



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Masteroppgave 2023 30 stp
Fakultet for realfag og teknologi

Kjønnsforskjeller i bygg- og anleggsnæringen

En sammenlikningsstudie av menn og kvinners
arbeidsliv etter fullført utdanning innen byggeteknikk
og arkitektur på NMBU

Ida Eng Hansen
Byggeteknikk og arkitektur

FORORD

Denne masteroppgaven markerer slutten på fem år som student på Ås. Det har vært fem lærerike år, både med tanke på det faglige innen studieretningen byggeteknikk og arkitektur, men også med tanke på personlig vekst. Å flytte ut fra mitt trygge, lille hjemsted, bo i kollektiv med ukjente mennesker, studere på universitet i en ny klasse med helt annerledes fag og forme nye bekjenskaper, har skapt nye opplevelser, erfaringer og minner som alltid vil være med meg.

Denne masteroppgaven markerer også begynnelsen på en ny epoke i livet. Det er tid for å ta steget ut i arbeidslivet, bo for seg selv, lære seg nye ferdigheter og danne nye bekjenskaper. Etter å ha sittet på skolebenken i 18 år, hvorav de fem siste årene har dreid seg om å bli sivilingeniør innen bygg, er det skummelt å skulle trå ut i arbeidslivet. Det siste året har jeg tenkt mye på hva, hvor og hvem jeg vil jobbe med. I en bransje der kvinner er underrepresentert, er det enda mer skremmende, som en nyutdannet kvinne, å finne sin plass.

På grunn av denne nysgjerrigheten på hvordan arbeidslivet er for kvinner og menn etter fullført utdanning, har jeg valgt å skrive om nettopp dette. Jeg vil takke min veileder, Martin Ebert, for å ha utfordret meg til å tenke selv. Den største takken vil jeg rette til informantene som ville la seg intervju samt alle som svarte på spørreskjemaet mitt. I tillegg vil jeg takke familie, venner og medstudenter som har hjulpet, motivert og inspirert meg både gjennom prosessen med å skrive denne oppgaven, men også gjennom fem år på ingeniørstudiet. Takk!

*«Vi vil at livets gode ting skal skje,
at styrken skal gi svakheten sin hånd,
at menneske skal hjelpe menneske.
Vi vet at livet selv vil ha det sånn.»*

(Tatt fra *Til kvinner er vi født* av Inger Hagerup)

Ida Eng Hansen

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

Ås, 15. mai 2023

SAMMENDRAG

Det er vanskelig for nyutdannede å vite hva man kan forvente av arbeidslivet når man skal begynne i sin første fagrelaterte jobb. For kandidater med master i *byggeteknikk og arkitektur* fra NMBU er realiteten at de tar steget ut i Norges mest mannsdominerte bransje: bygg- og anleggsbransjen. Denne oppgaven har tatt for seg hvordan uteksaminerte kvinner og menn med master i *byggeteknikk og arkitektur* opplever arbeidslivet etter fullført utdanning, satt i lys av bygg- og anleggsnæringens kjønnsforskjeller. For å finne svar på problemstillingen, har to forskningsspørsmål blitt undersøkt:

- 1) Hvilke kjønnsforskjeller finnes i bygg- og anleggsnæringen?
- 2) Hva er årsakene til disse kjønnsforskjellene?

Studiens metode inkluderer litteratursøk, en kvantitativ spørreundersøkelse sendt ut til kandidater som har uteksaminert med en master i *byggeteknikk og arkitektur* de siste elleve årene, samt kvalitative dybdeintervjuer med tre av respondentene fra spørreundersøkelsen.

Resultatene viser kjønnsforskjeller i arbeidslivet til kandidatene i sju av elleve kategorier. Disse forskjellene omhandler kandidatenes stillingsnivå, lønn, karrieremuligheter, følelse av annerledes behandling på bakgrunn av kjønn, samt valg av bransje og bedriftsstørrelse. Videre avdekket resultatene at årsakene bak kjønnsforskjellene er mange og komplekse, men at de har rot i kjønnenes karaktertrekk. Det gjenstår derfor mer detaljert forskning om temaet, også i et samfunnsvitenskapelig perspektiv.

ABSTRACT

It is difficult for new graduates to know what to expect from working life when starting their first job within their field of study. For graduates with a master's degree in *byggeteknikk og arkitektur* from NMBU, the step into working life is also a step into Norway's most male-dominated industry: the construction industry. This thesis has considered how women and men who have graduated with a master's degree in *byggeteknikk og arkitektur* experience working life after completing their education, in light of the construction industry's gender differences. To answer this problem, two research questions have been investigated:

- 1) What gender differences exist in the construction industry?
- 2) What are the causes for these gender differences?

The study's method includes a literature search, a quantitative survey sent out to candidates who have graduated with a master's degree in *byggeteknikk og arkitektur* in the last eleven years, as well as qualitative in-depth interviews with three of the respondents from the survey.

The results show gender-related differences in the working life of the graduates in seven out of eleven categories. These differences concern the graduates' position level, salary, career opportunities, feeling of different treatment on the basis of gender, as well as the choice of industry and company size. Furthermore, the results revealed that the causes for these gender-related differences are many and complex, but that they are rooted in the characteristics of the genders. This implies that future research should be done to obtain a deeper and more detailed understanding of the discovered gender-related differences.

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord	I
Sammendrag	III
Abstract	V
Innholdsfortegnelse	VII
Figurliste	IX
Tabelliste	X
Sentrale definisjoner	XI
1. Innledning	1
<i>1.1 Bakgrunn og formål</i>	<i>1</i>
<i>1.2 Avgrensing og Problemstilling</i>	<i>2</i>
1.2.1 Problemstilling.....	3
1.2.2 Forskinings spørsmål	3
<i>1.3 Disposisjon</i>	<i>4</i>
2. Teoretisk rammeverk	5
2.1 Byggeteknikk og arkitektur.....	5
2.2 Yrkesvei	6
2.3 Lønn	8
2.4 Karrieremuligheter	11
2.5 Trivsel	12
3. Forskningsdesign og metode	13
3.1 Valg av forskningsmetode	13
3.2 Litteraturstudie og teori.....	14
3.3 Spørreundersøkelse.....	14
3.3.1 Utforming	14
3.3.2 Utvalg	16
3.3.3 Gjennomføring.....	16
3.3.4 Etterarbeid	16
3.4 Intervju.....	17
3.4.1 Intervjuguide.....	17
3.4.2 Informanter	17

3.4.3 Gjennomføring.....	18
3.4.4 Etterarbeid	18
3.5 <i>Evaluering av forskningsmetode</i>	19
3.5.1 Validitet	19
3.5.2 Reliabilitet	19
3.5.3 Kritikk til egen studie	20
4. Resultater	21
4.1 <i>Respondentenes bakgrunn</i>	21
4.2 <i>Informantenes bakgrunn</i>	23
4.3 <i>Yrkesvei</i>	24
4.4 <i>Lønn</i>	30
4.5 <i>Karrieremuligheter</i>	34
4.6 <i>Trivsel</i>	35
4.7 <i>Karrieretips</i>	41
5. Diskusjon.....	42
5.1 <i>Første forskningsspørsmål</i>	42
5.2 <i>Andre forskningsspørsmål</i>	48
6. Konklusjon.....	52
6.1 <i>Første forskningsspørsmål</i>	52
6.2 <i>Andre forskningsspørsmål</i>	53
Litteraturliste.....	54
Vedlegg	56
<i>Vedlegg A: Spørreundersøkelse</i>	56
<i>Vedlegg B: Intervjuguide</i>	61
<i>Vedlegg C: Samtykkeskjema vedrørende dybdeintervjuer</i>	63
<i>Vedlegg D: Godkjenning fra Sikt</i>	66

FIGURLISTE

<i>Figur 1: Kjønnfordeling av personer som har fullført vitnemålsgivende studieprogram i byggeteknikk og arkitektur på NMBU. Egenlaget figur basert på tabell fra DBH (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, u.å.-a).</i>	5
<i>Figur 2: Andel sysselsatte per sysselsettingsgruppe for bygg- og anleggsvirksomhet i 2021. Egenlaget figur basert på Statistisk sentralbyrås statistikk (Statistisk sentralbyrå, 2022).</i>	7
<i>Figur 3: NMBU-kandidatenes stillingsnivå i 2020 og 2015. Egenlaget figur basert på rapport fra kandidatundersøkelsen 2020 (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021a, s. 88).</i>	7
<i>Figur 4: Begynnerårslønn per uteksamineringsår for bygge- og anleggsvirksomhet og rådgivning/konsulentvirksomhet. Egenlaget figur basert på Teknas lønnsstatistikk (Tekna, u.å.-b).</i>	8
<i>Figur 5: Nåværende årslønn per uteksamineringsår for bygge- og anleggsvirksomhet og rådgivning/konsulentvirksomhet. Egenlaget figur basert på Teknas lønnsstatistikk (Tekna, u.å.-b).</i>	9
<i>Figur 6: Gjennomsnittlig årslønn for heltidsansatte sivilingeniører (bygg og anlegg) i privat sektor i de respektive år. Årslønn beregnet som månedslønn ganger 12. Egenlaget figur basert på SSBs lønnsstatistikk (Statistisk sentralbyrå, 2023b).</i>	9
<i>Figur 7: Viktigheten av å ha/kunne få en lederstilling. Egenlaget figur. Tatt fra masteroppgaven Kvinner i bygge- og anleggsnæringen (Usterud & Terkelsen, 2021, s. 66).</i>	11
<i>Figur 8: Grad av mulighet for en lederstilling. Egenlaget figur. Tatt fra masteroppgaven Kvinner i bygge- og anleggsnæringen (Usterud & Terkelsen, 2021, s. 66).</i>	11
<i>Figur 9: Tilfredshet med jobben. Egenlaget figur basert på kandidatundersøkelsen 2020 (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021a, s. 98).</i>	12
<i>Figur 10: Grad av trivsel på arbeidsplassen. Egenlaget figur basert på masteroppgaven til Usterud og Terkelsen (2021, s. 55).</i>	12
<i>Figur 11: Kjønnfordeling av respondenter.</i>	21
<i>Figur 12: Kjønnfordeling av respondentenes spesialisering på studiet.</i>	22
<i>Figur 13: Antall respondenter per uteksamineringsår fordelt på kjønn.</i>	22
<i>Figur 14: Andel av menns svar på spørsmålet Jobber du i bygg- og anleggsnæringen?</i>	24
<i>Figur 15: Andel av kvinners svar på spørsmålet Jobber du i bygg- og anleggsnæringen?</i>	24
<i>Figur 16: Fordeling av bransje i bygg- og anleggsnæringen for kvinner og menn. Prosentfordelingen gjelder per kjønn.</i>	25
<i>Figur 17: Kjønnfordeling av antall ansatte det er i bedriften respondentene jobber i. Prosentfordelingen gjelder per kjønn.</i>	28
<i>Figur 18: Kjønnfordeling av respondentenes stillingsnivå.</i>	30
<i>Figur 19: Gjennomsnittlig begynerårslønn per uteksamineringsår for hvert kjønn.</i>	30
<i>Figur 20: Gjennomsnittlig nåværende årslønn per uteksamineringsår for hvert kjønn.</i>	31
<i>Figur 21: Kjønnfordeling av viktigheten for å ha eller kunne få lederansvar på arbeidsplassen.</i>	34
<i>Figur 22: Kjønnfordeling av hvilken grad respondentene føler de har mulighet til å kunne få lederansvar på sin arbeidsplass.</i>	35
<i>Figur 23: Kjønnfordeling av hvilken grad respondentene trives på sin arbeidsplass.</i>	35
<i>Figur 24: Kjønnfordeling av hvilken grad respondentene er fornøyd med sine arbeidsoppgaver.</i>	36
<i>Figur 25: Kjønnfordeling av respondentenes svar på om de føler seg er annerledes behandlet på sin arbeidsplass på grunn av sitt kjønn.</i>	36

