relatert utdanning.



Figur 43: Respondentenes utdanning.



Figur 44: Andel respondenter med bygg-utdanning.

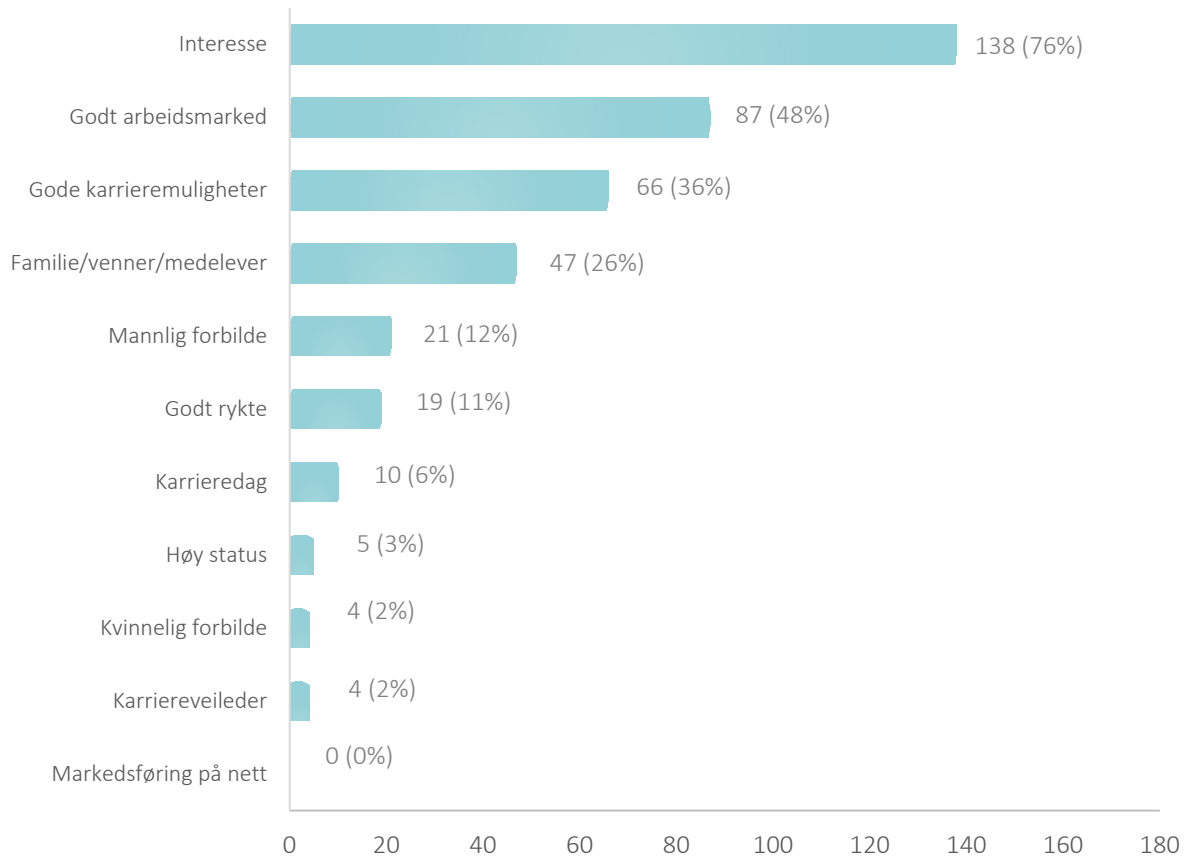


Figur 45: Prosjektbaserte respondenter som valgte "interesse" som påvirkningsfaktor.

Påvirkning til utdanning

Videre ble de 181 respondentene stilt spørsmål om hva som hadde påvirket dem til å ta en utdanning innen bygg. Svarene er presentert i figur 46 nedenfor.

7 Hva påvirket deg mest (maks tre) til å ta en utdanning innen bygg?



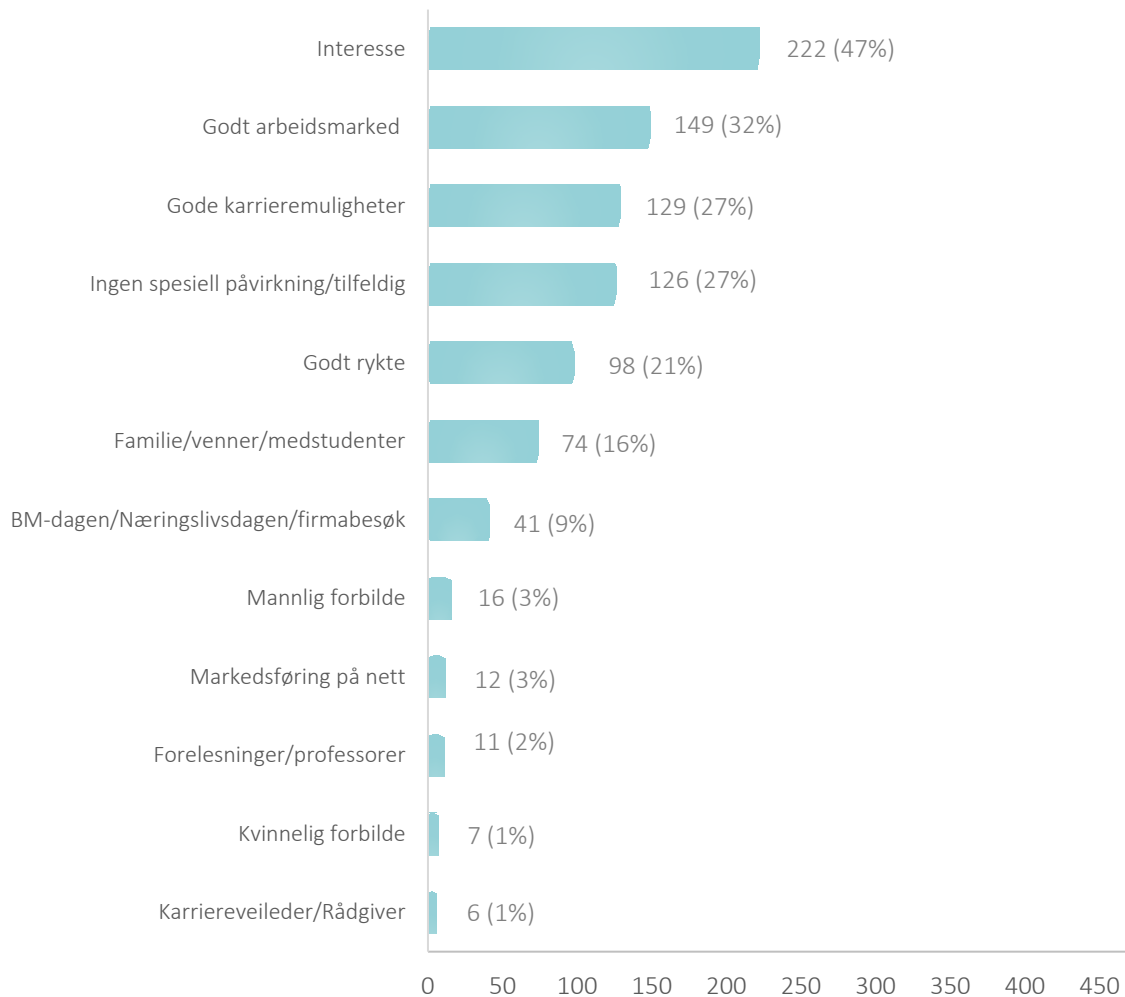
Figur 46: Påvirkningsfaktorer til utdanningen.

Det ble klart at interesse var en viktig faktor for respondentene da de valgte studie. 138 respondenter trykket på interesse, noe som tilsvarte 76% av de 181 som svarte. Blant respondentene som svarte interesse, hadde 63% av dem prosjektbaserte og 37% av dem i stabsroller. Etterfulgt av interesse var alternativene «godt arbeidsmiljø» og «gode karrieremuligheter» rangert høyt. Faktorene «høy status», «kvinnelig forbilde» og «karriereveileder» var blant alternativene som fikk svært få svar. Svaralternativet «mannlig forbilde» ble imidlertid valgt fem ganger så ofte som «kvinnelig» forbilde. Noen av respondentene krysset av på fritekstalternativet, der det blant annet ble beskrevet en interesse for å skape noe.

Påvirkning til jobb

Videre ble respondentene stilt spørsmål om hva som påvirket dem til å velge entreprenørbransjen. Resultatene er vist i figur 47.

8 Hva påvirket deg mest (maks tre) til å ta en jobb hos en bygg- eller anleggsentreprenør?



Figur 47: Påvirkningsfaktorene til å velge å jobbe hos entreprenør.

I likhet med påvirkning til valg av studier, spilte interesse en stor rolle i valget om arbeidsplass. Det var 222 (47%) av respondentene som valgte interesse som en påvirkningsfaktor. Det viste seg at respondentene så på entreprenørjobbene som trygge og interessante. 149 (32%) svarte at de ble tiltrukket av et godt arbeidsmarked (sikkerhet, behov for arbeidskraft). Og 129 (27%) svarte at gode karrieremuligheter (høy lønn, lederstillinger) var en faktor som påvirket dem til å velge sin arbeidsgiver. En interessant observasjon var at 98 (21%) svarte at entreprenørene hadde et godt rykte.

I likhet med respondentene fra spørreundersøkelsen, trakk informantene i intervjuene fram interesse som hovedmotivasjonen bak valget om arbeidsplass. En av respondentene beskrev det som «den barnslige gleden av å skape noe».

” Den der barnslige gleden av at det er noe fysisk som produseres. At det er et byggverk som reiser seg. Det kan jo være en vei eller en bro eller hva det er. At det står noe der og jeg kan kjøre rundt med ungene og peke, og si «det har mamma vært med på». Det er ekstra glede og motivasjon, og kjempegøy. Også får man jo et utrolig flott samhold på byggeplassen. De som er en del av prosjektet. Å være sammen med de menneskene.

Informant 5

To av informantene hadde et inntrykk av at nyutdannede studenter tror at de får bedre bruk for sin faglige kompetanse hos en rådgiver eller en byggherre.

” Det oppleves nok mer, jeg tror det ene er at de føler at dem får brukt faget mer, hos rådgivere. Også oppleves nok det mer som, ja, en mer mindre tøff da eller, mindre krevende situasjon både som kvinne og kanskje generelt og, enn en entreprenør gjør. Der du kanskje føler du må kunne mer om maskiner og være interessert i sånne ting.

Informant 4

De to informantene la avslutningsvis til at inntrykket, av at en ikke får brukt kompetansen sin hos entreprenører, er fordommer som ikke stemmer.

Rekrutteringsforslag fra respondentene

Videre, for å besvare det andre forskningsspørsmålet, ble respondentene spurt om forslag til rekruttering av flere kvinner til bransjen. I forkant av spørsmålet ble respondentene stilt spørsmål om det var viktig for dem at det ble rekruttert flere kvinner. 74% av respondentene svarte at det var viktig for dem at det blir ansatt flere kvinner hos bygg- og anleggsentreprenører. 15% svarte at det ikke er viktig for dem, og 11% svarte at de ikke hadde gjort seg opp noen mening om det var viktig for dem eller ikke. Videre delte respondentene sine forslag om hvordan det kunne rekrutteres flere kvinnelige funksjonærer. Spørsmålet

resulterte i 319 svar med tips til rekruttering. Koding av tipsene ga følgende ti kategorier: synliggjøring av bransjen, holdningsarbeid, fordommer, endring av arbeidstider og arbeidspress, det har skjedd en endring, inkludering, praksis, lik lønn og rollemodeller. Hyppigheten av svar i de ulike kategoriene i kodingen er illustrert i figur 48.



Figur 48: Ordsky som illustrerer hyppigheten av kategoriene i kodingen av rekrutteringsforlag.

126 (39%) av respondentene som svarte på spørsmålet, beskrev et behov for å synliggjøre kvinnene i bransjen. Hoveddelen av svarene beskrev et behov for å synliggjøre de varierte og spennende arbeidsoppgavene en funksjonær har ansvar for. Promotering og reklamering ble trukket fram som metoder å synliggjøre bransjen på.

” Fokus på hvor kjekt det er å jobbe sammen i felleskap og å løse utfordringene man står ovenfor. De utrolige mulighetene når det gjelder å variere mellom arbeidsoppgaver/roller og at det aldri er en kjedelig dag i byggebransjen. Man trenger mange ulike egenskaper og personlighetsstrekk for å ha et godt fungerende team og det inkluderer både kvinner og menn.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 18.

Til tross for et tydelig behov for positiv PR, var det varierte meninger om hvordan dette kan oppnås. Respondentene trakk fram at reklamering av kvinnene i bransjen kan oppfattes som «falskt».

” Er personlig litt imot det å skulle fokusere på «kjønnsrekruttering», det blir fort krampaktig og kan skape dårlig innstilling til kvinnelige kollegaer fra andre kollegaer (hun fikk bare jobben fordi hun er en kvinne). Rett person til rett jobb er min innstilling, men byggebransjen kan vise at det er en bransje hvor alle er velkomne, og at man kan tilrettelegge litt for å vise dette.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 18.

For å oppnå synliggjøring av bransjen uten negative følger, ble det foreslått at kvinnene selv kunne promotere bransjen. Promotering ved hjelp av bedriftsbesøk, praksis i skolene, flere kvinnelige toppledere og mellomledere, besøk av rollemodeller på universiteter og videregående skoler ble trukket fram som effektive tiltak. Det ble også lagt vekt på at jenter ofte undervurderer seg selv, og at de er avhengige av ekstra oppmuntring.

” Jeg tror også at mange jenter ikke "tørr" fordi de selv føler de ikke er gode nok eller ikke har nok praksis fra tømrer/betongfag. Om man hadde lagt opp til et løp hvor faglig praksis med trygge mentorer var inkludert, tror jeg dette kunne vært med på å bidra til flere søkere.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 18.

Andre respondenter mente derimot at problemet stikker dypere enn manglende promotering av bransjen. 44 (14%) respondenter trakk fram at det trengs en holdningsendring. Svarene inneholdt uttalelser om at «grisepratkultur» og nedlatende kultur mot kvinner må elimineres. I tillegg ble det nevnt at bransjen må bli mer «stueren» og at det fortsatt er mange useriøse aktører involvert.

” Jeg tror bransjen vil bli mer attraktiv jo mer lovydig den blir. Jeg tror kvinner i mindre grad enn menn ønsker å jobbe i en bedrift der det å "bende" lover og regler er greit.

Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 18

Ut over dette var det en rekke forslag om inkluderingstiltak. Inkluderingstiltak i form av mentorordninger, kvinnemiljø og det å samle kvinnene på prosjektene ble fremhevet.