TABELLISTE

<i>Tabell 1: Oppgavens struktur.</i>	<i>4</i>
<i>Tabell 2: Oversikt over informanter.</i>	<i>18</i>
<i>Tabell 3: Oversikt over kjønnsforskjeller.</i>	<i>52</i>

A-ordningen	«A-ordningen er en samordnet måte for arbeidsgivere å rapportere opplysninger om inntekt og ansatte til NAV, SSB og Skatteetaten (Skatteetaten, u.å.).»
BDO	«BDO er et internasjonalt rådgivnings- og revisjonsselskap med dypt fotfeste i norsk samfunns- og næringsliv (BDO, 2023a).» BDO har siden 2018 fremlagt bygg- og anleggsanalysen (BDO, 2023b).
DBH	«Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) inneholder informasjon om hele den tertiære utdanningen i Norge som inkluderer universiteter, høyskoler og høyere yrkesfaglig utdanning (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, u.å.-b).»
HR	Human Resources
Kandidat	Person som har avlagt avsluttende eksamen ved høyskole eller universitet (Store norske leksikon, 2021).
Nettskjema	«Nettskjema er et nettbasert undersøkelsesverktøy utviklet av Universitetet i Oslo som gir deg muligheten til å lage, lagre og administrere undersøkelser og datainnsamling. Tjenesten tilbyr ulike spørsmålstyper, tilpasningsalternativer, avanserte funksjoner og sikkerhetstiltak for å sikre datanøyaktighet og personvern (Nettskjema, u.å.).»
RIB	Rådgivende ingeniør bygg
Sikt	«Kunnskapssektorens tenesteleverandør blei etablert 1. januar 2022 gjennom ei samanslåing av NSD (Norsk senter for forskingsdata AS), Uninett AS og Unit – Direktoratet for IKT og fellestjenester i høgare utdanning og forskning (Sikt, u.å.-b).»
Tekna	Tekna er den største masterforeningen i Norge, med 100 000 medlemmer. Foreningen organiserer medlemmer som har en mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap (Tekna, u.å.-a).

1. INNLEDNING

I dette kapittelet presenteres hva oppgaven handler om, bakgrunn for valg av tema, avgrensninger, problemstilling samt forskningsspørsmål, og disposisjon over resten av oppgaven. I underkapittelet om bakgrunn og formål vil grunnlag for valg av oppgave og hensikten med oppgaven bli presentert. Videre vil oppgavens område og omfang avgrenses og problemstillingen legges fram. Til slutt i kapittelet vil en disposisjon over resten av oppgaven framstilles.

1.1 BAKGRUNN OG FORMÅL

Etter snart fem år med studier på NMBU, er vi snart klare for å ta første steget ut i arbeidslivet. Som nyutdannet er det vanskelig å vite og se for seg hvordan arbeidshverdagen blir. Det er tilnærmet umulig å vite hvilken jobb man skal satse på som den første etter å ha brukt nesten hele livet på skolebenken. For å få litt mer innsyn i hvordan det er å jobbe i bygg- og anleggsnæringen, var en masteroppgave om nettopp dette temaet interessant.

NMBU (u.å.) har på sine hjemmesider en beskrivelse av studieretningen *byggeteknikk og arkitektur*. Her kan man også lese karriereintervjuer, men det er kun én person som har blitt intervjuet og stilt spørsmål om arbeidslivet etter endt studieløp (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2022). Her er det mangel på kunnskap og publikasjoner. Å finne svar på dette kan være til hjelp for de som studerer eller vurderer å studere *byggeteknikk og arkitektur*, og lurere på hvilke muligheter man har når man blir ferdig med utdanningen.

Å forske på dette er også en god måte å tilegne seg kunnskap om hvordan bygg- og anleggsnæringen er og fungerer. Det er også interessant å finne ut om det er noen forskjeller i arbeidslivet mellom kvinner og menn som tidligere har studert på NMBU. Den største inspirasjonskilden til denne oppgaven er masteroppgaven til Agnes Synnøve Usterud og Kristine Terkelsen. De skriver i sin oppgave om hvordan bygg- og anleggsentreprenørene kan oppnå en jevnere kjønnsbalanse på funksjonærnivå (Usterud & Terkelsen, 2021).

Tilnærmingen til oppgaven er å undersøke hvilke forskjeller og likheter det er mellom kvinners og menns arbeidserfaringer etter fullført utdanning innen byggeteknikk og arkitektur ved NMBU. Formålet er å skape en kilde til informasjon om hvilke muligheter man har i arbeidslivet når man er ferdig utdannet med en master i byggeteknikk og arkitektur. Det er interessant å finne ut om det er forskjeller mellom kvinner og menn i bygg- og

anleggsbransjen når det gjelder tidligere studenter ved NMBU som har studert byggeteknikk og arkitektur, og hva som er årsaken til disse forskjellene.

1.2 AVGRENSING OG PROBLEMSTILLING

Bygg- og anleggsnæringen er fastlands-Norges største næring (BDO, 2022). Næringen hadde i 2022 om lag 260 000 sysselsatte og verdiskapningen var rundt 250 milliarder kroner (Statistisk sentralbyrå, 2023a). «Verdiskapningen i næringslivet oppgis gjerne i bruttoprodukt i basisverdi, det vil si verdien av det som er produsert minus driftskostnadene forbundet med å produsere det (Statistisk sentralbyrå, 2023a).» Bygg- og anleggsbransjen har med dette et stort og viktig samfunnsansvar (BDO, 2022). Bransjen står globalt for 40% av alt CO₂-utslipp, 40% av energiforbruket og 40% av avfallet (Tekna, 2022). Med nye krav til bærekraft må næringen tilpasse seg og tilegne seg ny kompetanse for å opprettholde verdiskapningen (BDO, 2022).

Det interessante med bygg- og anleggsanalysen er kapittelet om kjønnsbalanse i bransjen. «Bransjen har vært og er fremdeles mannsdominert. De siste årene har flere og flere selskaper satt i gang tiltak for å øke kvinneandelen. Tallene viser at utviklingen går sakte, men i riktig retning (BDO, 2022).» I analysen framgår et stolpediagram fra Statistisk sentralbyrå som viser forskjellen i kvinneandel i bygg- og anleggsbransjen sammenliknet med norsk næringsliv for stillingene: daglig leder, styreleder og sysselsatte. Her er det signifikante forskjeller. Kvinneandelen er generelt lav i byggebransjen.

FNs bærekraftsmål 5 omhandler likestilling mellom kjønnene. Målet lyder som følger: «Oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling i samfunnet (FN-sambandet, 2023).» Punkt 5.5 heter: «Sikre kvinner fullstendig og reell deltakelse og like muligheter til ledende stillinger på alle nivåer der beslutninger tas, i det politiske, det økonomiske og det offentlige liv (FN-sambandet, 2023).» Ifølge FN-sambandet (2023) er Norge svært likestilt sammenliknet med andre land, men kvinner har fortsatt gjennomsnittlig lavere lønn enn menn og det er menn som leder kampen om flest lederstillinger. Det framgår også at kun 14 % av de 200 største selskapene i Norge har kvinnelig toppleder.

Bygg- og anleggsbransjen er fremdeles den mest mannsdominerte bransjen i Norge. For å sitere BDOs bygg- og anleggsanalyse fra 2022: «Vi mener at kjønnsbalanse ikke bare er viktig i et likestillingsperspektiv, men avgjørende for å være relevant og konkurransedyktig over tid (BDO, 2022).» BDO oppfordrer bygg- og anleggsbransjen til å gjøre synlige og

konkrete tiltak som egne garderobes, kulturregler og rollemodeller. Kvinnene trenger også historier, mentorer og trenere – fra begge kjønn. Kampen om en jevnere kjønnsbalanse må forankres fra toppledelsen og ned og ikke bare kjempes av kvinnene alene. Dette er et lederansvar. Det er også viktig å tiltrekke, beholde og utvikle kvinner i bransjen fordi kapasitets- og kompetansebehovet øker med behov for effektivisering, risikohåndtering, lønnsomhetsforbedring og krav til teknologisk og bærekraftig utvikling (BDO, 2022).

Oppgaven vil studere kjønnsforskjeller og årsaker til disse forskjellene i bygg- og anleggsnæringen ved å undersøke hvordan arbeidslivet er for kvinner og menn som har fullført utdanning innen byggeteknikk og arkitektur ved NMBU. For å besvare problemstillingen vil data fra en spørreundersøkelse sendt ut til tidligere studenter på studieretningen byggeteknikk og arkitektur som har uteksaminert fra og med 2012 til og med 2022 og data fra intervjuer med tre av disse respondentene bli brukt.

1.2.1 PROBLEMSTILLING

Med utgangspunkt i tidligere studenter ved NMBU som har uteksaminert med en master i byggeteknikk og arkitektur de siste 11 årene, vil denne oppgaven ta for seg følgende spørsmål: **«Hvordan opplever kvinner og menn sin arbeidshverdag i bygg- og anleggsnæringen med hensyn til kjønnsforskjeller?»**

1.2.2 FORSKNINGSSPØRSMÅL

For å belyse problemstillingen, skal følgende forskningsspørsmål besvares:

- 1) Hvilke kjønnsforskjeller finnes i bygg- og anleggsnæringen?
- 2) Hva er årsakene til disse kjønnsforskjellene?

1.3 DISPOSISJON

Oppgavens struktur er basert på bibliotekene ved Høgskulen på Vestlandet, Universitetet i Oslo og Universitetet i Bergen sin webside *Oppbygning av en oppgave* fra nettsiden *Søk & skriv* (Nasjonalbiblioteket et al., 2022). Tabell 1 viser oppgavens oppbygging.

Tabell 1: Oppgavens struktur.

Kapittel	Innhold
1 Innledning	Introduksjonen til oppgaven presenteres.
2 Teoretisk rammeverk	Teori som inkluderer tidligere forskning og relevant teori knyttet til kjønnsforskjeller i bygg- og anleggsnæringen presenteres.
3 Metode	Forskningsdesign og metode for oppgaven beskrives.
4 Resultater	Resultatene fra spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene presenteres.
5 Diskusjon	Resultater diskuteres og sammenliknes med teori.
6 Konklusjon	Oppgavens konklusjon presenteres.

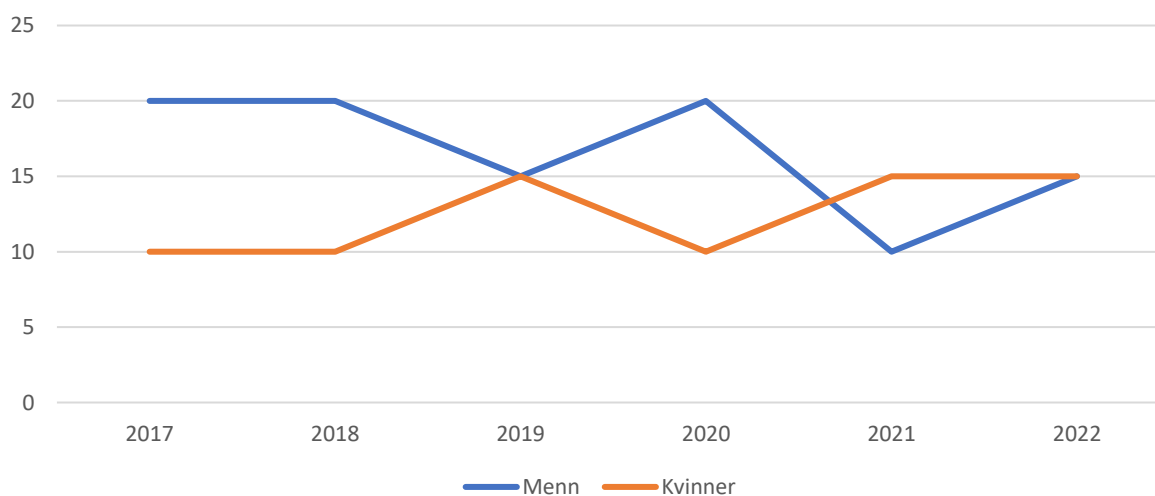
2. TEORETISK RAMMEVERK

Dette kapitlet vil belyse relevant teori som senere skal brukes i analysen og drøftingen av resultatene. Teorikapitlet er delt inn i 5 ulike kategorier for å skape bedre oversikt: byggeteknikk og arkitektur, yrkesvei, lønn, karrieremuligheter og trivsel. Det er lite teori som spesifikt retter seg mot oppgavens problemstilling, men annen generell teori om temaene er uansett interessant å sammenlikne med.