Respondentene var tydelige på at de ønsket flere kvinnelige kollegaer. Og de understreket verdien av én annen kvinne på sitt prosjekt.

” Kvinner tiltrekker kvinner over tid. De kvinnene som er i bransjen, må trives. Forslag til tiltak er å sette nyansatte kvinner på prosjekter der det allerede jobber kvinner. Da slipper den nyansatte å sette standarden for hva som skal aksepteres av dårlige diskriminerende vitser etc. og vil trolig oppleve å bli hørt og involvert på en annen måte.
Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 18.

” Tror det hjelper om selskapene lover at kvinnene havner på byggeplasser hvor de allerede har kvinner (hvert fall et par) istedenfor å spre dem for tynt på ulike byggeplasser.
Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 18.

I intervjuene viste det seg at ingen av informantenes arbeidsplasser hadde praksis for å samle kvinner eller bruk av mentorer. Andre forslag som kom fram, var knyttet til mangfoldskompetansen i bransjen. Respondentene påpekte et behov for toppledere som virkelig ønsker kvinner i bransjen. De mente dessuten at gode holdninger vil reflektere over på arbeidstakere i bedriften.

” Vi må heve kompetansen til de som er i bransjen på effekten av kvinner og hvorfor. Bransjen utgjør en stor del av befolkningen i landet. Om denne delen av befolkningen kommuniserer at de ønsker kvinner for den verdien de bringer i form av kompetanse, arbeidskraft etc. vil det kanskje skje endringer.
Respondent fra spørreundersøkelsen, spørsmål 18.

De resterende forslagene omhandlet økt fokus på tilrettelegging. Behovet for tilrettelegging gikk både ut på tilrettelegging av arbeidsforhold og fysisk tilrettelegging av brakkefasiliteter. Tilretteleggingen av arbeidsforhold inkluderte ønsker om fleksibel arbeidstid, tilrettelegging for permisjoner og for familieliv. Tilretteleggingen av brakkefasiliteter gikk ut på økt tilrettelegging i form av egne toaletter, skifterom og garderober. Mangelen på eget toalett og skifterom ble dessuten trukket fram som en faktor som underbygger følelsen av å ikke være ønsket på

arbeidsplassen av noen respondenter. En av informantene beskrev dager med menstruasjon som ubehagelig. Hun la til «Vi har bare et toalett, så det er ikke så vanskelig å forstå hvem som kaster tamponger akkurat» (Informant 1).

5 Diskusjon

I påfølgende kapittel vil resultater fra den statistiske kartleggingen, spørreundersøkelsen og intervjuene sammenliknes med den tidligere litteraturen og forskningen som kom fram ved hjelp av litteraturstudien. Resultatene vil diskuteres opp mot problemstillingen med tilhørende forskningsspørsmål.



Figur 49: Farrisbrua. Eget tilvirke etter Fiskerstrand (2018).

5.1 Første forskningsspørsmål

«Hvilke barrierer står i veien for en jevnere kjønnsbalanse blant funksjonærene?»

Årsrapportene til virksomhetene i bygge- og anleggsnæringen viser at det kommunisert at de ønsker en jevnere kjønnsbalanse i egen bransje i mange år. Likevel har den totale kvinneandelen stagnert (BDO, 2020). Dette var bakgrunnen for å undersøke barrierene som står i veien for en jevnere kjønnsbalanse blant funksjonærene på bakgrunn av kvinners erfaring i bransjen. Et fremtredende funn er den gode trivselen som kommer fram i spørreundersøkelsen. Noen av informantene omtalte kollegaene på prosjektene som familien sin. Ved første øyekast så det ut til at den største barrieren var knyttet til hvordan bransjen blir fremstilt i offentligheten. Likevel fremkommer det nyanser i resultatene. I de følgende kapitlene vil det drøftes hvorvidt de kartlagte barrierene oppleves som utfordringer for de kvinnelige funksjonærene, og hvorvidt de står i veien for en jevnere kjønnsbalanse.

5.1.1 Bygge- og anleggsbransjens omdømme

I forskningen til Ginige et al. (2007) avdekkes bransjens omdømme som en vesentlig barriere som står i veien for rekruttering av kvinner til bygge- og anleggsbransjen. Videre i litteraturstudien ble det gjennomført et søk blant avisartikler og reportasjer som har dannet bransjens omdømme. Søket resulterte i en oppfatning av en bransje som er preget av trakassering, dårlig bedriftskultur, begrensede karrieremuligheter og utfordrende arbeidstider. På bakgrunn av dette var det naturlig å tenke at de kvinnelige funksjonærene hadde trosset det dårlige omdømmet ved å ta en jobb hos en entreprenør. Det viste seg derimot at respondentenes egne forventninger slett ikke samsvarte med bildet av bransjen utad. Det kom dessuten fram at flertallet av respondentene hadde positive forventninger til bransjen. Spennende arbeidsoppgaver, godt arbeidsmiljø, gode karrieremuligheter og gode arbeidsforhold var alternativene som var hyppigst valgt. Det var ingen respondenter som hadde forventet et dårlig arbeidsmiljø. Ett alternativ som skilte seg likevel ut blant de ellers gode forventningene til bransjen. 21% av respondentene svarte at de hadde forventet en

mannsdominert kultur før de startet i jobben. Til sammenlikning viste resultatene i «Kvinner i byggbransjen» (Rytter, 2020) at 80% av de svenske respondentene hadde forventninger om en mannsdominert kultur på arbeidsplassen. Den høye variansen mellom resultatene er vanskelig å forklare, og den kan være påvirket av flere faktorer. Den åpenbare forklaringen kan være at den svenske entreprenørbransjen har et dårligere omdømme enn de norske entreprenørene. Den andre årsaken kan være ulikheter i oppgavens utvalg. Rytters utvalg bestod av respondenter rekruttert via en plattform på sosiale medier. Denne oppgavens respondenter ble rekruttert ved hjelp av HR-avdelingen i bedriftene, noe som muligens kan gi respondentene en annen motivasjon til å svare. Forskjellene mellom funnene i litteraturstudien og funnene i resultatene gjør det naturlig å tvile på bransjens omdømme som en barriere.

Ytterligere informasjon i undersøkelsen i form av fritekst peker imidlertid mot at omdømmet likevel kan være en barriere for rekruttering av flere kvinner. 47 (10%) av respondentene skrev at de har et inntrykk av at det dårlige omdømmet hindrer kvinner til å velge entreprenørbransjen. Informantene bekrefter respondentenes oppfatning av at bransjen har et dårlig omdømme. Informantene begrunner engasjementet og motivasjonen for oppgaven med et ønske om å tilføre et annet perspektiv til tematikken om kvinner i bygge- og anleggsnæringen. Det blir lagt vekt på det urealistiske omdømmet bransjen har, og informantene vil vise den positive siden av bransjen. I tillegg til uttalelser om bransjens dårlige omdømme, var det 126 (27%) svar som hevdet at det eksisterer et behov for synliggjøring av bransjen og mulighetene hos entreprenørene. Respondentene trekker fram at studenter ikke kjenner til mulighetene og arbeidshverdagen hos entreprenørene. Det blir tydelig at omdømmet, som en barriere, er todelt. Den første delen omhandler omdømmet som skapes av media i form av artikler og reportasjer om trakassering og dårlig bedriftskultur. Den andre delen består av fraværet av informasjon om hva bransjen kan tilby.

De tvetydige svarene mellom kvinnenens egne forventninger av bransjen og det inntrykket de oppfatter at omverdenen har, kan tyde på at bedriftene kun har rekruttert de kvinnelige funksjonærene som opprinnelig hadde et godt inntrykk av bransjen. Respondentene opplevde altså ikke omdømmet som en barriere, men de tror at det kan virke som en barriere for andre søkere. For å skape et helhetlig bilde av bransjens omdømme som en barriere for rekruttering

av flere kvinner, ville det vært interessant å undersøke hvilken oppfatning de som har valgt bort entreprenørbransjen har.

5.1.2 Arbeid og familieliv

Litteratursøket viste tydelige utfordringer knyttet til arbeidstider og rekruttering av kvinner til entreprenørbransjen. I forskningen til Francis et al. (2010) fremkommer det at arbeidstidene i bransjen gjør det vanskelig å kombinere arbeid og familieliv, og at arbeidstidene kan være en barriere for rekruttering av kvinner. I resultatene fra spørreundersøkelsen viste det seg at 87 (18%) av respondentene har problemer med å kombinere arbeidslivet og familielivet i «stor grad» og i «ganske stor grad». Av disse respondentene var 64% av dem lokalisert på prosjekter tilknyttet bygge- og anleggsplasser. Dette kan tyde på at arbeidstidene er mer problematiske for de prosjektbaserte funksjonærene, noe som gir grunn til å tro at utslagene ville vært mer dramatiske om oppgavens utvalg utelukkende bestod av prosjektbaserte funksjonærer.

For å få en ytterligere innsikt i resultatene ble problematikken knyttet til familie og arbeidsliv undersøkt i intervjuene. 5 av 6 informanter trekker fram at de har eller har hatt utfordringer i forbindelse med arbeidstider. To av dem forklarer dessuten overgangen fra prosjekt til hovedkontor med utfordringer knyttet til familieliv og arbeidstider. Det kan tyde på at kvinnene opplever at de må ta et valg om å prioritere familieliv eller en prosjektbasert rolle. Dette bekreftes i tidligere forskning. Blant annet i undersøkelsen gjort av Adogbo et al. (2015) hvor det kommer fram at løsningen ville vært en balanse mellom familie og arbeidsliv, men at kvinnene selv opplever dette som en utfordring. Det blir tydelig at kombinasjon mellom familie og arbeidsliv fungerer som en barriere for rekruttering av kvinner.

Videre trekker informantene fram at bedriftene har ulik framgangsmåte når det gjelder tilrettelegging. Og informantene har et inntrykk av at ledelsen kan legge til rette mer enn man tror, men terskelen er høy for å spørre om tilretteleggelse. Og til tross for at flere av bedriftene kan tilrettelegge for familie og arbeidsliv, blir det tydelig at det eksisterer normer knyttet til arbeidstidene på arbeidsplassene. Kaffepraten mellom sju og åtte er nærmest obligatorisk på noen prosjekter. Det kan se ut til at tilretteleggelse for hver enkelt arbeidstaker ikke vil løse

problemet. Og resultatene kan dessuten tyde på at slik tilretteleggelse vil kunne skape ytterligere misnøye knyttet til kvinnelige arbeidstakere.

Arbeidspres og overtid

Arbeidspres var en utfordring som delvis ble synlig i spørreundersøkelsen, men som hovedsakelig kom fram i intervjuene. Informantene trekker fram arbeidspreset i bransjen som en stor utfordring. Arbeidspreset blir beskrevet som et problem som vokser seg større og større. Flere av informantene uttrykker misnøye ved å «gjøre jobben halvveis» på grunn av enorme arbeidsmengder. Arbeidstidene og arbeidspreset blir trukket fram som en utfordring for mannlige funksjonærer og. Spesielt blant unge menn som nå tar permisjon på lik linje som kvinner. Som BNLs (2020) funn i fremtidsbarometeret påpeker, har 1 av 4 arbeidsgivere problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft i form av ingeniører. Det blir naturlig å lure på om bransjen etter en viss tid vil få større problemer med å rekruttere arbeidskraft om arbeidstidene og arbeidspreset ikke endres.

5.1.3 Bedriftskultur

Bedriftskultur dreier seg om atmosfæren og samspillet mellom de ansatte på det sosiale og følelsesmessige planet (Torgersen, 2018). Som det kom fram i teorien, framstår bedriftskulturen som en tydelig barriere som står i veien for rekruttering til bransjen. Mediebildet farges med avisoppslag av en mannsdominert kultur og alvorlige trakasseringssaker. Det ble naturlig å undersøke kvinnenenes oppfatning av bedriftskulturen på sine arbeidsplasser, og om de vurderte bedriftskulturen som en barriere.

Trivsel og fellesskap

Et av de avgjørende funnene i datainnsamlingen er de kvinnelige funksjonærenes trivsel. 412 (87%) av respondentene trives i «stor grad» og i «ganske stor grad». Og det blir tydelig at trivsel er en avgjørende faktor som har vært underkommunisert i debatten. Prosjektene trekkes fram som en spesielt fin arbeidsplass. Informantene beskriver spennende arbeidsoppgaver og fordeler med å arbeide i team. Den varierte arbeidsdagen og samspillet med fagarbeiderne

verdsettes. Det blir igjen naturlig å undre over årsaken til fraværet av mange kvinnelige funksjonærer.

En mulig forklaring kommer fram i kombinasjon mellom oppgavens datainnsamling og Rextens (2019) funn. Rexten hevder at trivselen blant kvinner i en mannsdominert bransje er et resultat av at kvinnene har tilpasset seg kulturen på byggeplassen, og ikke omvendt. 18% respondenter fra vår undersøkelse svarte at de til tider har følt seg på utsiden av fellesskapet. Noen av informantene legger dessuten til at det blir naturlig for dem å holde jobb og fritid adskilt. Det påpekes at deres mannlige kollegaer har tettere bånd dem imellom. Det kan se ut til at mangelen på fellesskap kan føre til at de kvinnelige funksjonærene foretrekker andre muligheter i bransjen hvor det er mer sannsynlig å bli inkludert i fellesskapet.

Uønskede hendelser

Resultatene i forbindelse med uønskede hendelser bekrefter at det skjer alvorlige hendelser i form av trakassering og diskriminering. 21% av de kvinnelige funksjonærene har på et tidspunkt i karrieren opplevd en form for trakassering eller diskriminering. I intervjuene var det 1 av 6 informanter som tok opp hendelser knyttet til trakassering og diskriminering. Til sammenlikning med Rytters (2020) resultater fra den svenske bransjen, kan trakassering og diskriminering virke mindre utbredt i den norske entreprenørbransjen. 41% av de svenske funksjonærene hadde opplevd seksuelle trakassering, og 29% hadde blitt utsatt for diskriminering. Årsaken til forskjellen kan komme av at Rytters utvalg bestod av respondenter med en annen motivasjon. Eller det kan bety at svenske entreprenørbransjen er preget av trakassering og diskriminering i større grad.

De statistiske resultatene av uønskede hendelser kan imidlertid være utfordrende å tyde da det er utfordrende å avgjøre hyppigheten av trakassering og diskriminering for hver enkelt respondent. Dette er fordi spørsmålet var utformet for å undersøke om respondentene «noen gang» hadde opplevd uønskede hendelser. Noen av respondentene la dessuten til at hendelsene var enkelttilfeller som hadde oppstått tidlig i karrieren. Uavhengig av hvor mange ganger trakassering eller diskriminering har oppstått, er det elementært å legge til at slike hendelser er forbudt. Flere av utdypningene beskriver alvorlige hendelser som ikke hører hjemme på en arbeidsplass, uavhengig av bransje. I Ida-saken (Offergaard, 2020) kommer det

dessuten fram at «Ida» ikke ble hørt av ledelsen. Resultatene i denne oppgaven bekrefter at noen kvinner opplever at ingen av deres kollegaer reagerer når slike hendelser oppstår. Hoveddelen av respondentene opplever derimot at ledelsen har tatt ansvar. Dette bekreftes av informantene. Dog er det enighet om at terskelen iblant er høy for å melde fra. Det kan virke som at kvinner prøver å unngå å virke dramatiske da det råder en underforstått holdning om at visse forhold skal tolereres.

Uønskede hendelser på bygge- og anleggsplasser

Spørreundersøkelsen viser at 64% av utdypningene om uønskede hendelser skjer blant de prosjektbaserte funksjonærene, noe som gjør det rimelig å anta at uønskede hendelser oppstår oftere på bygge- og anleggsplassen. En observasjon som støtter antagelsen, er at 15% av uttalelsene fra stabsrollene beskriver hendelser i forbindelse med fagarbeidere eller bygge- og anleggsplassene. I tillegg kan utdypningene fra respondenter med prosjektbaserte roller og utdypningene fra respondenter med stabsroller syntes å være av forskjellig «karakter». Beskrivelsene fra de prosjektbaserte respondentene bærer preg av en innarbeidet kultur blant arbeidstakerne. Det er tydelig at det er en slags barriere mellom funksjonærer og fagarbeidere, da 13% av respondentene svarte at de ikke blir respektert av fagarbeidere. Informantene trekker fram at kjønnsbalansen blant fagarbeiderne påvirker bedriftskulturen på bygge- og anleggsplassene da prosjektbasert arbeid består av vertikal integrasjon, altså samarbeid mellom påfølgende trinn i produksjonen. Likevel viser spørreundersøkelsen at problemet er vel så stort blant mannlige kollegaer innad i prosjektledelsen, da 17% svarte at de ikke blir respektert av mannlige kollegaer. Med dette til grunn, kan det tyde på at konsernsjefen Eriks Gjelsviks (Brekkehus, 2019) uttalelser stemmer. Gjelsvik hevder at det eksisterer en mannskultur som danner en mistriivsel blant kvinner på bygge- og anleggsplassene. Og han uttrykker en bekymring knyttet til hvordan kulturen vil påvirke kvinnene til å velge andre jobber. Oppgavens resultater tyder dessuten på at mannskulturen danner mistriivsel blant mannlige funksjonærer, noe som også ble trukket fram av forbundssekretær Hege Espe (BNL, 2019b). Espe hevder at «et arbeidsmiljø som oppleves tøft for kvinner, vil oftest oppleves som tøft for menn også» (BNL, 2019b).

5.1.4 Kvinners rolle i bransjen

Kvinneres rolle i byggenæringen er sentral for å forstå hvilke utfordringer som oppstår for en minoritet på arbeidsplassen. Rollen innebærer de forventninger og normer som ligger til grunn for kvinnene i bransjen.

En av utfordringene som indentifiseres i forbindelse med kvinners rolle, er omverdenens forventninger knyttet til at kvinnene må påta seg ansvaret som «foregangskvinner» i bransjen. Respondentene i Rextens (2019) undersøkelse beskrev en følelse av å bli «selvlysende» i et mannsdominert miljø. Fagarbeiderne i Rextens undersøkelse trekker fram at de nærmest opplever å ha en lyskaster på seg. De beskriver det med at alt de gjør tiltrekker oppmerksomhet. Kvinneandelene blant funksjonærene er som nevnt, høyere enn blant fagarbeiderne. Likevel er en stor del av oppgavens respondenter eneste kvinnelige funksjonær på sitt prosjekt. Og i likhet med respondentene i Rextens undersøkelse, beskriver noen av de kvinnelige funksjonærene et ansvar rundt det å være «først ut». Kvinners rolle på bygge- og anleggsplassene virker imidlertid å innebære et positivt og et negativt aspekt.

Det positive aspektet innebærer kvinners mulighet til å imponere. I likhet med respondentene i Rytters (2020) undersøkelse, ser noen av kvinnene på sin rolle som en mulighet til å imponere. Rytters respondenter opplever at det er enkelt å spørre om hjelp, da forventningen til deres kunnskap er lav. Liknende uttalelser kommer til syne i denne oppgavens spørreundersøkelse. Dette kan tyde på at mange etablerte kvinner i bransjen akter å se på mistilliten knyttet til deres kompetanse som noe positivt. Det negative aspektet ligger i at mange kvinnelige funksjonærer opplever skepsis til sin kompetanse. 24% av respondentene i spørreundersøkelsen svarer at de ikke har blitt respektert av verken fagarbeidere eller mannlige kollegaer. I tillegg er det 29% som svarer at de ikke har blitt hørt i visse situasjoner. Kvinnene i den amerikanske undersøkelsen av sju framgangsrike kvinner i byggenæringen (Solwey, 2016) beskriver dessuten veien til suksess med å vise sin kunnskap. Lina Gottesman beskriver det med; «The key to success as a woman in construction is to be significantly more knowledgeable than your male peers». Oppgavens resultater kan tyde på at informantene benytter den samme strategien. Forklaringen på kvinnenes behov for å «bevise» sin kompetanse kan vise seg å være todelt. En av forklaringene kan være at det eksisterer en favorisering av menns kunnskap. I

undersøkelsen til Amaratunga et al. (2006) hevdes at det eksisterer en utbredt oppfatning om at menn presterer bedre enn kvinner, noe som gjør det utfordrende for kvinner å få anerkjennelse. Flere av denne oppgavens respondenter opplevde også en slik type diskriminering. Kvinnene beskriver gjentagende hendelser hvor deres egne løsninger ikke får medhold i prosjektledelsen, men at en ordrett repetisjon av den samme løsningen anerkjennes om den blir presentert av en mannlig kollega. Den andre av forklaringene knyttet til kvinnenenes behov for å «bevise» sin kunnskap, kan være kvinners oppfattelse av egen kunnskap. Det kommer fram at kvinner opplever seg selv og andre kvinner som «perfeksjonister», og at kvinner setter høyere krav til egen kunnskap enn det menn gjør. Uavhengig av årsaken til at kvinnene opplever en mistillit knyttet til sin kompetanse, er det tydelig at det eksisterer et behov å anerkjenne kvinnelige funksjonærers kompetanse.

En annen betraktning i forbindelse med kvinners rolle er respondentenes ubehag knyttet til konfliktnivået bygge- og anleggsplassene. I likhet med prosjektingeniør Andrea Nes (2019), opplever flere av oppgavens respondenter en holdning om at kvinnelige funksjonærer må være «tøffe» og «tjukkhuda» for å jobbe på hos entreprenørene. Eirik Gjelsvik (Brekkehus, 2019) beskriver det imidlertid som en forventning om at kvinnelige funksjonærer må «tåle en del» for å jobbe på en byggeplass. Informantene i intervjuene er derimot uenige i denne bemerkelsen. Informantene unngår ordet «tøff», men legger til at man må kunne heve stemmen. En forklaring på informantenes oppfatning kan komme av at bransjen har lyktes i å rekruttere kvinner som fremstår som selvsikre arbeidstakere. En betraktning som underbygger denne påstanden, er at kvinnelige funksjonærer opplever kombinasjon av ulike forhold som kan gjøre kvinnenenes arbeidssituasjon krevende. Gjelsviks uttalelse om at kvinner «må tåle mye» består både av at flere av kvinnene må tåle mistillit knyttet til sin kompetanse, mulig trakassering og diskriminering, kombinert med et høyt konfliktnivå på arbeidsplassen. Det kan se ut som at rollen, som kvinnene har på bygge- og anleggsplasser, anses som lite attraktiv for mange kvinnelige funksjonærer.

Karrieremuligheter

Karrieremuligheter betraktes som en del av barrieren knyttet til kvinnenenes rolle i bransjen, da det er tydelig at kvinnenenes ansvarsområde definerer rollen kvinnene besitter. Ifølge den statistiske kartleggingen er kvinneandelen i lederstillinger lav. Kartleggingen viser en betydelig

lavere kvinneandel på linjeledernivå hos bygg- og anleggsentreprenørene sammenliknet med landsgjennomsnittet for ledere i norsk arbeidsliv som ligger på 37% (SSB, 2021a). Oppgavens statistiske kartlegging viser at 11% av prosjektlederne og 6% av anleggslederne er kvinner. Kvinneandelen av prosjekteringsledere er derimot høyere, med 25% kvinnelige prosjekteringsledere. Den relativt høye andelen blant prosjekteringsledere kan tyde på at prosjekteringslederstillingen er populær blant kvinnelige funksjonærer. Informantene har et inntrykk om at flere kvinner ønsker stillinger hos rådgivere, noe som også blir forklart med et ønske om å «bruke faget». Prosjekteringslederstillingen kan se ut til å være stillingen som tilbyr dette i entreprenør-bransjen. En annen forklaring på den høye kvinnedeltagelsen i prosjekteringslederstilling, kan være forventningene til at en kvinnelig funksjonær ønsker denne stillingen. En av informantene hevder at kvinner lettere oppmuntres til å påta seg et slikt ansvar.

Til tross for at lederstillingene hovedsakelig er besittes av menn, viser spørreundersøkelsen at kvinner har relativt høye ambisjoner knyttet til lederstillinger på arbeidsplassen. 53% av respondentene krysset av for at en lederstilling er «veldig viktig» og «ganske viktig» for dem. 63% svarer imidlertid at de tror at de har muligheten i «stor grad» og i «ganske stor grad». Til sammenlikning viser Rytters (2020) funn at 86% av svenske funksjonærer synes det er «veldig viktig» og «ganske viktig» med muligheten til en lederstilling. Til tross for høye ambisjoner blant de norske funksjonærene, er det bemerkelsesverdig at forskjellen i ambisjonsnivået mellom de norske og de svenske funksjonærene er såpass stor.

Storviks (2006) undersøkelser av ledere og mellomledere i staten viste at disse kvinnene er like ambisjonsrike som menn og at den lave kvinneandelen på ledernivå skyldes det at kvinner søker sjeldnere på lederstillinger. Noe som senere bekreftes i en mer spesifikk undersøkelse blant ingeniørstudenter av samme forfatter (Storvik & Abrahamsen, 2019). På bakgrunn av denne oppgavens utvalg, er det vanskelig å vurdere kvinners ambisjoner sammenliknet med menns ambisjoner. Informantene tilfører imidlertid en innsikt til tematikken. Ifølge informantene, har kvinnelige funksjonærer en mer tilbaketrukket holdning sammenliknet med sine mannlige kollegaer. Informantene beskriver det som en barriere i møte med en uoppmerksom leder. Kvinnene trenger, i likhet med Storviks (2006) forklaringer, oppmuntring til å søke en lederstilling. Storvik presiserer at selv om dagens utvikling bremses av lave søkertall, er

samfunnsutviklingen en viktig faktor. Hun legger til at kvinnelige ledere i dag er et resultat av prosesser som kan ha et tidsspenn på 30-40år. Fordelingen av respondentene i spørreundersøkelsen viser derimot at 85% av prosjektlederne, anleggslederne og prosjekteringslederne har erfaring på under 15 år i entreprenørbransjen. Dette antyder at det er muligheter for hurtigere opprykk blant funksjonærene hos bygg- og anleggsentreprenørene sammenliknet med arbeidstakere i staten. Dette indikerer gode karrieremuligheter for kvinnelige funksjonærer og gode muligheter for endring av kjønnsbalansen innad hos entreprenørene. På den andre siden kan det bekrefte at utviklingen av kvinnelige ledere i bransjen har vært treg.

I tråd med den mangelfulle kvinnedeltakelsen i linjeledelsen, ble en lokalisering av kvinnedeltakelsen sentral. Tidligere forskning og oppgavens funn viser at hoveddelen av kvinnene befinner seg i stabsstillinger. Skjevfordelingen er blant annet nevnt i rapporten til BNL (2019c) hvor det hevdes at kvinnene i hovedsak befinner seg i administrasjon. Oppgavens spørreundersøkelse indikerer en liknende fordeling, da 45% av svarene stammer fra stabsbaserte arbeidstakere. 45% representerer en betydelig del da hoveddelen av arbeidstakerne hos entreprenørene er plassert på prosjekter. Av Storvik (2006) beskrives det som et paradoks at ambisjonsnivået er like høyt mellom kvinner og menn og at hoveddelen av kvinnene likevel befinner seg i stabsroller. Selv om oppgaven ikke sammenlikner ambisjonsnivået mellom kvinnelige og mannlige funksjonærer, ser ambisjonsnivået ut til å være ganske høyt. En utslagsgivende faktor knyttet til respondentenes ambisjonsnivå, er dessuten forskjellen på ambisjonsnivået mellom prosjektbaserte roller og stabsroller. 58% av respondentene som svarte at en lederstilling er viktig for dem var prosjektbaserte funksjonærer. Samtidig var 63% av respondentene som opplevde stor mulighet for lederstillinger prosjektbaserte funksjonærer. Dette tyder på at kvinnelige funksjonærer på prosjektene er mer ambisjonsrike enn de som har stabsroller. I tillegg kan det se ut som at det er større muligheter for lederstillinger på bygge- og anleggsplassene. Dette er interessant da disse stillingene har desidert lavest kvinneandel.

Respondentene som opplever at karrieren stagnerer, legger dessuten til at de blir demotivert når muligheten til å avansere tas fra dem. Informant 2 forklarer skiftet til en ny bedrift som et resultat av begrensede muligheter og repetitive arbeidsoppgaver på sin tidligere arbeidsplass.

Med bakgrunn i tidligere forskning og oppgavens resultater, er det flere mulige forklaringer på at det er få kvinnelige ledere. En forklaring kan være at kvinner i bransjen tradisjonelt sett ikke har blitt anerkjent på samme måte som sine mannlige kollegaer, og at dette fører til at kvinnene ikke blir tildelt lederansvar. En annen forklaring kan være at kvinnelige funksjonærer er mer defensive når det kommer til lederstillinger. En tredje forklaring kan være at kvinnene opplever at en lederstilling ikke er forenelig med familieliv. I undersøkelsen gjennomført av Adogbo et al. (2015) viste det seg at flere av kvinnene tok et valg om å prioritere familieliv eller karriere.

5.2 Andre forskningsspørsmål

«Hva kan tiltrekke flere kvinner til bygg- og anleggsentreprenører?»