2.1 BYGGETEKNIKK OG ARKITEKTUR

Kjønn og uteksamineringsår

Figur 1 viser kjønnsfordeling over personer som har fullført gradgivende utdanning i *byggeteknikk og arkitektur* på NMBU fra og med 2017 til og med 2022 (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, u.å.-a). Av personvern hensyn bruker rapporten avrundning til nærmeste hele 5. Allikevel kan man se at kjønnsfordeling er relativt jevn på studiet de siste 6 årene, med et lite overtall av menn som har fullført.



Figur 1: Kjønnfordeling av personer som har fullført vitnemålsgivende studieprogram i byggeteknikk og arkitektur på NMBU. Egenlaget figur basert på tabell fra DBH (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, u.å.-a).

Ifølge Samordna opptak (2023) har planlagte studieplasser på studieretningen *byggeteknikk og arkitektur* ligget mellom 25 og 35 fra og med 2014 til og med 2022.

Spesialisering

Innen studieretningen *byggeteknikk og arkitektur* finnes to spesialiseringer man kan velge mellom: *konstruksjonsteknikk og arkitektur og bærekraft* (tidligere *byggningsplanlegging*) (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, u.å.). Studieretningen *drift og vedlikehold av vei* (tidligere *bygg og veg*) utgikk fra høsten 2020 (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021b).

2.2 YRKESVEI

Relevant jobb

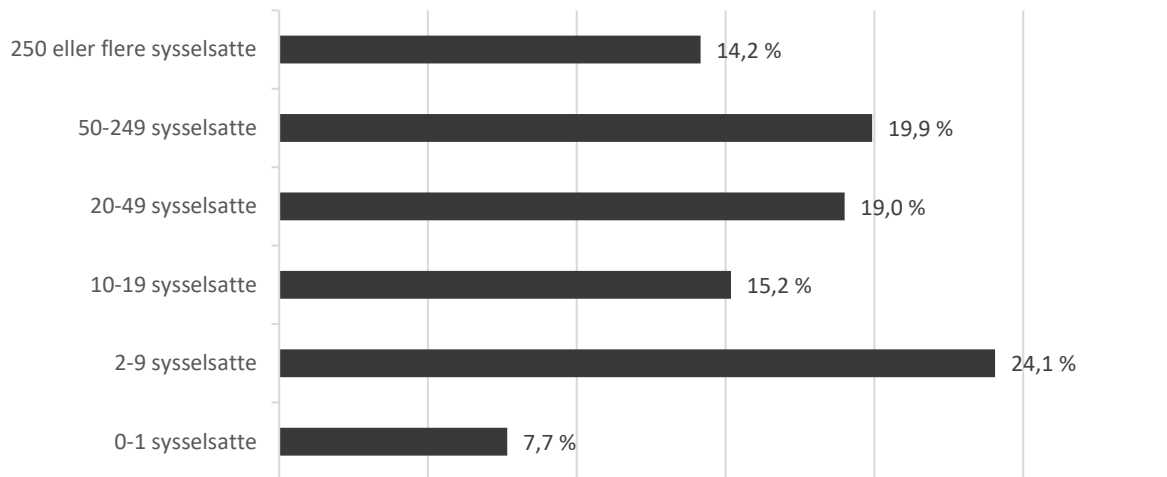
NMBU hadde som mål fra og med 2015 til og med 2022 at 90 % av mastergradskandidater skulle være sysselsatte i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning. Dette står det i NMBU sine årsrapporter (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2014b). Videre kommer det frem at måloppnåelsen i 2021 var 85,6 %, i 2019 77,9%, i 2017 70,4 % og i 2015 75,8 %. I NMBU sin årsrapport for 2022-2023 (2023, s. 27) står det skrevet følgende: «Fakultetene rapporterer om at kandidatene jevnt over er attraktive på arbeidsmarkedet og raskt kommer i relevant arbeid.»

NMBUs kandidatundersøkelse 2020 (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021a) kartla hvordan alle kandidater som i tidsperioden 2016 til 2020 fikk gradsvitnemål fra NMBU opplevde utdanningens relevans, overgangen til og møtet med arbeidslivet. Det interessante med denne undersøkelsen er hvordan kandidatene har opplevd møtet med arbeidslivet. Av de 1333 respondentene, svarte 94 % at de har søkt jobb basert på utdanningen fra NMBU (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021a, s. 60).

Størrelse på arbeidsplass

Ifølge Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) definerer vi i Norge små bedrifter som bedrifter med 1 til 20 ansatte, mellomstore bedrifter som bedrifter med 21 til 100 ansatte og store bedrifter som bedrifter med over 100 ansatte (Næringslivets Hovedorganisasjon, u.å.). Ifølge NHO (u.å.) er 47% av alle ansatte i næringslivet ansatt i små og mellomstore bedrifter.

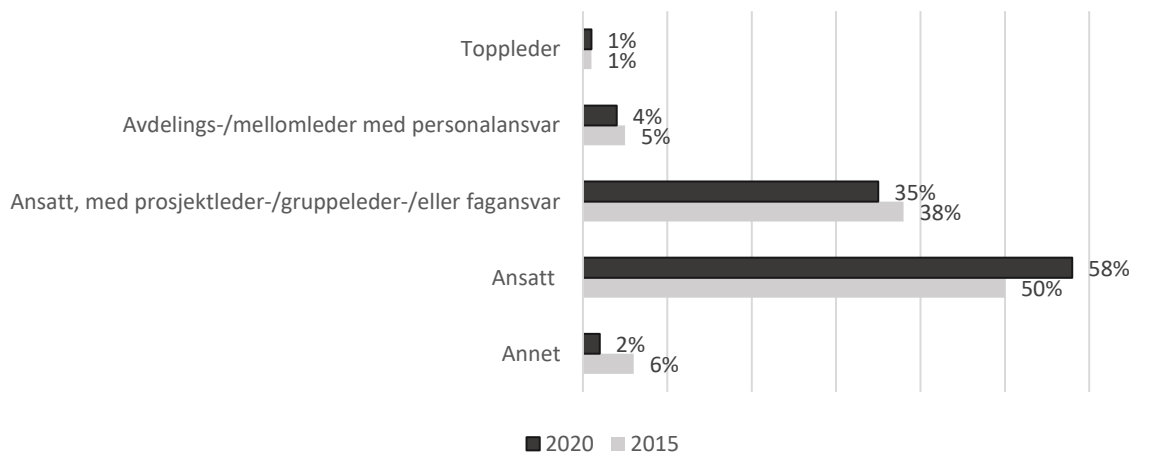
Figur 2 illustrerer andelen sysselsatte i ulike sysselsettingsgrupper i bygg- og anleggsnæringen i 2021. Figuren viser at 47 % av alle ansatte er sysselsatt i små bedrifter med 0 til 19 sysselsatte. 19 % er sysselsatt i bedrifter med 20 til 49 ansatte, cirka 20 % i bedrifter med 50 til 249 ansatte og 14,2 % er sysselsatt i bedrifter med over 250 ansatte.



Figur 2: Andel sysselsatte per sysselsettingsgruppe for bygg- og anleggsvirksomhet i 2021. Egenlaget figur basert på Statistisk sentralbyrås statistikk (Statistisk sentralbyrå, 2022).

Stillingsnivå

Fra kandidatundersøkelsen 2020 (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021a, s. 88) framkommer kandidatenes stillingsnivå som illustrert i figur 3. Tallene fra 2020 sammenliknes med tallene fra 2015. Figuren viser at de fleste er ansatt uten noe ekstra ansvar. 38 % i 2015 og 35 % i 2020 var ansatte med ekstra ansvar som prosjektleder, gruppeleder og/eller fagansvarlig. 4 til 5 % var avdelings-/mellomleder med personalansvar, og kun 1 % svarte at de var toppledere.



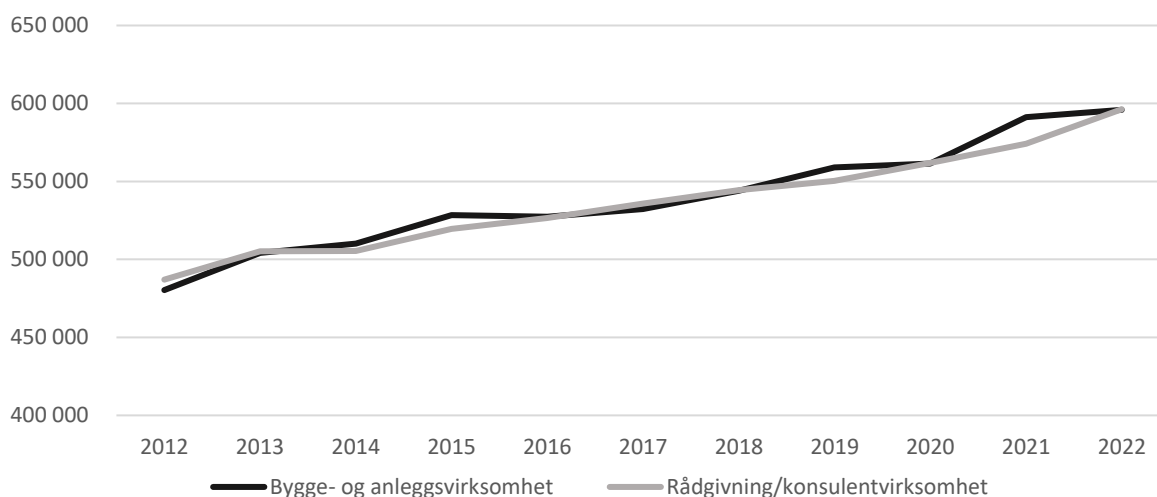
Figur 3: NMBU-kandidatenes stillingsnivå i 2020 og 2015. Egenlaget figur basert på rapport fra kandidatundersøkelsen 2020 (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021a, s. 88).

BDOs bygg- og anleggsanalyse fra 2022 legger all vekt på statistikk og er en analyse av tallene til alle norske bedrifter i bygg- og anleggsbransjen med en omsetning på over 30 millioner kroner. I henhold til bygg- og anleggsanalysen (BDO, 2022) ser man at det kun er 10,4 % av de sysselsatte som er kvinner i bygg- og anleggsbransjen til sammenligning med norsk læringsliv der 47 % av alle sysselsatte er kvinner. Videre framgår det at 4,5 % av daglige ledere i bransjen er kvinner og 5,4 % er styreledere i forhold til henholdsvis 16,8 % og 16,7 % generelt i næringslivet.