For å besvare det andre forskningsspørsmålet undersøkes det hvilke rekrutteringsforslag kvinnelige funksjonærer i bransjen foreslår. Ved å undersøke hvilke forslag de kvinnelige funksjonærene har, tilføres det informasjon fra et utvalg som bransjen har lyktes med å rekruttere. BNL (2019d) har imidlertid utformet rekrutteringstips i forbindelse med konferansen om kvinner i byggenæringen. BNLs rekrutteringstips er lagt ved i vedlegg B. Oppgavens resultater vil sammenliknes med denne listen og annen forskning på feltet. I tillegg vil utvalgets ulike synspunkter rundt rekrutteringstiltakene trekkes fram.

Synliggjøring

Tidligere i studien ble bransjens omdømme bekreftet som en barriere for rekruttering kvinner. Dette underbygges i oppgavens fremstilling av kvinnes rekrutteringstips, da fokus på synliggjøring av bransjen er nevnt i 127 (39%) av de 319 tipsene. I Amaratungas (2006) undersøkelse kommer det fram at kvinner og deres oppnåelser må synliggjøres innad i bedriften og for kunder, for å øke tiltroen knyttet til kvinners kompetanse. Likedan inneholder BNLs rekrutteringstips (BNL, 2019d) et punkt om synliggjøring av kvinner i bedriftene og synliggjøring av deres resultater. BNLs og Amaratungas tiltak går ut på å vise at kvinner finnes i bransjen og at deres prestasjoner er verdsatt. Behovet bekreftes av respondentene i vår spørreundersøkelse. Respondentens hovedfokus ligger derimot på behovet for synliggjøring av en spennende og misforstått arbeidsplass. Respondentene forklarer dessuten at synliggjøring

av kvinner i form av promotering, kan oppfattes «falskt» da det ikke alltid viser realiteten. Det poengteres at det ikke finnes mange kvinner i bransjen. Flere er plassert som eneste kvinne på sine prosjekter. Videre trekkes det fram at realistisk synliggjøring er løsningen. Spørsmålet er hvordan synliggjøringen kan fremstå realistisk?

Til sammenlikning med Rytters (2020) funn, korresponderer disse med denne oppgavens resultater. Rytter påpeker at de etablerte kvinnene og studentene fra hennes undersøkelse hadde et inntrykk av bransjen på forhånd. Videre trekker Rytter fram at hennes resultater indikerer et behov for gode rollemodeller og forbilder. Våre funn tyder på at synliggjøring via karriereveiledere, forelesninger, rollemodeller og markedsføring på nett er gode metoder for å rekruttere flere kvinner. Dette er imidlertid et interessant funn, da det innledningsvis ble klart at respondentene selv ikke hadde blitt påvirket av disse faktorene. Kvinnene hevder at de ble påvirket av egen interesse, godt arbeidsmarked og gode karrieremuligheter. Nesten ingen av respondentene svarte at de hadde blitt påvirket av karriereveiledere, forelesninger og markedsføring på nett.

Det at rekrutteringstipsene og beskrivelsene av egne forventninger ikke samsvarer, kan ha flere forklaringer. En mulig forklaring er at kvinnene svarte på hva som var deres forventninger til bransjen, istedenfor hva som formet deres forventninger. For å unngå dette, burde spørsmålet om forventninger skilt mellom hva som formet forventningene og hvilke forventninger respondentene hadde. En annen forklaring kan være at respondentene hadde en spesiell innsikt og oppfattelse av bransjen på forhånd. Svarene fra spørreundersøkelsen viser imidlertid at mange ble påvirket av familie og venner, noe som også bekreftes i flere av intervjuene. Det er utfordrende å konkludere med hva som er årsaken funnene, men den mest sannsynlige forklaringen er at bransjen har lyktes i å rekruttere kvinner som selv dannet seg et eget bilde av bransjen. Og det kan se ut til at målrettet rekruttering har hatt liten effekt på denne gruppen. Årsaken til dette kan være at bedriftene ikke har lagt vekt på synliggjøring. I Framtidsbarometeret (2020) kommer det fram at 7 av 10 bedrifter ikke har iverksatt noen tiltak for å oppnå en jevnere kjønnsbalanse. Det at virksomhetene ikke har hatt så stort fokus på kjønnsbalansen, kan imidlertid indikere et stort potensial for økt rekruttering om markedsføringen gjennomføres på riktig måte.

Tilrettelegging

I det foregående avsnittet ble omdømmet betraktet som en avgjørende barriere som står i veien for en jevnere kjønnsbalanse i bransjen. Likevel har det blitt tydelig at deler av bransjens omdømme er basert på reelle utfordringer. Dette bekreftes av kvinnenes forslag, da en stor del av dem omhandler forhold i bransjen som bør endres. Et konkret tiltak som trekkes fram av respondentene, og som dessuten framheves i rapporten til Amaratunga et al. (2006), er tilrettelegging av brakkefasiliteter. Kvinnene i rapporten hevder at forbedrede brakkefasiliteter i form av separate toaletter, skifterom og garderober er essensielt for trivsel blant kvinner og rekruttering av flere kvinner. I BNs rekrutteringstips (2019d) rådes bedriftene dessuten til å kartlegge brakkefasilitetene på arbeidsplassene. I denne oppgavens undersøkelse kommer det fram at flere av prosjektene mangler separate toaletter og skifterom. Og dette er etter flere år med høyt fokus på tilrettelegging av brakkefasilitetene. Rapporten til Amaratunga et al. ble gitt ut i 2006, og den konkluderte med et stort behov for tilretteleggelse da det viste seg at brakkefasilitetene hindret rekruttering av kvinner. Det er oppsiktsvekkende at liknende forhold trekkes fram i denne forskningen, 15 år senere.

Et annet tiltak som fremheves, er behov for tilrettelegging av arbeidstider. Kvinnenes forslag bekreftes av undersøkelsen gjennomført av Amaratunga et al. (2006) hvor tilrettelegging av arbeidstider trekkes fram som en avgjørende faktor for rekruttering av flere kvinner. Tidligere diskusjon identifiserte dessuten arbeidstidene i bransjen som en barriere for en jevnere kjønnsbalanse, da kvinner har store utfordringer knyttet til kombinasjon av arbeid og familieliv. I intervjuene blir årsaken til de utfordrende arbeidstidene forklart med lave marginer og korte tidsfrister i bransjen. Det poengteres at om bedriftene skal vinne anbud, er de avhengige av at de ansatte jobber lange dager og uker. Og det trekkes fram at bransjens struktur gjør det nærmest umulig å endre de tradisjonelle arbeidstidene. Tilrettelegging av arbeidstider for enkeltpersoner trekkes fram som en lite bærekraftig løsning, da det hevdes at det eksisterer normer og forventninger til at funksjonærene er på jobb i åpningstidene til byggeplassen. Det kan virke som at kvinnene heller unngår en prosjektbasert stilling enn å bli konfrontert om å ikke være nok til stede. Det kan se ut til at oppnåelse av optimale arbeidstider vil være en utfordring, om det ikke skjer en strukturendring av hele bransjen. Dette kan se ut til at administrerende direktør i Forny Magnus Hvams uttalelser (Byggeindustrien, 2012), om at en modernisering av arbeidstidene vil gjøre bransjen mer attraktiv, stemmer. De utfordrende

arbeidstidene skaper en situasjon hvor flere arbeidstakere ser seg nødt til å endre stilling, eller bransje. I en moderne tid, hvor fedre tar større del av familieforpliktelsene, vil dette også gjelde mannlige funksjonærer. I BNs Fremtidsbarometer (2020) svarer dessuten 1 av 4 bedrifter at de ikke får rekruttert kvalifiserte ingeniører. Med dagens utvikling av fedres involvering i familielivet, kan bransjen få problemer med å rekruttere arbeidskraft generelt.

Holdningsendringer

I kapittelet om bedriftskultur ble det tydelig at kvinner i bransjen utsettes for hendelser som ikke er ønsket på en arbeidsplass. Og det viste seg at det eksisterer en underforstått holdning om at visse forhold skal tolereres på bygge- og anleggsplassene, noe som kan tyde på at det eksisterer en innarbeidet kultur som gjør arbeidsplassen mindre attraktiv for kvinnelige søkere. Utfordringene knyttet til denne kulturen blir framhevet i forskningsrapporten av Amaratunga et al. (2006). Rapporten legger vekt på at en endring av denne kulturen vil være en lang og krevende prosess. Videre i rapporten blir tilrettelegging av fysiske forhold som egne garderobes, tilpassede klær og et kontrollsystem av holdninger trukket fram som tiltak som kan fremskynde den krevende prosessen. Behovet for holdningsendringer bekreftes av kvinnene i forbindelse med deres forslag om hva som kan tiltrekke flere kvinner. «Holdningsendringer» var et av tiltakene som det ble lagt stor vekt på. Respondentene trekker fram at bruk av rollemodeller og rekruttering av flere og flere kvinner som noe som vil endre kulturen over tid. Rollemodeller beskrives som en effektiv metode da nyansatte funksjonærer slipper å sette standarden for hva som skal tolereres på arbeidsplassen. Dette krever imidlertid gode rollemodeller som kan fremstå som et godt eksempel.

Tidligere, i vurderingen av bedriftskulturen som en barriere, ble det tydelig at kulturen er utbredt i større grad på bygge- og anleggsplassene. Likevel viser det seg at dette varierer mellom prosjektene. Det kan se ut til at sammensetningen av prosjektgruppen er avgjørende, og at kvinnelige funksjonærer kan påvirke prosjektene til å opprettholde en mer lovlydig holdning. I rekrutteringsforslagene blir det dessuten nevnt at bransjen vil bli mer attraktiv for kvinner, desto mer lovlydig den blir. Resultatene kan imidlertid tyde på at mange av totalentreprenørene har god praksis knyttet til holdninger, og at det ofte er samarbeidsaktører som påvirker kulturen på prosjektene. En av informantene trekker dessuten fram at det er vanskelig å ha kontroll på praksisen til underentreprenørene. Uavhengig av problemets årsak,

er det tydelig at bransjen fortsatt har utfordringer knyttet til bedriftskulturen og at dette vil være en lang endringsprosess.

Inkludering

I kapittelet om bedriftskultur ble det tydelig at flere av de kvinnelige funksjonærene opplever et savn etter fellesskap på arbeidsplassen. Mentorordninger, kvinnettverk og bevisst samling av kvinner på prosjektene, er forslag som trekkes fram for å skape et fellesskap for de kvinnelige funksjonærene. Samtidig kan en implementering av tiltakene gjøre en entreprenørstilling mer attraktivt for kvinnelige søkere.

Implementering av tiltakene ser imidlertid ut til å være diskuterbart. Det viser seg at flere av kvinnene opplever at tilrettelegging og særbehandling av kvinner i noen tilfeller kan ha motsatt effekt. Respondentene hevder at enkelte av tiltakene kan redusere tilliten til kvinners kompetanse. Det poengteres at mentorordninger bør tilbys til alle arbeidstakere for å unngå at kvinner blir behandlet som «hjelpeløse og trengende». Respondentene legger dessuten vekt på at menn har et like stort behov for en mentor som sine kvinnelige kollegaer. I intervjuene bekreftes det at en varsom implementering av tiltakene er avgjørende for at tilliten til kvinnes kompetanse bevares.

Forslaget om å samle kvinnene på prosjektene ble trukket fram av flere i spørreundersøkelsen, og det ble blant annet uttrykket med «Ikke spre dem/oss utover!». Verdien av forslaget ble begrunnet med at det kan øke kvinners følelse av fellesskap, noe som igjen kan øke entreprenørenes attraktivitet som arbeidsplass. «Rekruttere flere av gangen» er dessuten et av BNLs (2019d) rekrutteringstips, der det poengteres at kvinner ofte blir værende lenger i et miljø bestående av to eller flere kvinner. På bakgrunn av dette ble informantene spurt om samling av kvinner var praksis på deres arbeidsplasser. Informant 6 etterlyste et slikt tiltak og la vekt på at det er lettere å få innpass på en byggeplass i selskap av én annen kvinne. Informanten trakk også fram at det ikke handler om at kvinner er avhengig av å ha andre kvinner på arbeidsplassen, det handler om å ikke være ensom. Det trekkes fram at ensomhetsfølelsen forsterkes av det faktum at man alltid skiller seg ut og blir betraktet som en minoritet. I likhet med informant 6, avkrefter de andre informantene at bedriftene samler kvinner på prosjektene. Noe som kan tyde på at bedriftene ikke etterstreber BNLs tips. Til tross for et ønske

om flere kvinner på arbeidsplassen, poengterer noen av informantene at fordelingsprosessen av funksjonærer i bedriften skjer på bakgrunn av kompetanse og ikke på bakgrunn av kjønn. Kompetanse trekkes fram som en viktig faktor i sammensetningen av prosjektledelsen, og fordelingen kan se ut til å bære preg av en prioritering av kompetanse. Oppgavens resultater kan tyde på at en slik prioritering kan gå på bekostning av kvinnenes fellesskapsfølelse, noe som er en faktor som har vist seg å være avgjørende for at de kvinnelige funksjonærene trives og blir værende i stillingen.

Øke mangfoldskompetansen

I spørreundersøkelsen framhever respondentene et behov for forståelse av verdien av å ansette kvinner på bakgrunn av deres kompetanse, og forståelse knyttet til hva de kan tilføre bedriften. Det kommer også fram at et tydelig ønske om en jevnere kjønnsbalanse fra ledelsen, vil kunne spre seg i virksomheten. Det legges vekt på at det er avgjørende at bransjen øker arbeidstakernes kompetanse knyttet til verdien av ulike verdier og tankemåter. Det poengteres at forskjellene mellom kvinner og menn kan fungere som en ressurs på arbeidsplassen. Og det kan virke som at hensikten av en jevnere kjønnsbalanse kan forsvinne, om kvinnene må tilpasse seg en innarbeidet kultur som eksisterer på noen av bygge- og anleggsplassene. Ifølge rapporten «Positiv innstilling til mangfold» (Brenna et al., 2018) er det dessuten avgjørende at bedriftene tilegner seg mangfoldskompetanse. Mangfoldskompetanse beskrives som kunnskap om hva mangfold kan tilføre til bedriftene (Ogundipe et al., 2020). Videre i rapporten legges det vekt på at en positiv innstilling til mangfold bør etterstrebes i alle deler av bedriftene, og at mangfold nærmest må bli en del av bedriftens identitet for å oppnå økt mangfold. Rapportens funn viser at flere av bedriftenes kunnskap om mangfoldet innad i virksomheten er mangelfull, og at det eksisterer et behov for å øke mangfoldskompetansen blant ansatte i bedriftene.