2.3 LØNN

Begynnerårslønn

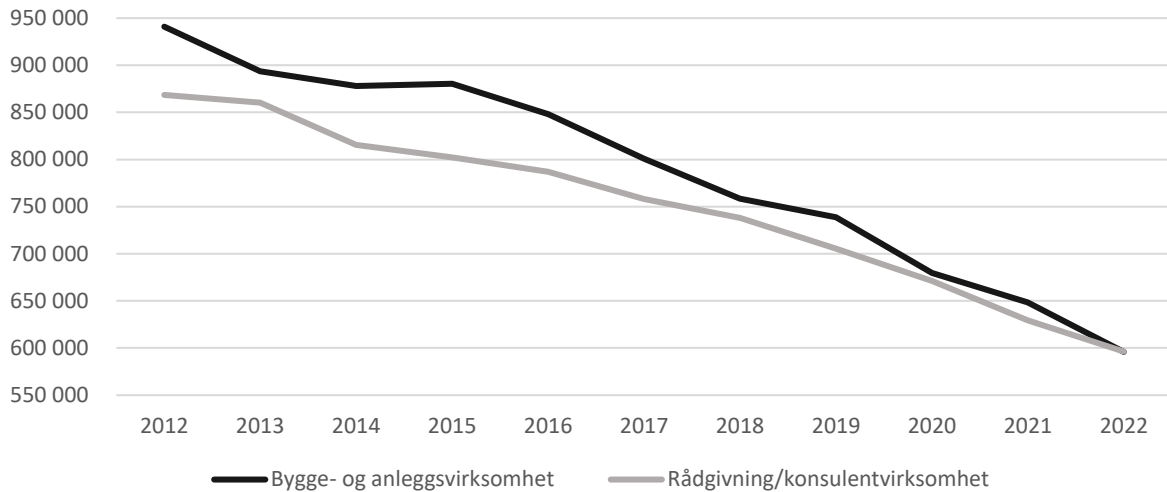
Teknas lønnsstatistikk er basert på en årlig lønnsundersøkelse blant Teknas 100 000 medlemmer som har master i teknisk-naturvitenskapelige fag og som er heltidsansatte (Tekna, u.å.-b). Årslønnen er beregnet som månedslønn gange 12 per 1.oktober, og verdien av bonus, resultatlønn, provisjon og lignende som er utbetalt de siste 12 månedene er også medregnet, står det om statistikken. Figur 4 illustrerer gjennomsnittlig begynnerårslønn i privat sektor for bygge- og anleggsvirksomhet og rådgivning/konsulentvirksomhet. Begynnerårslønnen er omtrent den samme for begge virksomhetene. Trenden viser en omtrent lineær sammenheng mellom uteksamineringsår og begynnerårslønn.



Figur 4: Begynnerårslønn per uteksamineringsår for bygge- og anleggsvirksomhet og rådgivning/konsulentvirksomhet. Egenlaget figur basert på Teknas lønnsstatistikk (Tekna, u.å.-b).

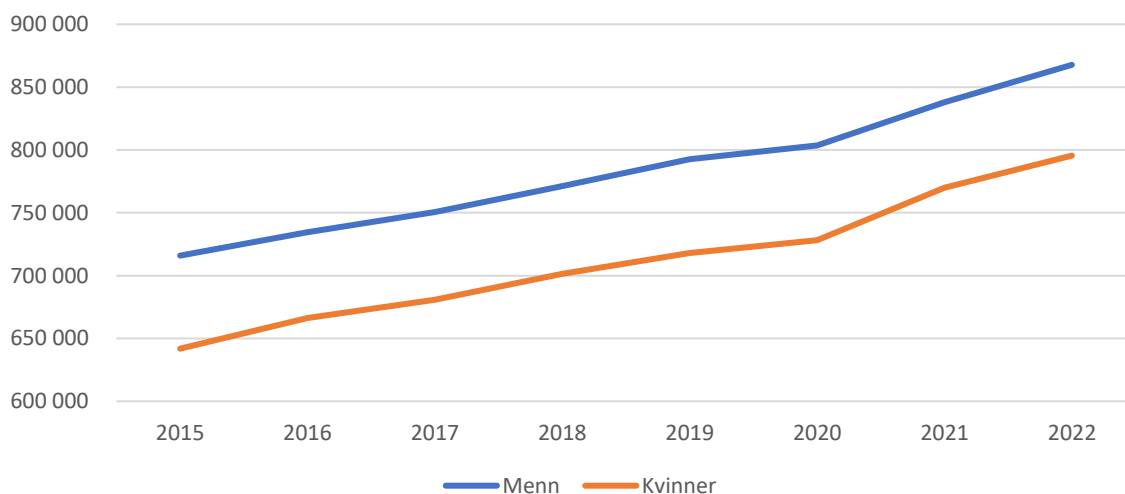
Nåværende årslønn

Figur 5 illustrerer nåværende årslønn for de som har uteksaminert i respektive år og som jobber i bygge- og anleggsnæringen eller i rådgivning/konsulentbransjen. Trenden viser også her en tilnærmet lineær sammenheng mellom uteksamineringsår og årslønn. Grafen viser at de som jobber i bygg- og anleggsvirksomhet har litt raskere eller større lønnsøkning i forhold til de som jobber i rådgivning/konsulentvirksomhet.



Figur 5: Nåværende årslønn per uteksamineringsår for bygge- og anleggsvirksomhet og rådgivning/konsulentvirksomhet. Egenlaget figur basert på Teknas lønnsstatistikk (Tekna, u.å.-b).

Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk er basert på data fra a-ordningen (Statistisk sentralbyrå, 2023b). Figur 6 viser en lineær sammenheng mellom årstall og lønn. Sammenhengen mellom menn og kvinner følger hverandre parallelt. Kvinnenes årslønn ligger i snitt 71 500 kr under mennenes årslønn i perioden.



Figur 6: Gjennomsnittlig årslønn for heltidsansatte sivilingeniører (bygg og anlegg) i privat sektor i de respektive år. Årslønn beregnet som månedslønn ganger 12. Egenlaget figur basert på SSBs lønnsstatistikk (Statistisk sentralbyrå, 2023b).

Når det kommer til lønn blant tidligere NMBU-studenter, er estimert brutto årslønn i 2020 for kvinner i fast stilling 554 000 kr, mens det for menn er 593 000 kr ifølge rapporten fra kandidatundersøkelsen 2020 (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021a, s. 94).

Lønnsforskjell

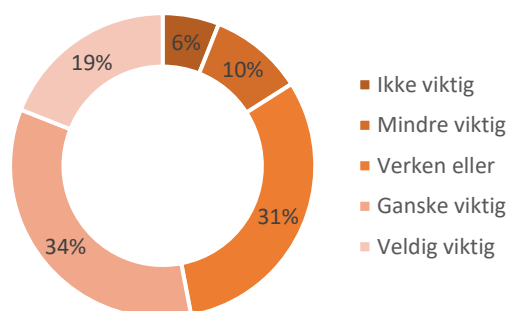
På Statistisk sentralbyrå sin webside *Fakta om likestilling* (Statistisk sentralbyrå, u.å.) kommer det fram at det er lønnsforskjell mellom kjønnene. Gjennomsnittlig månedslønn for heltidsansatte i 2022 var 57 830 kr for menn og 51 740 kr for kvinner. For heltidsansatte utgjorde kvinners lønn 89,5 % av menns lønn i 2022. I privat sektor var det i 2021 kun 36,5 % sysselsatte kvinner, mens det i offentlig sektor arbeider 70,1 % kvinner. Dette gjelder personer mellom 20 og 66 år. Videre kan man se statistikk som viser at kun 64,7 % av kvinner mellom 15 og 74 år har en heltidsstilling sammenliknet med 84,4 % av menn. 34,9 % av kvinner jobber deltid sammenliknet med kun 15,3 % av menn. Dette utgjør over dobbelt så mange kvinner i deltidsjobber.

Ingvild Alseth Fløtre og Nina Tuv skriver i sin artikkel *Slik kan lønnsforskjellen mellom kvinner og menn forklares* (Fløtre & Tuv, 2022) at kvinner og menn i Norge med samme jobb og samme forutsetninger ligger på samme lønnsnivå. Allikevel utgjorde i gjennomsnitt kvinners lønn kun 87,6 % av menns lønn i 2022. De skriver videre at hovedårsakene til disse lønnsforskjellene er at mange flere menn enn kvinner er blant de med de høyeste lønningene, kvinner er overrepresentert i offentlig sektor og flere kvinner har deltidsstillinger. Hvis de ti prosent høyeste lønningene fjernes, øker andelen kvinners lønn utgjør av menns lønn fra 87,6 % til 94,6 % (Fløtre & Tuv, 2022). Ved å utelukke alle med deltidsjobb, øker også andelen til 89,5 % som står i avsnittet over. Som beskrevet over, er kvinner overrepresentert i offentlig sektor og underrepresentert i privat sektor. Flesteparten av jobbene som utgjør de 10 % høyeste lønningene er i privat sektor (Fløtre & Tuv, 2022). Dette er med på å forklare lønnsforskjellen.

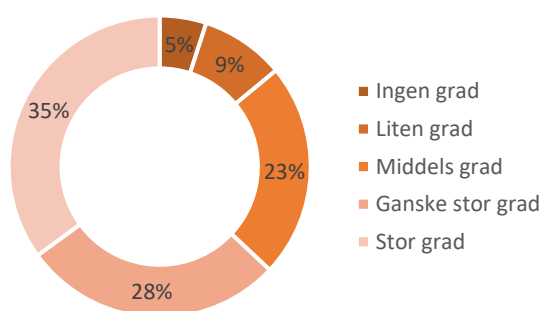
Fløtre og Tuv avslutter med å forklare at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn hadde vært halvert hvis kvinner hadde fordelt seg likt som menn på arbeidsmarkedet. Hvis man i tillegg ikke teller med de 10 % høyeste lønningene, ville lønnsforskjellen mellom kvinner og menn blitt redusert ned til 3,4 %. Resterende forskjell kan skyldes andre faktorer som statistikken ikke har tatt høyde for, som for eksempel større omsorgsbyrde blant kvinner, skriver de.

2.4 KARRIEREMULIGHETER

Agnes Synnøve Usterud og Kristine Terkelsen (Usterud & Terkelsen, 2021) sendte ut spørreskjema til kvinnelige funksjonærer hos bygg- og anleggsentreprenører i forbindelse med sin masteroppgave i 2021. 472 kvinner svarte på undersøkelsen. De stilte spørsmål om viktigheten av å ha/kunne få en lederstilling og i hvilken grad kvinnene følte de hadde mulighet til å få en lederstilling på sin arbeidsplass. Figur 7 og 8 illustrerer resultatene. 53 % av respondentene svarte at det var veldig viktig eller ganske viktig å kunne ha en lederstilling på sin arbeidsplass. 31 % var helt nøytrale til dette, mens kun 16 % mente at dette var mindre viktig eller ikke viktig i det hele tatt. Når det kommer til i hvilken grad de kvinnelige funksjonærene følte at de hadde mulighet til å få en lederstilling på sin arbeidsplass, svarte 63 % at de i stor eller ganske stor grad hadde det. 23 % mente at de i middels grad hadde denne muligheten, mens 14 % følte at de i liten eller ingen grad hadde sjanse til å kunne få en lederstilling på sin arbeidsplass.



Figur 7: Viktigheten av å ha/kunne få en lederstilling. Egenlaget figur. Tatt fra masteroppgaven *Kvinner i bygge- og anleggsnæringen* (Usterud & Terkelsen, 2021, s. 66).



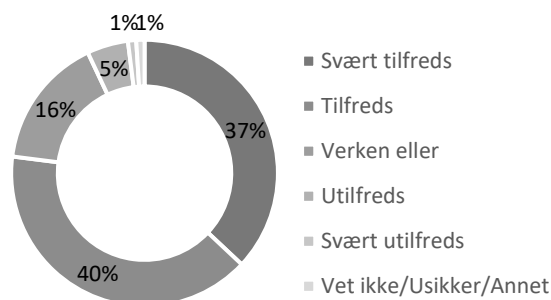
Figur 8: Grad av mulighet for en lederstilling. Egenlaget figur. Tatt fra masteroppgaven *Kvinner i bygge- og anleggsnæringen* (Usterud & Terkelsen, 2021, s. 66).

I rapporten fra kandidatundersøkelsen 2020 (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021a) kommer det fram at mulighet for ledelsesoppgaver er det desidert minst viktige ved en attraktiv jobb hos kandidatene. Høy inntekt og stor grad av selvstendig arbeid framstår også som mindre viktig for kandidatene. Godt arbeidsmiljø er derimot det absolutt viktigste ved en attraktiv jobb for tidligere studenter som har uteksaminert ved NMBU, sammen med stor mulighet for lærling og utvikling og en stabil og trygg jobb.

2.5 TRIVSEL

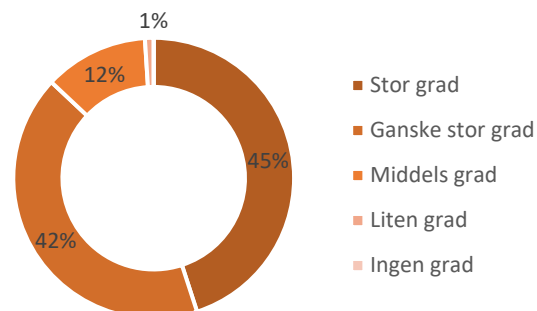
Trivsel i jobb

På spørsmål om hvor tilfredse respondentene i kandidatundersøkelsen 2020 (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021a, s. 98) var med jobben sin, svarte 37 % *svært tilfreds* og 40 % *tilfreds*. 16 % svarte *verken eller* og kun 6 % var utilfreds eller svært utilfreds. Dette betyr at 93 % av kandidatene rapporterte at de er minst gjennomsnittlig fornøyde med jobben sin.



Figur 9: Tilfredshet med jobben. Egenlaget figur basert på kandidatundersøkelsen 2020 (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021a, s. 98).

Usterud og Terkelsen (2021) sine resultater viser også at de kvinnelige funksjonærene hos bygg- og anleggsentreprenørene trivdes godt på sin arbeidsplass. 87 % av respondentene trivdes i stor eller ganske stor grad. 12 % svarte at de trives i middels grad, mens kun 1 % trivdes i liten grad og 0 % i ingen grad.



Figur 10: Grad av trivsel på arbeidsplassen. Egenlaget figur basert på masteroppgaven til Usterud og Terkelsen (2021, s. 55)

Annerledes behandling

Resultatene til Usterud og Terkelsen (2021, s. 59) viser at 16 % av respondentene fra spørreundersøkelsen hadde inntrykk av en mannsdominert kultur på sin arbeidsplass. De beskriver i sin oppgave at flere av respondentene syntes dette var ubehagelig. Videre kommer det fram at selv om 44 % av respondentene rapporterte om ingen uønskede hendelser hos bygg- og anleggsentreprenørene, følte fortsatt nesten en tredjedel (29 %) at de under én eller flere omstendigheter ikke har blitt hørt. 23 % har følt seg dårlig/urettferdig behandlet og 14 % har følt seg diskriminert på grunn av sitt kjønn under én eller flere anledninger. Det framgår også at henholdsvis 17 % og 13 % har følt på at de ikke blir respektert av sine mannlige kollegaer eller fagarbeidere. Usterud og Terkelsen (2021, s. 60) beskriver at det kan se ut som at disse uønskede hendelsene har hendt oftere på byggeplass enn på kontorene.

3. FORSKNINGSDESIGN OG METODE

I dette kapitlet presenteres forskningsdesign og metode. Metodekapitlet er et av de viktigste kapitlene for å vurdere kvalitet og relevans (Nasjonalbiblioteket et al., 2022). Først vil valg av forskningsmetode forklares. Deretter vil det gå mer inn på de ulike forskningsmetodene. Til slutt vil forskningsmetoden evalueres.

3.1 VALG AV FORSKNINGSMETODE

Olav Dalland (2017) skriver i sin bok *Metode og oppgaveskriving* at sosiologen Vilhelm Aubert formulerer metode slik: «En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder.» Videre skriver han at grunnlaget for valget av vår metode er at vi mener at den metoden vi har valgt er best egnet for å belyse vår problemstilling. For å belyse problemstillingen i denne oppgaven ble det hensiktsmessig å bruke både kvantitativ og kvalitativ metode. Forskningsmetoden som ble benyttet i denne oppgaven var litteratursøk/teorisøk, en spørreundersøkelse og tre dybdeintervjuer.

Kvantitative metoder gir data i form av målbare enheter som gir oss muligheter til å foreta regneoperasjoner (Dalland, 2017). Ved å lage et spørreskjema og la et utvalg av en populasjon svare på dette, får man et systematisk og bredt bilde av hvordan virkeligheten er. Dalland kaller det postintervju: at respondentene selv fyller ut et spørreskjema. Videre beskriver Dalland fordeler og ulemper med postintervju. Fordelene med å gjennomføre postintervju i denne oppgaven var at det var mindre tidkrevende, respondentene kunne svare i sitt tempo når det passet dem og spørreskjemaet var anonymt. Ulempene var at respondentenes forståelse og tolkning av spørsmålene ikke kunne kontrolleres og antall spørsmål måtte være forholdsvis begrenset samt presise og spesifikke.

Kvalitative metoder gir ikke målbar eller tallfestet data, men tar for seg meninger og opplevelser (Dalland, 2017). Ved å intervju et utvalg av populasjonen går man mer i dybden og man får et mer helhetlig bilde som gir bedre forståelse. Fordelene med å gjennomføre intervjuer var nettopp å få bedre forståelse av sammenhengene samt at spørsmålene kunne utdypes, slik at misforståelser og feiltolkninger ble unngått. En ulempe med intervjuer er at de er tidkrevende, men for å spare litt tid ble intervjuene i denne oppgaven utført på Microsoft Teams.

3.2 LITTERATURSTUDIE OG TEORI

I sammenheng med teorikapittelet ble det også foretatt et litteratursøk. Siden det ikke er mye spesifikk informasjon om temaet, er annen litteratur og forskning skrevet sammen med teori i teorikapittelet. Statistisk sentralbyrå sine sider er mye brukt for å ha god statistikk å sammenlikne med. Masteroppgaven til Agnes Synnøve Usterud og Kristine Terkelsen (2021) ble også mye brukt sammen med en hel del ulike nettsider. Søkemotorer som ble brukt var Google Scholar, Google Chrome og Brage. NMBU sine nettsider ble også flittig brukt.

Masteroppgaven er skrevet for Fakultet for realfag og teknologi ved NMBU og det var viktig å vinkle oppgaven i et realfaglig perspektiv og ikke i et samfunnsvitenskapelig perspektiv. Det har derfor blitt lagt vekt på bygg- og anleggsnæringen som helhet satt i lys av kjønnsforskjeller og ikke om psykologien og samfunnsvitenskapen bak disse forskjellene.

3.3 SPØRREUNDERSØKELSE

Etter å ha lest og samlet inn litt informasjon om temaet, ble det utformet et spørreskjema. Dette ble laget i Nettskjema (Nettskjema, u.å.) fordi det blir anbefalt av NMBU (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2014a). Etter å ha undersøkt Nettskjema nærmere, ble det klart at det er flere gode grunner til å bruke det. For å sitere Nettskjema: «Kort fortalt er Nettskjema et kraftig og sikkert datafangstverktøy som tilbyr en rekke funksjoner for å samle inn, lagre og analysere data fra ønsket målgruppe (Nettskjema, u.å.).» Spørreskjemaet besto totalt av 20 spørsmål, men noen spørsmål utgikk basert på hva respondentene svarte. Spørreskjemaet er vedlagt i vedlegg A.

3.3.1 UTFORMING

Spørreskjemaet ble inspirert av Agnes Synnøve Usterud og Kristine Terkelsen (2021) sitt spørreskjema i form av kategorisering av spørsmålene i tillegg til likheter i noen spørsmål og svaralternativer. Spørreskjemaundersøkelsen ble delt inn i 9 kategorier for å gi oversikt og systematisere både spørreskjemaet og dataen. Kategoriene var følgende:

- Informasjon om spørreundersøkelsen
- Bakgrunn
- Grunnlag for slutt
- Ansvarsområde og arbeidsoppgaver
- Lønn

- Karrieremuligheter
- Trivsel
- Oppsummering
- Intervju

Både i e-posten som ble sendt til utvalget, samt øverst i spørreskjemaet, ble informasjon om spørreundersøkelsen beskrevet. Bakgrunn og formål om undersøkelsen ble gjort kjent. Det ble framstilt at undersøkelsen var anonym og at man som deltaker samtykket til at informasjonen man ga i undersøkelsen ville bli behandlet, og brukt i denne masteroppgaven. Siden undersøkelsen var anonym, ble det tatt et valg om å ikke melde dette inn til Sikt.

Først i spørreskjemaet ble det stilt noen spørsmål om respondentenes bakgrunn. Disse spørsmålene gikk ut på kjønn, spesialisering på studie, uteksamineringsår og om de jobber i bygg- og anleggsnæringen eller ikke. Denne oppgaven satte søkelys på kjønnsforskjeller og kjønn var dermed mest interessant. Ellers har respondentene flere likheter og kan plasseres i samme gruppe når det kommer til utdanning, og de fleste kan plasseres i samme gruppe når det kommer til alder. Det ble gjort en antakelse om at de fleste er unge, altså i 20- og 30-årene, ettersom alle ble ferdigutdannet innen de siste 11 årene. Å finne ut hvilket år respondentene ble uteksaminert var interessant med hensyn til lønn og for å se spredningen blant deltakerne. Noe av grunnlaget for å skrive om dette temaet kom fra en nysgjerrighet om tidligere bygg-studenter faktisk ender opp med å jobbe med det de har utdannet seg som. Spørsmålet om respondentene jobber i bygg- og anleggsnæringen var derfor svært interessant.

Etter noen spørsmål om bakgrunn, ble det stilt spørsmål om grunnlag for slutt for de som ikke jobber i bygg- og anleggsnæringen. For de som svarte at de jobbet i bygg- og anleggsnæringen, ble det stilt spørsmål om deres stilling, arbeidsoppgaver og størrelse på bedrift. Nysgjerrighet for forskjeller i stillingstitler og arbeidsoppgaver mellom kjønnene er også noe av grunnlaget for valg av tema. Videre fikk de spørsmål om lønn, karrieremuligheter og trivsel på arbeidsplassen.

Siste spørsmålet i spørreskjemaet ble stilt til alle respondentene, og det var om det var noe mer de ville legge til. Dette ble stilt i tilfelle noen av respondentene hadde noe mer på hjertet de ville si og/eller om det var noe de mente var glemt eller oversett. De fikk dermed sjansen til å uttrykke seg her. Helt til slutt ble det gitt informasjon om at det også skulle bli gjennomført intervjuer, og om noen kunne tenke seg å stille. De som ønsket dette, sendte meg en e-post. Dette var for å holde spørreundersøkelsen anonym.

Spørreskjemaet hadde spørsmål med både åpne og lukkede svar. Spørsmål med lukkede svar hadde enten enkeltvalg eller flervalg. Flere av spørsmålene med lukkede svar, hadde også et alternativ som ble kalt *Annet*. Hvis respondentene valgte dette alternativet, kunne de selv beskrive hva som gjaldt for dem. Noen spørsmål hadde graderte alternativer. Når man bruker graderte alternativer, er det viktig at svaralternativene er balansert slik som eksemplene i *Dissertation research & writing for construction students* av Dr S.G. Naoum (2013, s. 72). Et eksempel på dette er viktighet. Da var alternativene følgende: Svært viktig | Ganske viktig | Nøytral | Lite viktig | Ikke viktig.

3.3.2 UTVALG

Utvalget til spørreskjemaundersøkelsen besto av tidligere studenter ved NMBU som har fullført master i byggeteknikk og arkitektur fra og med 2012 til og med 2022.

3.3.3 GJENNOMFØRING

Spørreundersøkelsen ble gjennomgått av veileder og testet og gått gjennom av noen venner, familie og medstudenter gjentatte ganger på forhånd. På den måten ble det gitt tilbakemeldinger fra flere med ulik bakgrunn. Dette ble tatt i betraktning og spørreskjemaet ble justert og optimalisert på bakgrunn av dette. Med hensyn til personvern sendte Studentenes informasjonsTorg (SiT) ved NMBU ut spørreundersøkelsen på mine vegne. Dette kunne gjøres fordi spørreundersøkelsen var anonym. Link til spørreundersøkelsen samt en tekst fra meg ble sendt ut. Svarfristen var cirka en uke. Iben Andersen, leder ved SiT, informerte om at spørreskjemaet ble sendt ut til 300 personer. 116 personer svarte på spørreskjemaundersøkelsen, noe som tilsvarer 38,7 %.