Det har skjedd en endring

Det har vært stort fokus rundt mangfoldsarbeid de siste årene. EBA, BNL, Diversitas og Seema er noen av aktørene som har økt fokuset rundt mangfold blant bygg- og anleggsentreprenørene. Det er tydelig at deres arbeid har inspirert bedriftene til å innføre tiltak og til å videreutvikle arbeidet mot en jevnere kjønnsbalanse. Mange av respondentene legger vekt på at det har skjedd store endringer de siste ti årene. Endringene går både ut på at bedriftskulturen, tilrettelegging og arbeidsforholdene har forbedret seg. I tillegg til dette finnes

det tegn på at kjønnsbalansen blant funksjonærene stadig blir jevnere. Tilstedeværelsen av 27% kvinnelige prosjektingeniører kan blant annet være en indikasjon på at det er ansatt mange kvinnelige funksjonærer de siste årene. I tråd med utviklingen av kvinneandelen knyttet til prosjektingeniører kommer det fram at endring av kjønnsbalansen har en tidsbegrensning. Det vil ikke være gjennomførbart å endre kjønnsbalansen på et par år, da det ansettes et begrenset antall funksjonærer i året.

6 Konklusjon

Denne oppgaven har hatt fokus på faktorer som kan bidra til en jevnere kjønnsbalanse i bygge- og anleggsnæringen. For å undersøke dette, ble barrierene som står i veien for en jevnere kjønnsbalanse diskutert i sammenheng med litteratur og forskning på feltet. Studien peker også på faktorer som kan tiltrekke flere kvinner til entreprenørene. Faktorene er basert på svarene fra spørreundersøkelsen. Kvinnenes rekrutteringsforslag resulterte i en liste med seks rekrutteringsforslag. Listen er vedlagt i vedlegg G.



Figur 50: Atlanterhavsveien. Eget tilvirke etter Visnes (2020).

Spørreundersøkelsen viste at kjønnsbalansen i bransjen er en kompleks debatt, da resultatene trekker i mange retninger. Bygge- og anleggsnæringen består av mange ulike aktører som har ulik praksis, noe som fører til at arbeidstakerne har ulik oppfatning av situasjonen. Hovedlinjene i oppgavens to forskningsspørsmålene er presentert samlet for å svare på problemstillingen; «Hvordan kan norske bygg- og anleggsentreprenører oppnå en jevnere kjønnsbalanse på funksjonærnivå?»

Den første delen av oppgavens funn tilførte underkommuniserte perspektiver til debatten om kvinner i bygge- og anleggsnæringen. Resultatene viste at de kvinnelige funksjonærene trivdes hos bygg- og anleggsentreprenørene. Flere respondenter forklarte dessuten sitt engasjement i debatten, med et behov for synliggjøring av de positive sidene av bransjen. Hoveddelen av kvinnene i studien hadde utelukkende positive forventninger til entreprenørbransjen da de trådte inn i den, men de fremholdt likevel at bransjen hadde et dårlig omdømme. 40% av respondentene som ønsket flere kvinnelige kollegaer, trakk fram synliggjøring av positive sider ved bransjen som en måte å tiltrekke flere kvinner. Funnene, i kombinasjon med tidligere forskning, gjør det klart at bransjens omdømme er en barriere for rekruttering av kvinner. Flere av kvinnene beskriver omdømmet som en medieskapt barriere, som ikke forespeiler deres egne oppfatning av bransjen. Respondentene påpekte at synliggjøring av et realistisk bilde av bransjen er avgjørende. Samlet, kan dataene tyde på at et realistisk kan skapes ved bruk av karriereveiledere, rollemodeller i forelesninger og synliggjøring av forbilder utad og innad i bedriftene.

Til tross for at noen av noen av kvinnene betraktet bransjens omdømme som en medieskapt barriere, viste spørreundersøkelsen at en del av omdømmet hadde rot i virkeligheten. Det viste seg at flere av kvinnene har blitt utsatt for hendelser som trolig kan gjøre kvinnelige funksjonærer skeptiske til å prioritere en entreprenør framfor en annen arbeidsgiver. Det finnes en «byggeplasskultur» som kan se ut til å være en utfordring for kvinnelige arbeidstakere. I litteratur og av sentrale aktører i bransjen, blir kulturen omtalt som en «gammeldags mannskultur». Denne studiens funn peker på en innarbeidet kultur som bærer preg av en underforstått toleranse knyttet til *mild* kjønnsdiskriminering forkledd som «guttahumor». I tråd med den mannsdominerte kulturen, er det tydelig at flere av kvinnene savner et fellesskap på arbeidsplassen. I tillegg er det mange respondenter som opplever at det

eksisterer en mistillit til kvinners kompetanse. Mistilliten ser ut til å ha blitt formet av samfunnsstrukturene som er tilknyttet kvinnenes rolle i et mannsdominert miljø. Dette er forhold som fremstår som krevende for kvinnene, og flere av respondentene hevdet at kvinner må jobbe dobbelt så hardt som sine mannlige kollegaer for samme anerkjennelse. Det er imidlertid ikke alle respondentene som deler denne oppfatningen av den mannsdominerte kulturen. Flere av respondentene beskriver byggeplasskulturen som noe positivt. Noen beskriver dessuten at prosjektledelsen blir som en familie. Om de ulike oppfatningene skyldes forskjeller mellom bygge- og anleggsplassene, eller om bransjen har lyktes i å rekruttere en gruppe kvinner som trives i et slikt miljø, er uvisst. Det som er sikkert, er at det finnes en fare for at kulturen ekskluderer et flertall kvinner i en rekrutteringsprosess. Studien gir dessuten grunn til å tro at det er enklere for entreprenørene å ansette funksjonærer som tåler et høyt konfliktnivå og som trives i en slik kultur, istedenfor å endre den innarbeidede kulturen. For å motvirke dette, legges det vekt på at kvinner lettere får innpass i kulturen i selskap av andre kvinner. Respondentene poengterer at samling av noen kvinner på prosjektene skaper en fellesskapsfølelse som er viktig for bedriftskulturen på arbeidsplassen.

En annen faktor som påvirker kulturen på arbeidsplassene, er kjønnsfordelingen i de ulike ansvarsrollene på arbeidsplassen. Den statistiske kartleggingen og tidligere litteratur viste at hoveddelen av kvinnene har administrativt ansvar og at menn har lederansvaret. Den statistiske kartleggingen avdekket dessuten en svært lav kvinneandel blant de prosjektbaserte stillingene. Likevel viser oppgavens funn at kvinnelige funksjonærer har høye ambisjoner knyttet til lederstillinger, og flertallet hevder at muligheten for å tilegne seg en lederstilling er til stede. Det er ingen funn som tyder på at kvinnelige og mannlige funksjonærer behandles ulikt i en ansvarsfordelingsprosess. Det kan imidlertid se ut som at likebehandling kan føre til at menn oftere tilegner seg lederansvar enn kvinner. Intervjuene gir støtte til tidligere litteratur om at kvinner ikke flagger sine ambisjoner på lik linje som menn. Informantene hevdet at kvinner trenger oppmuntring til å påta seg lederansvar, i større grad enn sine mannlige kollegaer. En annen forklaring til den lave kvinneandelen i lederstillinger, kan være at lederstillinger er mer utsatt for store arbeidsmengder og arbeidspress sammenliknet med andre stillinger. Undersøkelsens funn knyttet til lange arbeidsdager i kombinasjon med familieliv er fremtredende. Det kan se ut til at kvinner har utfordringer med å påta seg lederansvar på bygge- og anleggsplassene. I noen virksomheter kan det dessuten virke som at kvinnene ikke

ser en mulighet til å jobbe prosjektbasert i det hele tatt. Videre blir de problematiske arbeidstidene begrunnet med lave marginer og stramme budsjetter, noe som gjør dem utfordrende å endre. Diskusjonen knyttet til arbeidstider konkluderte med et behov for en strukturendring av hele bransjen. En endring som kan vise seg å bli avgjørende grunnet sammensetningen av bransjens rekrutteringsproblem og det faktum at flere og flere menn påtar seg familieansvar i en mer moderne tid.

På bakgrunn av barrierene som er avdekket i resultatene og tidligere litteratur, er det tydelig det eksisterer et behov for økt vilje for iverksetting av tiltak blant flere av bedriftene. Informantene hevdet at bedriftene som har iverksatt tiltak, og som har hatt et reelt ønske om økt kvinneandel, har oppnådd endringer knyttet til kjønnsbalansen og kulturen på bygge- og anleggsplassene. Dette bekreftes dessuten i den statistiske kartleggingen hvor én av bedriftene skiller seg ut med 39% kvinnelige funksjonærer. Effekten av bedriftens engasjement kan indikere et rekrutteringspotensiale for bedriftene som går inn for det.

7 Videre arbeid

I denne oppgaven har det overordnede fokuset vært knyttet til faktorer som kan bidra til en jevnere kjønnsbalansen hos entreprenørene i den norske bygge- og anleggsbransjen. For å tilføre bransjen kvinnelige funksjonærers opplevelse av situasjonen, ble oppgaven generalisert i den grad at et overblikk ble prioritert. Generaliseringen kan ha medført at dypere og nyanserte aspekter i debatten har falt bort. Som videre forskning ville det vært interessant å forske på de ulike aspektene som måtte utelates. Aspektene som ble utelatt var blant annet sammenlikning med mannlige funksjonærers oppfatning. En mulighet for å tilføre ytterligere begrunnelse til situasjonen, ville vært å utføre det samme metodiske opplegget med mannlige respondenter og informanter. En slik tilnærming ville gjøre det lettere å skille hvilke barrierer og rekrutteringstiltak som utelukkende berører kvinnelige funksjonærer. En annen interessant tilnærming ville være å ta for seg et av fokusområdene som vil kunne gi dypere forståelse av barrierene.

En barriere som er interessant å undersøke ytterligere, er bransjens omdømme. For å studere omfanget av barrieren kunne studenters oppfatning av bransjen kartlegges. En slik undersøkelse vil kunne identifisere denne oppgavens indikasjon om at bransjen har ansatt en gruppe kvinner som tiltrekkes av kulturen på bygge- og anleggsplassene og om omdømmet faktisk eksisterer blant bransjens rekrutteringsgrunnlag. For å studere barrierene ytterligere kunne det vært spennende å undersøke hvor mange kvinner som forlater bransjen, og til tilhørende årsakene til dette. Årsakene ville kunne bidra til presisering av rekrutteringstiltakene som fokuserer på at kvinner blir værende i bransjen.

Ytterligere undersøkelser av tiltakene kan gå ut på å kartlegge hvilke tiltak og strategier bedriftene tar i bruk, og deretter måle måloppnåelsen av hvert tiltak. En casestudie av ulike bedrifter kunne dessuten bidratt med en dypere forståelse av hvilke tiltak som gir utslag. En mulig tilnærming ville vært en sammenlikningsstudie med rådgivningsbransjen som har oppnådd betraktelig høyere kvinnedeltagelse. Et siste aspekt som vekker interesse er en kartlegging av hvor mange kvinnelige søkere et utvalg av virksomheter har sammenliknet med hvor mange som ansettes. Samtidig som man kunne undersøkt omstendighetene rundt rekrutteringsprosessen.

8 Litteraturliste

- Adogbo, K., Ibrahim, A. & Ibrahim, Y. (2015). Development of a Framework for Attracting and Retaining Women in Construction Practice. *Journal of Construction in Developing Countries*, 20: 99.
- Amaratunga, D. D., Haigh, D. R., Elvitigala, G. & Shanmugam, M. (2006). *Construction and Women: Promoting Construction Careers for Women in the North West*. Research Institute for the Built and Human Environment, University of Salford.
- Aulin, R. & Jingmond, M. (2011). *Issues confronting women participation in the construction industry*. (pp. 312-318) utg. I: Mwakali, H. A., H (red.). [Host publication title missing] Makere University, Uganda. Tilgjengelig fra: <https://portal.research.lu.se/portal/files/5468200/1834668.pdf> (lest 10.05.2021).
- BDO. (2020). *Full brems, fortsatt lave marginer og økt usikkerhet*. Bygg- og anleggsanalyse 2020. Tilgjengelig fra: https://issuu.com/konsis/docs/bdo_bygg-20og_20anleggsanalysen_2020?fr=sNzliYjczMTYzNA (lest 13.01.2021).
- BDO. (u.å.). *BDO i Norge*. Tilgjengelig fra: bdo.no/nb-no/om-bdo-nb/bdo-i-norge (lest 24.05.2021).
- Bjelland, S. M. (2019). *Skjerper likestillings- og diskrimineringsloven*. Tilgjengelig fra: <https://ys.no/nyheter/likestilling-og-inkludering-2/skjerper-likestillings-og-diskrimineringsloven/> (lest 03.02.2021).
- BNL. (2019a). *BNLs konferanse om kvinner i byggenæringen*. Tilgjengelig fra: <https://www.bnl.no/artikler/2019/gjennomfort-konferanse-om-kvinner/> (lest 14.05.2021).
- BNL. (2019b). *Felles kjøreregler for å få flere kvinner til byggenæringen*. Tilgjengelig fra: <https://www.bnl.no/artikler/2019/felles-kjoreregler/> (lest 12.05.2021).
- BNL. (2019c). *Kvinner i byggenæringen*. Byggenæringens fremtidsbarometer. Tilgjengelig fra: https://www.bnl.no/siteassets/dokumenter/rapporter/bnl_kvinnerineringen2019_web.pdf (lest 19.01.2021).
- BNL. (2019d). *Rekrutteringstips til bedrifter*. Tilgjengelig fra: <https://www.bnl.no/utdanning-og-jobb/kvinner-i-byggeneringen/rekrutteringstips/> (lest 17.03.2021).
- BNL. (2020). *Fremtidsbarometer 2020*. Tilgjengelig fra: https://www.bnl.no/siteassets/bilder/bilder-til-spesielle-saker/fremtidsbarometer2020_single.pdf (lest 01.05.2021).
- BNL. (2021). *Fremtidsbarometeret 2021: Husk å svare på medlemsundersøkelsen!* Tilgjengelig fra: <https://www.bnl.no/artikler/2021/fremtidsbarometeret---medlemsundersokelse/> (lest 30.05.2021).