3.3.4 ETTERARBEID

Nettskjema har en kodebok man kan legge inn på forhånd for lettere å kunne analysere dataen senere. Spørsmålene og svaralternativene ble derfor kodet på forhånd. Da svarfristen hadde gått ut, ble det automatisk laget en rapport og en Excel-fil i Nettskjema. Excel ble brukt til å analysere dataen, og rapporten i Nettskjema ble brukt for å dobbeltsjekke tallene. Excels funksjoner og formler ble brukt for å lage figurene. Figuren av respondentens stillingsnivå ble laget ved å systematisere respondentenes svar på spørsmål om stilling/ansvarsområde og arbeidsoppgaver inn i de samme kategoriene som det ble gjort i kandidatundersøkelsen 2020 (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021a). Siste spørsmål i spørreskjemaet var

om respondentene ville legge til noe mer, som en oppsummering. Noen av disse sitatene har blitt gjengitt i kapittel 4 *Resultater* under den kategorien de tilhører. Når det gjelder kategorien *Grunnlag for slutt* ble det tatt en vurdering om å ikke skrive om dette i oppgaven på grunn av få respondenter som gjør dataen lite valid. I tillegg ble problemstillingen formulert til å gjelde kun de som jobber i bygg- og anleggsnæringen på nåværende tidspunkt. Respondentenes fornøydhets med lønnen sin ble også utelatt grunnet lite relevans.

3.4 INTERVJU

Etter å ha arbeidet med dataen fra spørreundersøkelsen, ble det gjennomført tre dybdeintervjuer med respondenter fra spørreundersøkelsen. Formålet med intervjuene var å få en bedre og dypere forståelse av resultatene fra spørreundersøkelsen og finne årsakene til kjønnsforskjellene som ble oppdaget under arbeidet med datamaterialet fra spørreundersøkelsen.

3.4.1 INTERVJUGUIDE

Intervjuguiden ble utformet etter å ha arbeidet med dataen fra spørreundersøkelsen. Den var basert på Prosperastiftelsesens sin guide (Vøllo, 2022) og besto av informasjon og introduksjon, noen spørsmål om informantens bakgrunn, spørsmål om fire av temaene fra spørreundersøkelsen og en oppsummeringsdel. Intervjuguiden ligger vedlagt i vedlegg B. Første del av intervjuguiden besto av en liten introduksjon med informasjon om blant annet intervjuets formål og varighet, at det ble tatt lydopptak, at intervjuobjektet ville bli sendt et skriv med hva de ville bli sitert på og at de anonymiseres i oppgaven. Bakgrunnsspørsmålene omhandlet informantens arbeidserfaring, spesialisering på studiet og uteksamineringsår. Selve intervju spørsmålene omhandlet noen av kategoriene fra spørreundersøkelsen: ansvarsområde og arbeidsoppgaver (valg av bransje og størrelse på bedrift), lønn og trivsel. Siste del av intervjuguiden besto av oppsummering og avslutning.

3.4.2 INFORMANTER

Via spørreundersøkelsen kunne de som var interessert i å la seg intervju sende en e-post til meg. Dermed ble spørreundersøkelsen helt anonym og de kunne ikke bli koblet til svarene de ga. 15 personer sa seg villige til å la seg intervju. Av disse ble 3 personer plukket ut ved at de ble sendt en e-post om hva intervjuet ville gå ut på. De som mente at de hadde nok erfaringer

og opplevelser rundt temaene svarte, og ble senere intervjuet. Tabell 2 viser en oversikt over informantene.

Tabell 2: Oversikt over informanter.

Nr.	Kjønn	Spesialisering	Uteksamineringsår	Bransje/stilling
1	Mann	Konstruksjon	2016	RIB og entreprenør i eget firma
2	Mann	Konstruksjon og bygningsplanlegging	2016	Seniorrådgiver i byggeteknikk
3	Kvinne	Konstruksjon	2018	RIB

3.4.3 GJENNOMFØRING

Spørsmålene i intervjuguiden ble også testet og gått gjennom av familie, venner, medstudenter og veileder. Noen tester ble gjennomgått som om det skulle vært et intervju for å finne ut hvor lang tid det omtrent ville ta. Det ble tatt lydopptak med Nettskjema-diktafon-appen som krypterer lydopptaket og sender det til sikker lagring i Nettskjema. På forhånd ble det meldt til Sikt at masteroppgaven ville ta for seg behandling av personopplysninger. Godkjenning fra Sikt er vedlagt i vedlegg D. Respondentene fikk også før intervjuet et informasjonsskriv og samtykkeerklæring som måtte skrives under på. Dette er vedlagt i vedlegg C. Malen til informasjonsskriv og samtykkeerklæring er hentet fra sikt.no (Sikt, u.å.-a).

3.4.4 ETTERARBEID

Lydopptakene ble fortløpende transkribert og anonymisert. Deretter ble materialet gjennomgått, og relevante opplevelser, erfaringer og sitater ble nøye valgt ut til oppgaven.

3.5 EVALUERING AV FORSKNINGSMETODE

Dag Ingvar Jacobsen (2022, s. 17) skriver i sin bok *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* at en undersøkelse handler om å si noe om virkeligheten ved å samle inn data. Data kalles også empiri. Ifølge Jacobsen bør empirien tilfredsstillende to krav:

- 1) Empirien må være valid – gyldig og relevant.
- 2) Empirien må være reliabel – pålitelig og troverdig.

For å evaluere forskningsmetoden gjort i denne oppgaven, vil validiteten og reliabiliteten diskuteres i de kommende underkapitlene. Til slutt vil metoden kritiseres.

3.5.1 VALIDITET

Det at empirien som samles inn faktisk gir svar på spørsmålene som stilles, kalles validitet, eller gyldighet og relevans (Jacobsen, 2022, s. 17). En utfordring knyttet til spørreskjemaets validitet var tolkningen av spørsmålene. Siden spørsmålene sto alene og respondentene ikke hadde mulighet til å be om utdypning, måtte de tolke spørsmålene selv. Ved å legge til et alternativ (*Annet*) der respondentene kunne skrive selv, i fritekst, ble validiteten forsøkt forsterket. En annen utfordring var responsen. Med hensyn til personvern ble spørreskjemaet sendt ut til utvalgets «gamle» e-postadresser: de samme e-postadressene de brukte når de søkte seg inn på NMBU. Dette sådde tvil om hvor mange som mottok skjemaet. Ifølge SiT kom flere e-poster i retur som tyder på at e-postene ikke lenger er i bruk. Allikevel var det en relativt stor svarprosent (38,7 %). Et problem knyttet til validiteten rundt intervjuene var antallet informanter. Med kun tre informanter, to menn og én kvinne, er det for få til å kunne generaliseres til å gjelde alle. Det skulle helst ha blitt intervjuet enda en kvinne for å få ett kvinnelig perspektiv til, og aller helst en rekke flere informanter. Av tidsmessige årsaker var ikke dette mulig. Allikevel ga intervjuene en dypere og bedre forståelse og var essensielle for å kunne besvare andre forskningsspørsmål.

3.5.2 RELIABILITET

Det at forskningen og undersøkelsene er gjennomført på en ordentlig og troverdig måte som vekker tillit og er til å stole på kalles reliabilitet, eller pålitelighet og troverdighet (Jacobsen, 2022, s. 17). På grunn av en stor andel fritekstsvaret måtte dataen fra undersøkelsen systematiseres i etterkant. Selv om det ga respondentene mulighet til å uttrykke seg fritt, er det flere måter å systematisere dataen. Det var spesielt vanskelig å systematisere svarene

respondentene ga på spørsmål om sine arbeidsoppgaver og stilling/ansvarsområde, men som beskrevet før i kapitlet, ble disse svarene systematisert til å beskrive respondentenes stillingsnivå. Bruk av Nettskjema, i form av at det automatisk ble utformet et Excel-ark, økte reliabiliteten med tanke på at ingen menneskelige feil ble gjort. Det ble gjort en feil når det gjaldt spørsmålet om respondentene føler seg annerledes behandlet på sin arbeidsplass på grunn av sitt kjønn. De som svarte *ja* fikk muligheten til å utdype. Det gjorde ikke de som svarte *vet ikke*. Det skulle de ha fått anledning til. En utfordring knyttet til reliabiliteten i intervjuene var at intervjuene ble gjennomført på Microsoft Teams. Det gjorde at man ikke fikk den kontakten og følelsen man får når man møtes i person, men dette var en vurdering som i samråd med informantene ble gjort for å spare tid.

3.5.3 KRITIKK TIL EGEN STUDIE

Læringskurven har vært bratt i arbeidet med denne masteroppgaven. Som de sier: «Det er lett å være etterpåklok.» Det er mye som skulle ha blitt gjort annerledes, spesielt når det kommer til spørsmålene i spørreskjemaet. Både stillingsprosent, sektor og antall jobbytter skulle blitt spurt om, fordi dette blant annet kunne vært med på å forklare lønnsforskjellen. I tillegg kunne stillingsnivå blitt spurt om, i stedet for at dette måtte systematiseres i ettertid. Størrelse på bedrift skulle også blitt delt inn på en annen måte: slik som Statistisk sentralbyrå har gjort det. Dette hadde gjort det lettere å sammenlikne resultatene med teorien. Av tidsmessige årsaker og lite erfaring med å skrive masteroppgaver, ble det gjort som det ble gjort, og det har blitt gjort det beste ut av det.

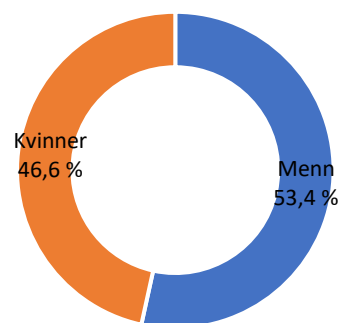
Med kun tre intervjuobjekter, to menn og én kvinne, kan ikke deres svar generaliseres til å gjelde alle. Dette begrenser den kvalitative metodens validitet. Allikevel var disse intervjuene med på å gi en litt bedre og dypere forståelse av spørreundersøkelsens funn og gi svar på årsaker til bygg- og anleggsnæringens kjønnsforskjeller. Det var også tidsmessige årsaker, sammen med at ingen flere potensielle intervjuobjekter mente de hadde nok erfaringer og opplevelser til å bli intervjuet, som satte en stopper for å samle flere informanter til oppgaven.

4. RESULTATER

I dette kapittelet presenteres resultatene fra spørreundersøkelsen og intervjuene. Resultatene deles inn i 7 kategorier: respondentenes bakgrunn, informantenes bakgrunn, yrkesvei, lønn, karrieremuligheter, trivsel og karrieretips. Ifølge Iben Andersen, leder ved Studentenes informasjonsTorg, ble spørreskjemaet sendt ut til 300 tidligere studenter ved NMBU som har fullført utdanning innen *byggeteknikk og arkitektur* fra og med 2012 til og med 2022. Spørreundersøkelsen hadde 116 respondenter. Dette gir en svarprosent på 38,7 %. 3 respondenter fra spørreundersøkelsen ble intervjuet: 2 menn og 1 kvinne. Disse vil bli omtalt som informanter eller intervjuobjekter.

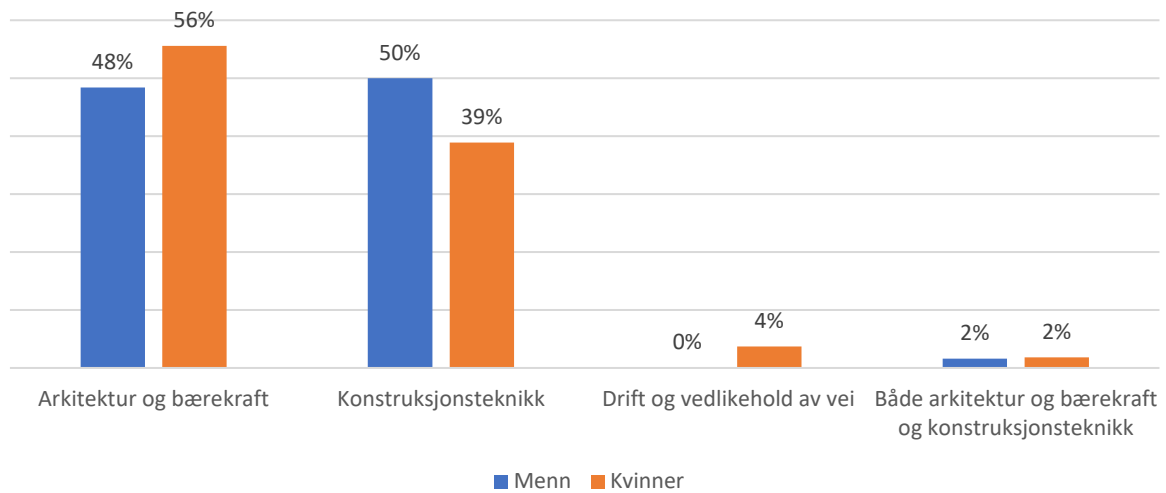
4.1 RESPONDENTENES BAKGRUNN

Respondentene i spørreundersøkelsen ble stilt fire spørsmål om sin bakgrunn. Spørsmålene gjaldt kjønn, spesialisering på studie, uteksamineringsår og om de jobber i bygg- og anleggsnæringen. 116 tidligere studenter på studieretningen byggeteknikk og arkitektur svarte på spørreundersøkelsen. Av disse var 62 menn og 54 kvinner. Figur 11 viser andelen kvinner og menn som har svart på spørreskjemaet.



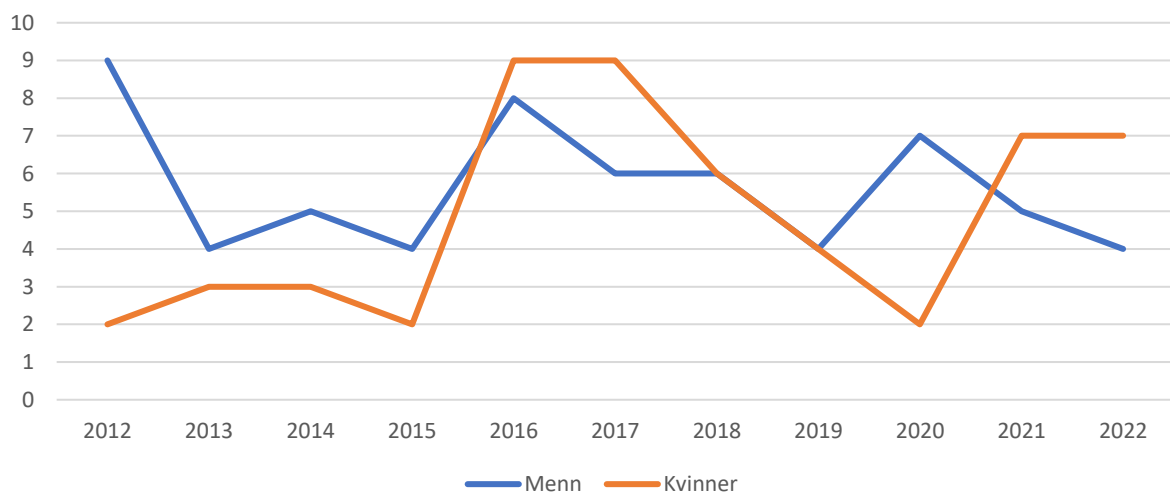
Figur 11: Kjønnfordeling av respondenter.

Ved spørsmål om spesialisering på studie svarte over halvparten *arkitektur og bærekraft*. Respondentene hadde mulighet til å svare *Annet* i stedet for de vanlige retningene *arkitektur og bærekraft*, *konstruksjonsteknikk* og *drift og vedlikehold av vei*. Én mann og én kvinne svarte *Annet* som i begge tilfellene betød at de gikk både *arkitektur og bærekraft* samt *konstruksjonsteknikk*. Figur 12 viser at de fleste av kvinnene (56 %) gikk retningen *arkitektur og bærekraft*, mens 39 % spesialiserte seg innen *konstruksjonsteknikk*. To kvinner gikk retningen *drift og vedlikehold av vei*, men ingen menn. 50 % av mennene spesialiserte seg innen *konstruksjonsteknikk*, mens omtrent halvparten (48 %) gikk *arkitektur og bærekraft*.



Figur 12: Kjønnfordeling av respondentenes spesialisering på studiet.

Respondentene besto av tidligere bygg-studenter som uteksaminerte mellom 2012 og 2022, altså de 11 siste årene. Det var flest respondenter på spørreskjemaet som uteksaminerte i 2016 og 2017, og minst fra 2015. Det var relativt god spredning av respondenter per uteksamineringsår. Fra figur 13 kan man se at for de som uteksaminerte i 2012 er det stor forskjell i antall respondenter i henhold til kjønn. Dette kan man også se for de som ble ferdig utdannet i 2020. Ellers er det relativt jevn kjønnfordeling.



Figur 13: Antall respondenter per uteksamineringsår fordelt på kjønn.

4.2 INFORMANTENES BAKGRUNN

Intervjuobjekt 1 er en mann. Han spesialiserte seg innen konstruksjon og uteksaminerte fra NMBU i 2016. Han forteller at han jobbet i et stort rådgivende firma med over 1000 ansatte i to somre mens han studerte. Han jobbet deretter noen måneder som forskalingssekker før han begynte i et entreprenørfirma med over 100 ansatte som prosjekteringsleder. Etter noen år valgte han å satse fullt i sitt eget firma og har de siste årene jobbet som RIB og utførende i eget firma. Han har nylig også tatt over gård og bruker mest tid på den, men jobber også med eget firma der han har noen få ansatte.

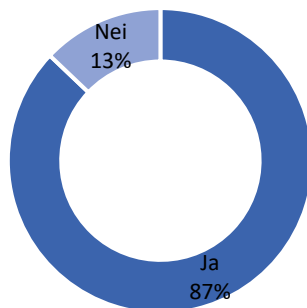
Intervjuobjekt 2 er en mann som først tok en bachelor før han begynte å jobbe som landmåler i kommunen. Deretter byttet han til en annen jobb i et privat firma med over 1000 ansatte, der han jobbet som mengdeberegner. De ville at han skulle ta en master. Dermed tok han 2-årig master på NMBU med spesialisering innen konstruksjon og bygningsplanlegging. Han uteksaminerte i 2016. Nå jobber han fortsatt i det private firmaet som seniorrådgiver i byggeteknikk der han jobber med produktutvikling.

Intervjuobjekt 3 er en kvinne. Hun uteksaminerte fra NMBU i 2018 med spesialisering innen konstruksjonsteknikk. Rett etter fullført utdanning jobbet hun med prosjektledelse i en stilling for nyutdannede i et stort firma i offentlig sektor med over 1000 ansatte. Hun jobbet der noen år før hun byttet over til rådgiverbransjen. Selskapet har over 1000 ansatte og hun jobber fortsatt der som RIB.

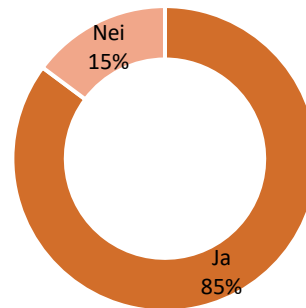
4.3 YRKESVEI

Relevant jobb

På spørsmålet *Jobber du i bygg- og anleggsnæringen?* svarte 100 respondenter *Ja* og 16 *Nei*. Figur 14 og 15 viser at kjønnsfordelingen er jevn. 85 % av kvinner og 87 % av menn svarte at de jobber i bygg- og anleggsbransjen. Selv om 8 menn og 8 kvinner svarte at de ikke jobber i bransjen, utgjør dette allikevel en litt høyere prosentandel for kvinner, siden det er færre kvinner enn menn som har svart på undersøkelsen.



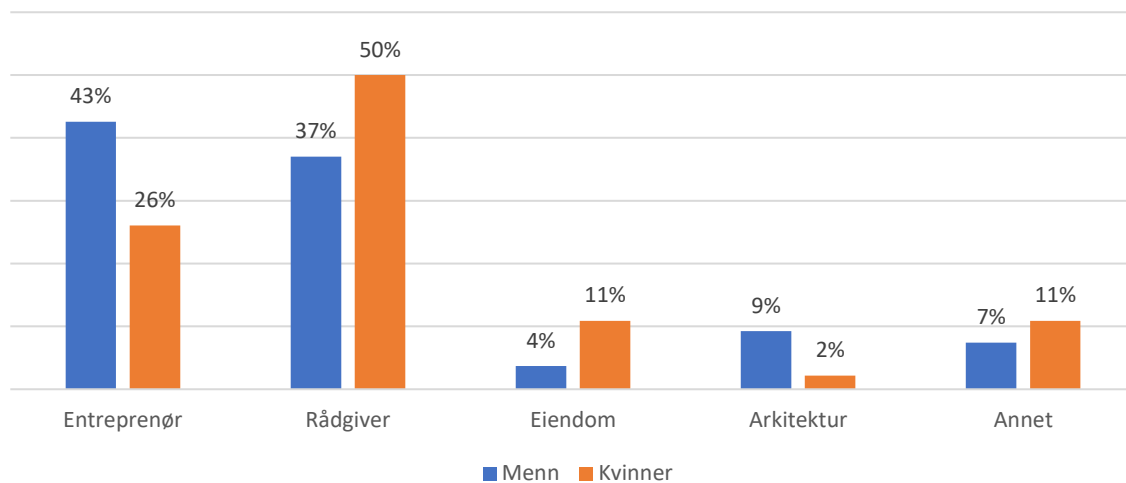
Figur 14: Andel av menns svar på spørsmålet *Jobber du i bygg- og anleggsnæringen?*



Figur 15: Andel av kvinners svar på spørsmålet *Jobber du i bygg- og anleggsnæringen?*

Bransjevalg

Av de 100 respondentene som svarte at de jobber i bygg- og anleggsnæringen, jobber de fleste i entreprenør- eller rådgiverbedrifter. Figur 16 viser at 43 % av menn jobber hos entreprenør, mens kun 26 % av kvinner gjør det samme. Halvparten av kvinnene jobber i rådgiverfirma, mens 37 % av menn gjør det samme. 11 % av kvinner jobber i eiendomsbransjen sammenliknet med 4 % av menn. 9 % av menn jobber i arkitektbedrifter sammenliknet med kun 2 % av kvinner. Av de 9 respondentene som svarte *Annet*, jobber 6 personer hos byggherre: 3 kvinner og 3 menn.



Figur 16: Fordeling av bransje i bygg- og anleggsnæringen for kvinner og menn. Prosentfordelingen gjelder per kjønn.

Informant 1 bekreftet at de fleste menn jobber hos entreprenør og de fleste kvinner hos rådgiver. Han fortalte at da han arbeidet fullt i entreprenørbransjen i eget firma i 2020 og 2021, var det kun menn der. Da han jobbet i entreprenørfirmaet som prosjekteringsleder var menn ute og jobbet med den fysiske entreprenørdelen, mens det var flere kvinnelige ingeniører på kontoret som jobbet som tekniske tegnere sammen med informant 1 og etter hvert enda en annen mann.

«Hos [det store rådgivende firmaet] var det ganske 50/50. Det var vel kanskje en overvekt av menn, men det var mer kvinner der enn [i entreprenørfirmaet]. Det stemmer det der: at det er flest menn hos entreprenør og mer kvinner hos rådgivende.»