- BNL. (u.å.). *Om oss*. Tilgjengelig fra: <https://www.bnl.no/om-oss/> (lest 30.04.2021).
- Brekkehus, A. (2019, 31.01.2019). - Det hersker en utpreget mannskultur som medfører at mange av våre kvinnelige kolleger ikke trives. *Byggeindustrien*. Tilgjengelig fra: <http://www.bygg.no/article/1382185> (lest 18.03.2021).
- Brenna, L. R., Vikan, M. & Andersen, A. (2018). *Positiv instilling til mangfold - men lav mangfoldskompetanse på ledernivå i bygge- og anleggsnæringen*. Tilgjengelig fra: https://www.eba.no/siteassets/bilder/rapporter-og-publikasjoner/seema-rapport_mangfold.pdf (lest 14.01.2021).
- Bufdir. (2021). *Kartlegge lønn, ufrivillig deltid og kjønnslikestilling*. Tilgjengelig fra: https://bufdir.no/Inkludering/arp/for_private_og_offentlige_arbeidsgivere/lonnskartlegging_og_katlegging_av_ufrivillig_deltid/ (lest 15.05.2021).
- Byggeindustrien. (2012, 13.04.2012). Feil arbeidstid i byggebransjen. *Byggeindustrien*. Tilgjengelig fra: <http://www.bygg.no/article/87434> (lest 04.05.2021).
- Byggeindustrien. (2020). Ung kvinne i byggenæringen: «Jeg føler meg så utrolig liten. Så veldig liten, og av og til helt ubrukelig.». *Byggeindustrien*. Tilgjengelig fra: <http://www.bygg.no/article/1436212> (lest 04.05.2021).
- Cambridge, D. (u.å.). *barrier*. Tilgjengelig fra: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/barrier> (lest 24.05.2021).
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. 5. utg. utg. Metode og oppgaveskriving. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Diversitas. (u.å.-a). *Historie*. Tilgjengelig fra: <https://www.diversitas.no/undersider-bokser/var-historie> (lest 01.05.2021).
- Diversitas. (u.å.-b). *partnere*. Tilgjengelig fra: <https://www.diversitas.no/partnere> (lest 01.05.2021).
- EBA. (2021). *Veikart for bygg- og anleggsnæringen*. Strategiplan for EBA 2021-2023. Tilgjengelig fra: <https://www.eba.no/siteassets/dokumenter/strategi/veikart-for-bygg-og-anleggsnaringen---eba-strategiplan-2021-2023.pdf> (lest 01.05.2021).
- EBA. (u.å.). *EBA*. Tilgjengelig fra: <https://www.eba.no/om-oss/> (lest 30.04.2021).
- Farbrot, A. (2009). *Nøkkelen til gull i omdømme*. Tilgjengelig fra: <https://forskning.no/abc-i-naeringsliv-handelshoyskolen-bi-kommunikasjon/nokkelen-til-gull-i-omdomme/886117> (lest 20.05.2021).
- Fiskerstrand, P. (2018). *Farrisbrua*. digitalt fotografi. Tilgjengelig fra: <https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Farrisbrua4.jpg> (lest 29.05.2021).
- Forskerforbundet. (2017). *Vår likestillingspolitikk*. Tilgjengelig fra: <https://www.forskerforbundet.no/var-politikk/vare-politikkdokumenter/var-likestillingspolitikk/> (lest 30.04.2021).

- Francis, V., Lingard, H. & Turner, M. (2010). *Work-family experiences of blue and white collar workers in the Australian construction industry*. COBRA 2010 - Construction, Building and Real Estate Research Conference of the Royal Institution of Chartered Surveyors.
- Furseth, I., Everett, E. L. & Furseth, I. (2020). *Masteroppgaven : hvordan begynne - og fullføre*. 3. utgave. utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ginige, K., Amaratunga, D. & Haigh, R. P. (red.). (2007). *Improving construction industry image to enhance women representation in the industry workforce*. Association of Researchers in Construction Management, ARCOM 2007 - Proceedings of the 23rd Annual Conference. , b. 1.
- Gisle, J. (2021). funksjonær. I: *Store norske leksikon*. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/funksjon%C3%A6r> (lest 30.04.2021).
- GMB-Union. (2019). *Construction industry just 12.5% women and 5.4% BAME*. Tilgjengelig fra: <https://www.gmb.org.uk/news/construction-industry-just-125-women-and-54-bame> (lest 10.05.2021).
- Henriksen, C. (2020). *Hvordan bygge en bedriftskultur som dyrker frem det beste i dine ansatte?* Tilgjengelig fra: <https://blogg.gronnjobb.no/hvordan-bygge-en-bedriftskultur-som-dyrker-frem-det-beste-i-dine-ansatte> (lest 06.05.2021).
- Hoel, M. & Norske, S. (1997). *Fra stat til marked : en analyse av kjønnsforskjeller i lønns- og karriereløp itre større selskaper*. Rapport (Institutt for samfunnsforskning : trykt utg.), b. 97:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3. utg. utg. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Jensen, R. S. & Øistad, B. S. (2019). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå. Lønns- og arbeidsvilkår*. Tilgjengelig fra: <https://www.fafu.no/images/pub/2019/20714.pdf> (lest 09.05.2021).
- Kabelleger. (2020). *Dovre*. digitalt fotografi. Tilgjengelig fra: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:SJN_BM_73_106_Dovre.jpg (lest 29.05.2021).
- Medina, B. (2020). *Cities With the Most Women in Construction*. Tilgjengelig fra: <https://constructioncoverage.com/research/cities-with-the-most-women-in-construction-2020> (lest 02.05.2021).
- Nes, A. (2019, 28.03.2019). *Vi ønsker flere kvinner i bygg- og anlegg, men tar vi imot dem på en god måte? Byggeindustrien*. Tilgjengelig fra: <https://www.bygg.no/article/1388952> (lest 12.04.2021).
- NHO. (u.å.). *Fakta om små og mellomstore bedrifter (SMB)*. Tilgjengelig fra: <https://www.nho.no/tema/sma-og-mellomstore-bedrifter/artikler/sma-og-mellomstore-bedrifter-smb/> (lest 30.04.2021).

- NSD. (2021). *Registrerte studenter*. Tilgjengelig fra: https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/kategori_studenter.action;jsessionid=u7W2xEHpwAS3FgEjge8gzOT4.undefined?fbclid=IwAR24aPmtYAcVGMUL7JGyf45LgiwjJJ3_WyXhfyMmPACQe0CS7TEjVsMO6E (lest 19.02.2021).
- Offergaard, S. (2020, 10.06.2020). Lærlingen «Ida» (21): - Kan de ikke bare forstå at vi ikke vil bli klådd på? *Byggeindustrien*. Tilgjengelig fra: <https://www.bygg.no/article/1435488> (lest 15.01.2021).
- Offergaard, S. & Blakstad, S. (2020, 03.07.2020). «Ida»-saken vekker sterke reaksjoner i bransjen: - Uakseptabelt og svært beklagelig. *Byggeindustrien*. Tilgjengelig fra: <https://www.bygg.no/article/1435688> (lest 15.01.2021).
- Ogundipe, A., Sande, S. E. & Aslaksen, E. K. (2020). *Et kunnskapsbasert og langsiktig mangfoldsarbeid* Tilgjengelig fra: <https://www.kulturradet.no/documents/10157/f4f95794-c7cb-4664-921c-a05a8b87f9a0> (lest 27.05.2021).
- Rexten, L. C. O. (2019). *Kvinne og fagarbeider - en minoritet på byggeplassen?* Østfold: Høgskolen i Østfold. Tilgjengelig fra: https://hiof.brage.unit.no/hiof-xmlui/bitstream/handle/11250/2619397/Ouren_Lene_Cathrine.pdf?sequence=1&isAllowed=y (lest 07.01.2021).
- Rolstadås, A. (2020). prosjekt. I: *Store norske leksikon*. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/prosjekt> (lest 30.04.2021).
- Rytter, V. (2020). *Kvinnor i byggbranschen: En studie om hur byggbranschen kan göras mer attraktiv för kvinnor*. Masteroppgave. Lund: Lunds Universitet. Tilgjengelig fra: <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=9015860&fileId=9015879> (lest 02.02.2021).
- SCB. (2019). *Antal förvärvsarbetande (dagbefolkning) efter näringsgren och kön 2019*. Tilgjengelig fra: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams/produktrelaterat/aktuellt/ny-kalla-och-metod-vid-framstallning-av-rams/> (lest 10.05.2021).
- Seema. (u.å.). *Seema*. Tilgjengelig fra: <https://seema-as.squarespace.com/om-seema> (lest 15.05.2021).
- Skinnarland, S. (2020). *Slutt å friste jenter til et spennende arbeidsliv i byggebransjen!* Tilgjengelig fra: <https://forskersonen.no/arbeid-kjonn-og-samfunn-kronikk/slutt-a-friste-jenter-til-et-spennende-arbeidsliv-i-byggebransjen/1702401> (lest 28.01.2021).
- Slowey, K. (2016). *Bridging the gap: 7 women construction leaders share how to thrive in the male-dominated field*. Tilgjengelig fra: <https://www.constructiondive.com/news/bridging-the-gap-7-women-construction-leaders-share-how-to-thrive-in-the-m/415167/> (lest 06.05.2021).

- SNL. (2019). *entreprenør - firma*. I: *Store norske leksikon*. Tilgjengelig fra: [https://snl.no/entrepren%C3%B8r - firma](https://snl.no/entrepren%C3%B8r_-_firma) (lest 30.04.2021).
- SNL. (2021). *fagarbeider*. I: *Store norske leksikon*. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/fagarbeider> (lest 30.04.2021).
- SSB. (2011). *Standard for yrkesklassifisering (STYRK-08)* Tilgjengelig fra: https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat_201117/notat_201117.pdf (lest 11.05.2021).
- SSB. (2020). *Fakta om likestilling*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling> (lest 21.05.2021).
- SSB. (2021a). *Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/likekom> (lest 12.05.2021).
- SSB. (2021b). *Syssetting, registerbasert, 11 mars 2021*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/12542/chartViewLine/> (lest 01.05.2021).
- Stokseth, H. (2015). *Operahuset i Oslo*. digitalt fotografi. Tilgjengelig fra: [https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Operahuset i Oslo.jpg?uselang=nb#globalusage](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Operahuset_i_Oslo.jpg?uselang=nb#globalusage) (lest 29.05.2021).
- Storvik, A. E. (2006). Glasstaket – metafor med utilsiktede virkninger? Kjønn, ledelse og rekruttering i staten. *Sosiologisk tidsskrift*, 14 (3): 219-253.
- Storvik, A. E. L. & Abrahamsen, B. (2019). Karriereforventninger under glasstaket: Kvinner i starten av en ingeniørkarriere. *Scandinavian Journal of Vocations in Development*. doi: 10.7577/sjvd.3247.
- Tapia, M., Safapour, E., Kermanshachi, S. & Akhavian, R. (2019). *Investigation of the Barriers and Their Overcoming Solutions to Women's Involvement in the U.S. Construction Industry. Proceedings of the ASCE Construction Research Congress (CRC), Tempe, AZ, USA, 16 September 2019*.
- Tjora, A., Skirbekk, S. & Tjernshaugen, A. (2021). *rolle*. I: *Store norske leksikon*. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/rolle> (lest 30.04.2021).
- Tjora, A. H. (2010). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Torgersen, O. (2018). *Bedriftskultur*. ndla.no: Forlag NKI Forlaget, Leverandør Amendor AS. Tilgjengelig fra: <https://ndla.no/nb/subject:22/topic:1:187914/resource:1:120559?filters=urn:filter:5b028a77-1c35-4774-8e10-49e1bac2d6fd> (lest 06.05.2021).
- TrønderEnergi. (2017). *Energibyget på Lerkendal i Trondheim er TrønderEnergis hovedkontor*. digitalt fotografi. Tilgjengelig fra: <https://www.mynewsdesk.com/no/tronderenergi/pressreleases/hoeyere-kraftpris-og-mer-effektiv-drift-ga-resultatforbedring-i-2016-1937408> (lest 29.05.2021).

Visnes, O. (2020). *Ville ikke bygge Atlanterhavsveien*. digitalt fotografi. Tilgjengelig fra: visitmr.com/ville-ikke-bygge-atlanterhavsveien (lest 29.05.2021).

Wæhle, E. (2018). minoritet. I: *Store norske leksikon*. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/minoritet> (lest 07.05.2021).

Aagoth Elise, S. (2006). Glasstaket – metafor med utilsiktede virkninger? Kjønn, ledelse og rekruttering i staten. *Sosiologisk tidsskrift*, 14 (3): 219-253.

9 Vedlegg

Vedlegg A: Yrkesklassifiseringstabell

Eget tilvirke etter (SSB, 2011)

Yrkesklassifisering	Arbeidsoppgaver	Yrkestittel (eksempel)
1323 Leder av bygge- og anleggsvirksomhet	Personal- og økonomiansvar, i tillegg til overordnet fag- og planleggingsansvar for enheten personen er leder for	Byggesjef
2142 Sivilingeniører (bygg og anlegg)	Forsker, gir råd om, planlegger og leder bygge- og anleggsvirksomhet, leder drift og vedlikehold av anleggskonstruksjoner	Bygningsingeniør (sivil)
3112 Bygningsingeniører	Utfører teknisk arbeid som utforming, konstruksjon og reparasjon av bygninger og andre konstruksjoner	Bygningskonstruktør
3123 Arbeidsleder, bygg og anlegg	Koordinerer, overvåker og planlegger aktivitet for arbeidere som jobber med konstruksjon og reparasjon av bygninger	Byggarbeidsleder

Vedlegg B: BNLS rekrutteringstips til bedrifter

MENY

bnl Byggenæringens
Landsforening



Kontakt oss

Medlemskap

Om oss

Byggenæringens Landsforening / Utanning og jobb / Kvinner i byggenæringen / Rekrutteringstips

Rekrutteringstips til bedrifter

Nyhet, Rekruttering



Hvordan oppnå målsetting om bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassen? Her er noen tips på hvordan bedriftene kan gå frem.

Del denne siden:



1. Sett et rekrutteringsmål: Å sette seg et realistisk mål for mangfold er nødvendig og gir retning for alle i bedriften.
2. Tenk igjennom før du rekrutterer:
 - a) Fremstill bedriften din akkurat som du ønsker det skal være der på nettsiden deres, i sosiale medier og i rekrutteringsannonser.
 - b) Kartlegg eller innhent erfaringer fra kvinnene på arbeidsplassen i dag. Hvordan kan bedriften tilrettelegge bedre, og hva kan tas med videre i rekrutteringen?
 - c) Sjekk at praktiske fasiliteter som egne toalett o.l. er ivaretatt.
 - d) Informer internt om hvorfor dere ønsker kvinner og hvordan dere forventer at de skal bli ønsket velkommen og inkludert.
 - e) Vis hvordan dere vil ha det gjennom markedsføringen.
 - f) Vær bevisst på at dere viser frem begge kjønn i bildene som viser hva dere jobber med, på nettsidene deres og i rekrutteringsmaterialet.
 - g) Finn gode rollemodeller i bedriften. Hvordan er kjønnsbalansen i hele organisasjonen

3) Rekruttere flere om gangen

Vurder å rekruttere flere kvinner samtidig. Et miljø bestående av to eller flere kvinner øker sannsynligheten for at kvinnene blir værende lengre.

4. Når du skal rekruttere:

- a) Utformingen av stillingsannonsen bør være slik at den appellerer til både kvinner og menn. Bruk kjønnsnøytrale stillingsbetegnelser.
- b) Innkall kandidater av begge kjønn til intervju basert på cv, erfaring og bakgrunn.
- c) Noen ønsker å kombinere jobb med f.eks. idrett, barn, eller reising. For disse vil bedrifter som tilbyr fleksibel arbeidstid fremstå som mer attraktive

5) Under intervju:

Det er en stor fordel om bedriften stiller med begge kjønn under intervjuet. Vær nøye på å still de samme spørsmålene til kandidatene.

6) Lederstillinger:

Kvinner må oftere oppfordres til å bli ledere. Kvinner er ofte mindre frempå til å søke på lederstillinger. Ikke ta nei for et nei. Tilby mentorordninger, etterutdanningsprogram og andre tiltak som sikrer at flest mulig i bedriften kvalifiserer seg for større oppgaver. Husk at en høyere kvinneandel i arbeidsstokken gjør det lettere å finne egnede kandidater til styreverv.

7) Synliggjør kvinnene i bedriften:

For å beholde kvinnene er det viktig å synliggjøre resultatene og synliggjøre de kvinnene som allerede er der. Skap gode rollemodeller.

Kilder:

Disse tipsene er basert på innspill fra bransjer, erfaringer fra kvinner i næringslivet som kom fram under konferansen om Kvinner i byggenæringen i januar 2019, og "Hvordan få kjønnsbalanse i toppen av næringslivet" Barne- og likestillingsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet per 19. november 2018.



Besøksadresse

Middelthuns gate 27
Oslo

Postadresse

Postboks 7187
Majorstuen
0307 Oslo

Sosiale Medier

- Instagram
- Facebook
- LinkedIn
- Youtube

Telefon og e-post

23 08 75 00
firmapost@bnll.no
arbeidsrett@bnll.no
Org. nr
983 060 463
Personvern_og_ansvar

Nettredaktør

Siri Stang

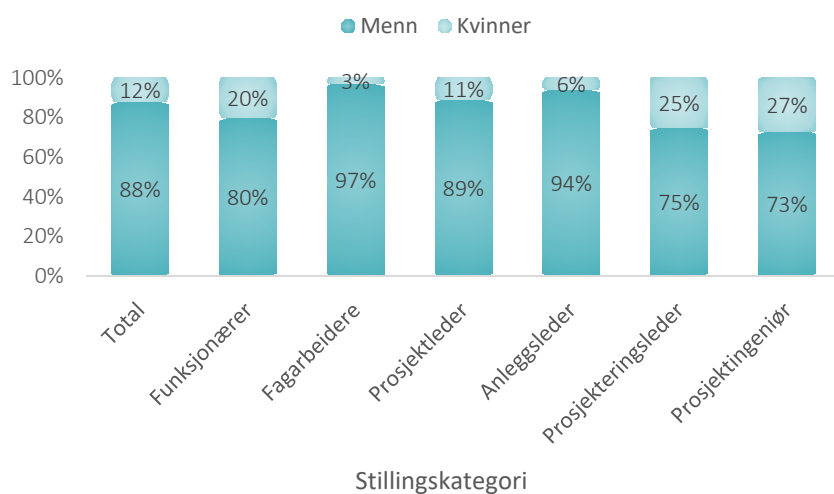
Se våre 14 bransjeforeninger.

Tilknyttet: Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

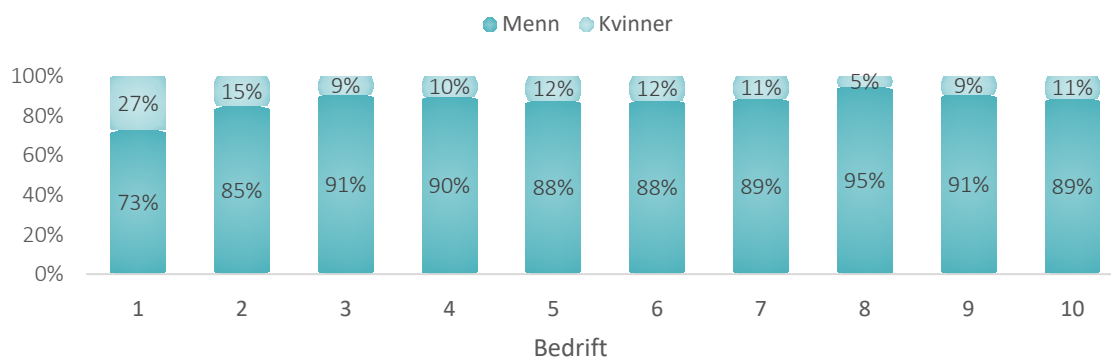
Vedlegg C: Statistisk kartlegging

Resultatene fra den statistiske kartleggingen viser kjønnsfordelingen i ti mellomstore- og store entreprenørbedrifter i Norge. Nedenfor presenteres bedriftenes kjønnsfordeling i de gitte stillingskategoriene.

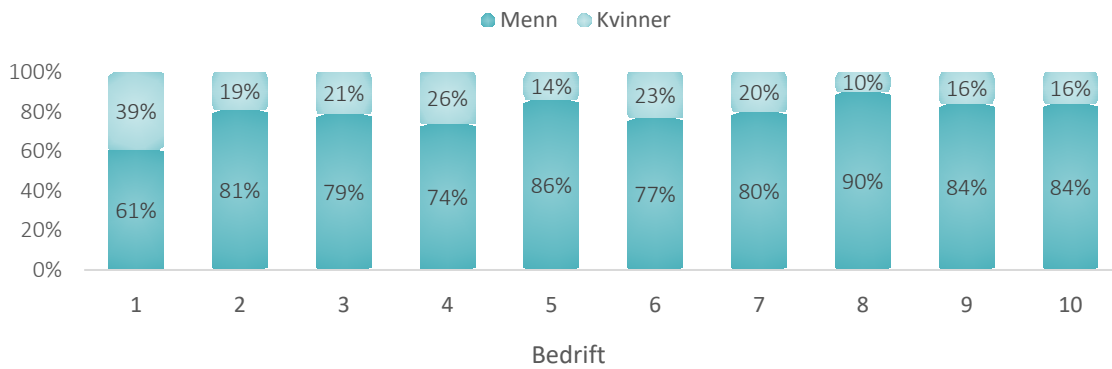
Gjennomsnittlig kjønnsfordeling i hver stillingskategori i bedriftene fra utvalget:



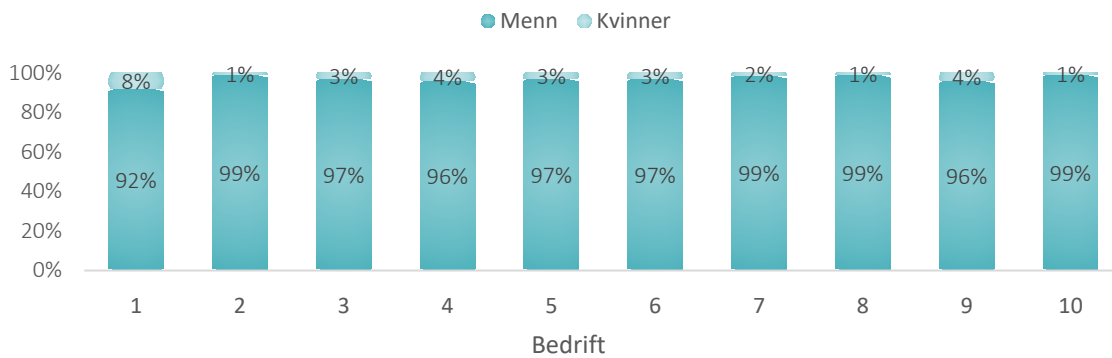
Kjønnsfordeling totalt i hver bedrift fra utvalget:



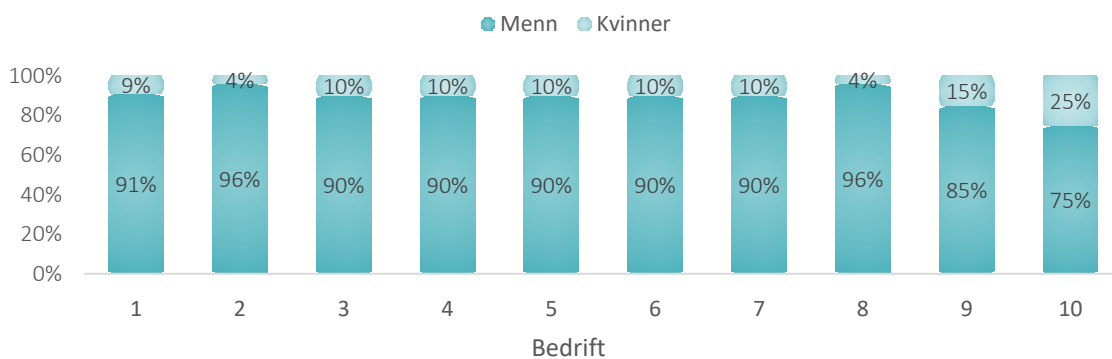
Kjønnsfordeling av funksjonærer i hver bedrift fra utvalget:



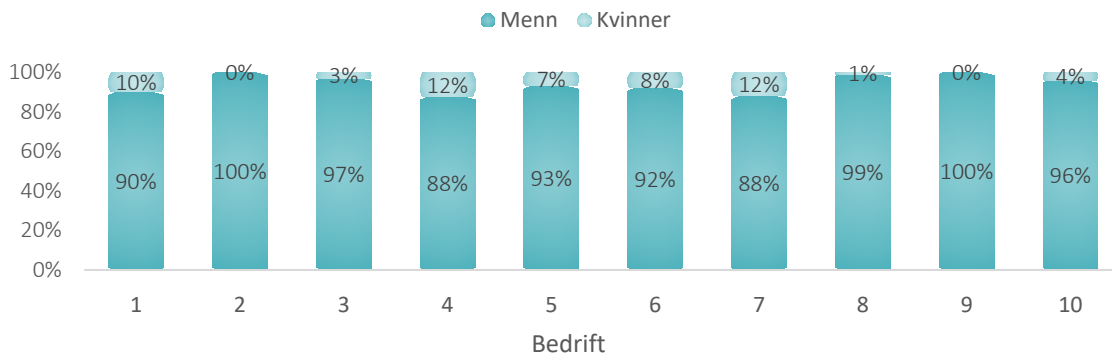
Kjønnsfordeling av fagarbeidere i hver bedrift fra utvalget:



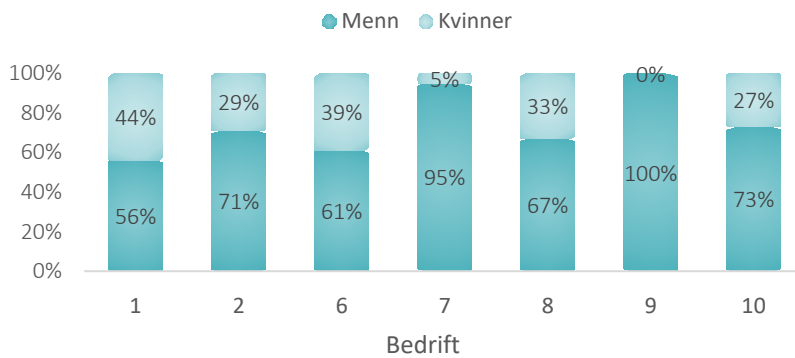
Kjønnsfordeling av prosjektledere i hver bedrift fra utvalget:



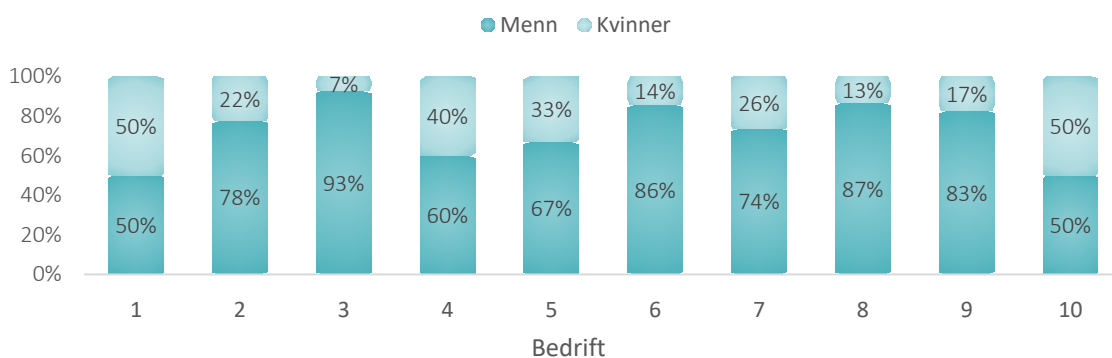
Kjønnsfordeling av anleggsledere i hver bedrift fra utvalget:



Kjønnsfordeling av prosjekteringsledere i hver bedrift fra utvalget:



Kjønnsfordeling av prosjektingeniører i hver bedrift fra utvalget:



Vedlegg D: Spørreundersøkelse

Kvinnelige funksjonærer hos norske bygg- og anleggsentreprenører

Vi er to studenter, Agnes Usterud og Kristine Terkelsen, som skriver masteroppgave om kvinnelige funksjonærer hos norske bygg- og anleggsentreprenører.

Oppgaven fokuserer på hvordan det kan rekrutteres flere kvinner til norske bygg- og anleggsentreprenører. For å svare på dette, stilles det spørsmål om hva som er årsaken og forløpet til at kvinner velger en jobb hos en bygg- eller anleggsentreprenør, og hvordan det oppleves å være kvinnelig funksjonær i bransjen.

Spørreundersøkelsen er helt anonym.

Estimert tid: 5 minutter.

TIDSRIST: 11.mars 2021 kl. 16.00

*** Må fylles ut**

Bakgrunn

- 1 Hvor mange ansatte er det i din bedrift? *****
 - Under 100
 - 100-500
 - 501-1000
 - Over 1000

- 2 I hvilket fylke jobber du? *****
 - Agder
 - Troms og Finnmark
 - Nordland
 - Trøndelag
 - Møre og Romsdal
 - Vestland
 - Rogaland
 - Vestfold og Telemark
 - Viken
 - Oslo
 - Innlandet

- 3 Hvor mange år har du jobbet hos en bygg- eller anleggsentreprenør? *****
 - 0-2 år
 - 3-5 år

- o 6-9 år
- o 10-15 år
- o 15 + år

4 Jobber du på en bygg- eller anleggsplass / jobber prosjektbasert? *

- o Ja *Hopp til spørsmål 5*
- o Nei *Hopp til spørsmål 6*

5 Hva er din stilling og ansvarsområde? *

- o Prosjektleder
- o Anleggsleder / Byggeleder / Produksjonsleder
- o Prosjekteringsleder
- o Arbeidsleder / Formann / Entreprisearsvarelig
- o Prosjektingeniør / Anleggsingeniør
- o Stikningsingeniør
- o HMS-leder
- o Trainee
- o Innkjøpsleder
- o Administrativ medarbeider
- o Annet: _____

Rekrutteringsgrunnlag

6 Har du en utdanning innen bygg? *

- o Ja *Hopp til spørsmål 7*
- o Nei. *Hopp til spørsmål 8*

7 Hva påvirket deg mest (maks tre) til å ta en utdanning innen bygg? *

- Interesse
- Familie / venner / medelever
- Utdanningen hadde et godt rykte
- Gode karrieremuligheter (høy lønn, lederstillinger..)
- Utdanning med høy status (prestisje)
- Markedsføring på nett
- Karriereveileder / rådgiver
- Mannlig forbilde
- Kvinnelig forbilde
- Utdanningsmesse / Karrieredag

Annet: _____

8 Hva påvirket deg mest (maks tre) til å ta en jobb hos en bygg- eller anleggsentreprenør? *

- Interesse
- Familie / venner / medstudenter
- Jobben hadde et godt rykte
- Gode karrieremuligheter (høy lønn, lederstillinger)
- Godt arbeidsmarked (sikkerhet, behov for arbeidskraft)
- Markedsføring på nett
- Karriereveileder / rådgiver
- Mannlig forbilde
- Kvinnelig forbilde
- Forelesninger / professorer
- BM-dagen, Næringslivsdagen, bedriftspresentasjon
- Annet: _____

Omdømme

9 Hva var dine viktigste forventninger (maks tre) til en jobb hos en bygg- eller anleggsentreprenør, før du startet? *

- God kjønnsbalanse
- Dårlig kjønnsbalanse
- Mannsdominert kultur (machokultur)
- Tøffe arbeidsforhold (risikofylt, lange arbeidsdager)
- Gode arbeidsforhold (gode arbeidstider, god arbeidssikkerhet)
- Det krever fysisk styrke
- Lite karrieremuligheter (lav lønn, manglende muligheter for lederstillinger)
- Godt arbeidsmiljø (god inkludering, godt fellesskap, godt samarbeid..)
- Dårlig arbeidsmiljø (lite inkludering, lite fellesskap, dårlig samarbeid..)
- Det krever mental styrke (forventning om å måtte være "tøff" nok, stress..)
- Gode karrieremuligheter (høy lønn, gode muligheter for lederstillinger..)
- Spennende arbeidsoppgaver

10 Hvilke faktorer (maks tre) er viktigst for å beskrive din oppfatning av en jobb hos en bygg- eller anleggsentreprenør nå, etter å ha jobbet der? *

- God kjønnsbalanse
- Dårlig kjønnsbalanse
- Mannsdominert kultur (machokultur)
- Tøffe arbeidsforhold (risikofylt, lange arbeidsdager)
- Gode arbeidsforhold (gode arbeidstider, god arbeidssikkerhet)

- Det krever fysisk styrke
- Lite karrieremuligheter (lav lønn, manglende muligheter for lederstillinger)
- Godt arbeidsmiljø (god inkludering, godt fellesskap, godt samarbeid..)
- Dårlig arbeidsmiljø (lite inkludering, lite fellesskap, dårlig samarbeid..)
- Det krever mental styrke (forventning om å måtte være "tøff" nok, stress..)
- Gode karrieremuligheter (høy lønn, gode muligheter for lederstillinger..)
- Spennende arbeidsoppgaver

Karrieremuligheter

11 Hvor viktig er det for deg å ha / kunne få en lederstilling på din arbeidsplass? *

- Veldig viktig
- Ganske viktig
- Verken viktig eller uviktig
- Mindre viktig
- Ikke viktig

12 I hvilken grad føler du at du har mulighet til å få en lederstilling på din arbeidsplass? *

- Stor grad
- Ganske stor grad
- Middels grad
- Liten grad
- Ingen grad

Arbeidsmiljø og arbeidshverdag

13 I hvilken grad er det vanskelig å kombinere arbeidstider med familieliv? *

- Stor grad
- Ganske stor grad
- Middels grad
- Liten grad
- Ingen grad

14 I hvilken grad trives du på arbeidsplassen? *

- Stor grad
- Ganske stor grad
- Middels grad

- Liten grad
- Ingen grad

15 Har du noen gang opplevd noen av punktene nedenfor i jobb hos en bygg- eller anleggsentreprenør?

- Følt meg dårlig / urettferdig behandlet
- Følt at jeg ikke har blitt hørt
- Følte at jeg ikke er en del av fellesskapet
- Blir ikke respektert av fagarbeidere
- Blir ikke respektert av mannlige kollegaer
- Kjønnsdiskriminering
- Trakassering
- Nei
- Annet: _____

16 Om du har opplevd noen av hendelsene på forrige spørsmål, kan du utdype dette?

Fritekst

Rekruttering

17 Er det viktig for deg at det blir ansatt flere kvinner hos bygg- og anleggsentreprenørene? *

- Ja *Hopp til spørsmål 17*
- Nei *Hopp til spørsmål 19*
- Vet ikke *Hopp til spørsmål 18*

18 Hva tror du kan tiltrekke flere kvinner til bygg- og anleggsentreprenørene?

Fritekst

Intervju

19 Vi skal også gjennomføre en kvalitativ analyse i vår oppgave. I den anledning vil gjerne komme i kontakt med kvinner i bransjen til et utdypende intervju. Kunne du tenkt deg å stille opp i et intervju hvor du anonymiseres i publiseringen? Intervjuet vil ta rundt 30-45 minutter.

Trykk her, og send en e-post til Kristine Terkelsen på krte@nmbu.no

Vedlegg E: Intervjuguide

til kvinnelige funksjonærer hos bygg- og anleggsentreprenører

Intro

Intervjuet omhandler temaet «kvinnelige funksjonærer hos bygg- og anleggsentreprenører».

Intervjuet vil vare i ca. 45 minutter.

Det vil bli tatt et lydopptak av samtalen, men dette vil bli slettet etter prosjektslutt. Du vil også få tilsendt et skriv med det vi vil sitere deg på etter transkribering.

Bakgrunn

1. Bakgrunn
 - Alder
 - Antall år hos bygg-/anleggsentreprenør
 - Fylke
 - Stilling
 - Utdannelse
 - Bygg/anlegg

Overordnede spørsmål (uten føringer)

1. Hvordan er det å være kvinne i bygg- og entreprenørbransjen?
2. Vi har fått stort engasjement rundt oppgaven vår, hvor tror du dette engasjementet kommer fra?

Kategoriserte spørsmål

- Kjønnbalanse
Hvordan er kjønnbalansen på din avdeling/prosjekt? Påvirker det deg?
Har dette vært annerledes før?
Hva tror du er grunnen til at det er såpass få kvinnelige funksjonærer?
- Karrieremuligheter
Har du hatt noen andre stillinger enn den du har nå?
Hvordan er det å være kvinnelig leder på et prosjekt?
Er det mange kvinnelige ledere på ditt prosjekt? Om det Hva tror du er grunnen til at det er så få?
- Arbeidshverdag
Hvordan er det å ha din stilling på et prosjekt? Evt. tidligere stillinger?
Hva har vært årsakene til at du har byttet litt stillinger?
Hvordan er arbeidshverdagen?
Hva synes du om arbeidstidene?
Hvordan er det å kombinere jobb og fritid?

- Arbeidsmiljø
Inkludert i fellesskapet?
Føler du deg respekt på anleggsplassen? Fagarbeidere/kollegaer?
Hvem samarbeider du med?
Mentor?
- Trivsel
Trives man til tross for ubalanse blant kjønn?
Må man være tøff for å jobbe på en byggeplass?
Må man tilpasse seg kulturen?
Tror du trivselen er et resultat av at man har tilpasset seg det mannsdominerte arbeidslivet?
- Rekruttering
Hva tror du kan rekruttere flere kvinnelige funksjonærer?
Har bedriften en strategi for rekruttering? Samle/spre kvinnene på prosjekter?

Vedlegg F: Samtykkeskjema vedrørende dybdeintervjuer

Vil du delta i forskningsprosjektet

“Kvinnelige funksjonærers opplevelser på norske byggeplasser”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å finne ut av hvilke faktorer som gjør at kvinnelige funksjonærer velger en jobb hos en bygg-/anleggsentreprenør. I tillegg til å finne ut hvordan det oppleves å være kvinne på en bygg-/anleggsplass i dag. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektet er en masteroppgave ved NMBU i Ås. Vi er to masterstudenter på linja “byggeteknikk og arkitektur” som skriver oppgaven sammen.

Formålet med oppgaven er å finne ut hvordan kjønnsbalansen er blant bygg- og anleggsentreprenører. Forskningsspørsmålene går ut på å finne årsaken og forløpet til at kvinnene valgte å ta en jobb hos en bygg-/anleggsentreprenør. I tillegg til å undersøke hvordan det oppleves å være kvinnelig funksjonær i en norsk entreprenørbedrift.

For å besvare forskningsspørsmålene har vi gjennomført en spørreundersøkelse som undersøker forskningsspørsmålene blant et stort utvalg. Intervjuene vil gå i dybden på svarene som kommer fra spørreundersøkelsen. Intervjuene vil av den grunn gå inn på: påvirkningskrefter ved valg av jobb, karrieremuligheter, arbeidsmiljø og arbeidshverdag og tanker om videre rekrutteringsstrategier.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget består av 5-10 kvinnelige funksjonærer som er ansatt hos en norsk Bygg-/anleggsentreprenør. Utvalget har gjennomført en spørreundersøkelse tilknyttet vårt prosjekt, og har blitt rekruttert via denne spørreundersøkelsen.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du blir med på et dybdeintervju. Dette vil ta deg ca. 30-45 minutter. I intervjuet vil vi stille spørsmål om årsaker og forløp til at du valgte å jobbe hos en bygg-/anleggsentreprenør, og hvordan det oppleves å være kvinnelig funksjonær hos en bygg-/anleggsentreprenør i Norge. Det vil bli tatt lydopptak av intervjuet, dette vil slettes etter transkribering.

- Intervjuene vil foregå digitalt ettersom covid-19-situasjonen er usikker.
- Spørsmålene vil i hovedsak dreie seg om opplevelser og trivsel på byggeplass, arbeidstider ift. familieliv og karrieremuligheter på arbeidsplassen.
- Hvis du ønsker å dele opplysninger om din helse og sosiale forhold, vil vi inkludere dette i vår analyse.

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 vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Kun skribentene av oppgaven, Kristine Terkelsen og Agnes Usterud, vil ha tilgang til opplysningene.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil erstattes med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data», lagre datamaterialet på forskningsserver, innelåst/kryptert.

Deltakere vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen. Det vil kun opplyses om at deltakerne er kvinner, og at de jobber i store (over 100 ansatte) bygg- eller anleggsentreprenører i Norge. Navn på bedrifter og personer vil ikke nevnes eller kunne gjenkjennes i den publiserte oppgaven.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Alle innsamlede opplysninger og data vil destrueres/slettes når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent. Prosjektet er, etter planen, ferdigstilt 1. juni 2021.

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 Norges miljø- og biovitenskapelige universitet 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:

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet ved

- Kristine Terkelsen på epost (krte@nmbu.no) eller på telefon: 94437617.
- Agnes Usterud på epost (agus@nmbu.no) eller på telefon: 95092044.
- Martin Ebert, veileder, på epost (martin.ebert@nmbu.no) eller telefon: 99543185.
- Vårt personvernombud: Hanne Pernille Gulbrandsen på epost (personvernombud@nmbu.no) eller telefon: 40281558.

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

Kristine Terkelsen og Agnes Usterud
Studenter ved NMBU i Ås

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Kvinnelige funksjonærers opplevelser på norske byggeplasser, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i ett dybdeintervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, 01.06.2021.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)



Rekrutteringsforslag

Rekrutteringsforslagene er hentet fra kvinnelige funksjonærens forslag til rekruttering av kvinner til bygge- og anleggsbransjen i forbindelse med gjennomføringen av masteroppgaven «Kvinner i bygge- og anleggsnæringen» ved Norges Miljø- og Biovitenskapelige Universitet.

SYNLIGGJØRING

Synliggjøring av et realistisk bilde av bransjen. Ved hjelp av karriereveiledere, rollemodeller på besøk i forelesninger og forbilder som kan vise alle bransjens sider innad og utad i bedriftene. Dette kan skape et helhetlig bilde som viser hva bransjen har å tilby. Det er dessuten viktig å synliggjøre karrieremulighetene, de spennende arbeidsoppgavene og det trygge arbeidsmarkedet.

TILRETTELEGGING

Tilrettelegging av brakkefasiliteter i form av separate toaletter og garderober for kvinner og menn.

Endre arbeidstidene på bygge- og anleggsplasser, og kontrollere funksjonærenes arbeidstimer utover kontraktsfestet arbeidsmengde per uke.

HOLDNINGSARBEID

Nulltoleranse for uønskede hendelser og diskriminerende holdninger mot arbeidstakere på arbeidsplassen.

Senke terskelen for å melde fra om uønskede forhold.

Ha tydelige retningslinjer for alle tilknyttede aktører på prosjektene.

INKLUDERING

Samle flere kvinner på samme arbeidsplass. Mange kvinnelige funksjonærer føler seg i større grad inkludert, og som en del av fellesskapet, om det er minst én annen kvinne på arbeidsplassen. Innføre mentorordninger for alle nyansatte på arbeidsplassene, både for kvinner og menn.

ØKT KOMPETANSE

Øke mangfoldskompetansen innad i bedriften, og synliggjøre bedriftens ønske om flere kvinner. Ved at bedriften øker arbeidstakernes kompetanse knyttet til verdien av ulike verdier og tankemåter vil mangfoldet være en ressurs.

OPPFORDRING

Øke oppmerksomheten på å gi lederansvar til kvinnelige funksjonærer. Kvinnelige funksjonærer har høye ambisjoner om lederstillinger, men mange trenger å bli anerkjent og oppfordret til å påta seg lederansvar.

Det er dessuten lurt å anerkjenne kvinners arbeid på arbeidsplassen, da samfunnsstrukturer har ført til at det har skapt en mistillit til kvinners kunnskap.



Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
Noregs miljø- og biovitenskapelige universitet
Norwegian University of Life Sciences

Postboks 5003
NO-1432 Ås
Norway