(Informant 1)

Videre forklarte han at han tror grunnen til dette er at kvinner trekkes mer mot det sosiale, i motsetning til menn.

«Det sosiale på jobben er i hvert fall på daglig basis ikke det viktigste for meg som mann.»

(Informant 1)

Informant 3 kunne også bekrefte at de fleste kvinner trekkes mot rådgivningsbransjen og de fleste menn trekkes mot entreprenørbransjen. Hun forklarte at hun ikke møter kvinner ofte i

jobbsammenheng, men når hun gjør det, jobber de i typiske kvalitetsroller eller i administrasjonen. Hun fortalte at hun har mye kundekontakt, og det er typisk entreprenør i totalentrepriser. Hun sa at de fleste der er menn, mens i rådgivningsbransjen er det flere kvinner, selv om det er få kvinner der også.

Informant 3 hadde inntrykk av at det var en del kvinner som har vært innom entreprenører og ikke trivdes. Hun fortalte hun i sin første jobb etter fullført utdanning, var mye ute på byggeplassoppfølging. Hun opplevde at enkelte fortsatt har «byggeplasshumor» som går på bekostning av jenter, og at menn på samme alder med samme type bakgrunn som kvinnene automatisk fikk mer respekt enn kvinnene.

«De oppfører seg greit med oss, men du føler deg kanskje ikke som en verdi for dem. (...) Jeg opplever noe helt annet når jeg møter på de som rådgiver.»

(Informant 3)

Informant 2 kunne ikke bekrefte at de fleste kvinner jobber i rådgiverbransjen og de fleste menn i entreprenørbransjen.

«Skal vi gå gjennom de jeg har gått på skole med og mine nærmeste venner i studietiden, så vil jeg vel nesten si at de fleste jobber hos rådgivere av gutta egentlig. Mens de jentene som jeg snakket mest med ... Ja, det er faktisk et par i entreprenørbransjen. Så jeg er ikke helt enig med den slutningen der.»

(Informant 2)

Informant 2 forklarte at grunnen til at han hadde dette inntrykket handlet om at det var flest menn på studiene han tok, som gjør at han kjenner flere menn enn kvinner i bransjen. I tillegg forklarte han at de kvinnelige vennene hans på studiet, som han tenkte på, var «guttejenter», og kanskje det var grunnen til at de valgte entreprenørbransjen.

Informant 1 fortalte at grunnen til at han nå jobber i eget firma som både rådgiver og utførende er med tanke på risiko, og ikke så mye med tanke på trivsel. Han fortalte at han har trivdes ganske godt i alle jobbene han har hatt.

«Jeg synes at både entreprenør og rådgivende er veldig interessant. Jeg koste meg med begge deler. Men det handler heller litt om kombinasjonen av inntekt og sikkerhet. I forhold til det å være selvstendig, som jeg har vært i ganske mange år, så er det det at man har endt på en

grei størrelse så man føler at man tjener bra med penger, og så har man en sikker jobb samtidig som man ikke jobber seg i hjel.»

(Informant 1)

Når det kommer til hvorfor informant 2 byttet jobb, forklarte han at det var fordi han søkte nye og mer spennende arbeidsoppgaver. Han søkte variasjon og forandring.

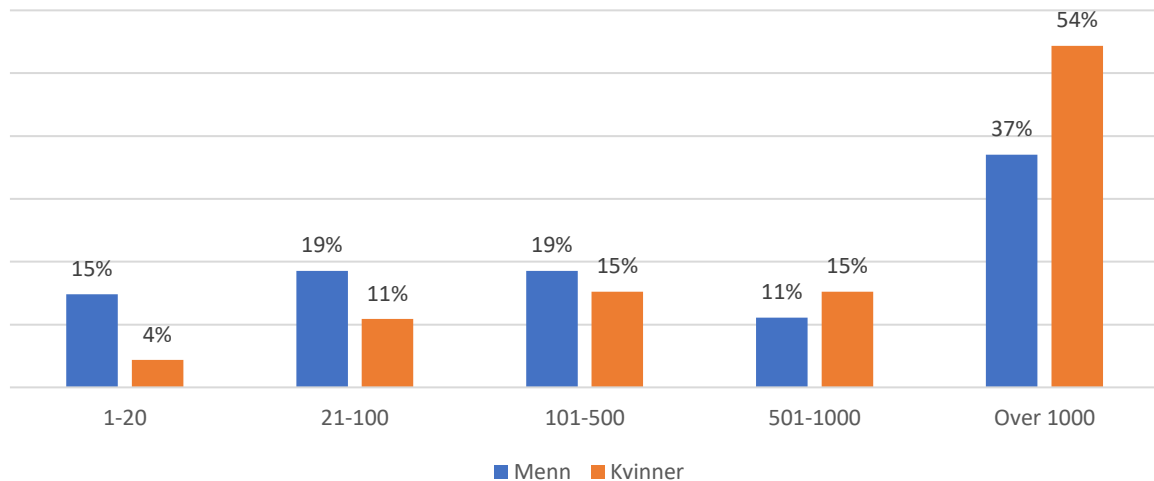
«I kommunen var det veldig rutine, og det var ikke så veldig spennende for å være helt ærlig. Jeg hadde jo da lyst til å komme ut til det private, hvor jeg i hvert fall hadde oppfattelsen av at det skjedde mer. Der var det liksom litt nye prosjekter, og det var et mer bredt spekter av hva du kunne oppleve.»

(Informant 2)

Informant 3 begrunnet valg av jobb med kompetanseøkning og interesser. Hun valgte sin første jobb etter fullført utdanning basert på inntrykket av at det var et bra opplegg med mye utdanning. Hun fortalte at hun er glad i regning, samtidig som at prosjektet hun var satt til var i en «dødfase», så det var lite å gjøre. Derfor byttet hun jobb til rådgivningsbransjen.

Størrelse på bedrift

Når det gjelder størrelse på bedriften respondentene jobber i, illustrerer figur 17 en trend som viser at kvinner jobber i større bedrifter, mens menn er mer spredt når det kommer til størrelse på bedriften de velger å jobbe i. 54 % av kvinner jobber i bedrifter med mer enn 1000 ansatte, sammenliknet med 37 % av menn. Nesten 15 % av de mannlige respondentene jobber i bedrifter med én til 20 ansatte, mens kun 4 % av kvinner gjør det samme. Også i bedrifter med 21 til 100 ansatte og 101 til 500 ansatte er det flere menn.



Figur 17: Kjønnfordeling av antall ansatte det er i bedriften respondentene jobber i. Prosentfordelingen gjelder per kjønn.

Informant 1 bekreftet funnene fra spørreundersøkelsen når det gjelder at de fleste kvinner velger å jobbe i store bedrifter med over 1000 ansatte, mens menn er mer spredt når det gjelder hvor mange ansatte det er i bedriften de velger å jobbe i.

«Jeg har jo valgt mindre foretak. Og så har jeg noen gamle (kvinnelige) kollegaer fra [entreprenørbedriften] som har byttet jobb etter sånn fem år, og de har endt opp i større selskaper alle sammen. Av de mennene jeg kjenner, de fleste driver egentlig selskap selv med fra bare seg selv til flere ansatte.»

(Informant 1)

Når det kommer til hva informant 1 tror er årsaken til dette svarte han følgende:

«Jeg tror at de (kvinner) kanskje har en illusjon om at det er tryggere å jobbe i et stort firma. Kanskje menn søker litt mer variasjon. Det føler jeg i hvert fall selv. Det er derfor jeg trives veldig godt nå med å være litt rådgivende og litt utførende. Kanskje menn søker litt mer variasjon, og det får du i et mindre firma mer enn i et stort der du ender i stor grad med å gjøre mye av det samme hele tiden.»

(Informant 1)

Informant 2 sa seg enig i inntrykket om at kvinner oftere velger å jobbe i større bedrifter enn menn.

«De damene jeg kjenner, de er absolutt i store bedrifter ja: AF-gruppen, Backe, Skanska og sånne ting. Mens det er nok mange flere av mannfolkene som er i mindre entreprenør- og rådgiverbedrifter.»

(Informant 2)

Også informant 2 mente at årsaken til dette kunne ha å gjøre med at kvinner er mer sosiale enn menn og derfor søker større miljøer. Han nevner også risiko.

«Det er vel kanskje litt større risiko også; å jobbe i mindre firmaer. Det er jo større sjanse for at ting går dukken da. Jeg opplever vel kvinner som mindre risikosøkende enn det menn er.»

(Informant 2)

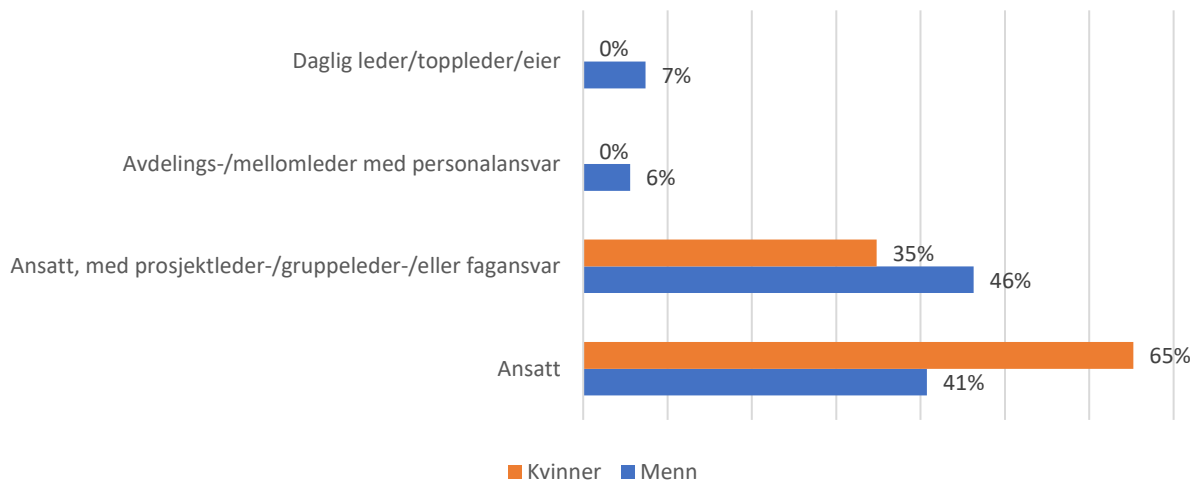
Informant 3 kunne ikke bekrefte at kvinner oftere velger å jobbe i selskaper med mer enn 1000 ansatte sammenlignet med menn. Hun fortalte at det var fordi hun hadde altfor lite erfaring med de mindre bedriftene, og at hun i jobbsammenheng uansett møter flest mannfolk. Allikevel har hun tanker rundt hvorfor det kan være sånn. Hun nevner blant annet at de større bedriftene har ordningene på plass med tanke på å gå ut i mammaperm, og å tørre å si ifra fordi de store bedriftene har en hel HR-avdeling.

«I mindre bedrifter er det en større kostnad for dem å sende ut en ansatt i mammaperm. Så jeg kan se for meg at de både er litt mer negative til å ta inn jenter på vår alder, og at det skaper større problematikk, og at du vil føle mer på det når du går ut i mammaperm. (...) I en liten bedrift kan du nok ikke klage på lederen din. Det blir veldig skeivt maktforhold. Og det kan være vanskelig å forholde seg til som jente når man jobber i en bransje hvor det er mye humor som går på bekostning av kjønn.»

(Informant 3)

Stillingsnivå

Figur 18 illustrerer kjønnsfordeling av respondentenes stillingsnivå. Figuren viser at ingen av kvinnene er avdelings-/mellomleder med personalsvar eller er daglig leder/toppleder/eier, sammenliknet med henholdsvis 6 % og 7 % av menn. Det er også en større andel menn (46 %) en andel kvinner (35 %) som er ansatte med prosjektleder-/gruppeleder-/eller fagansvar. 65 % av kvinner og 41 % av menn er kun ansatt, uten noe ekstra ansvar.

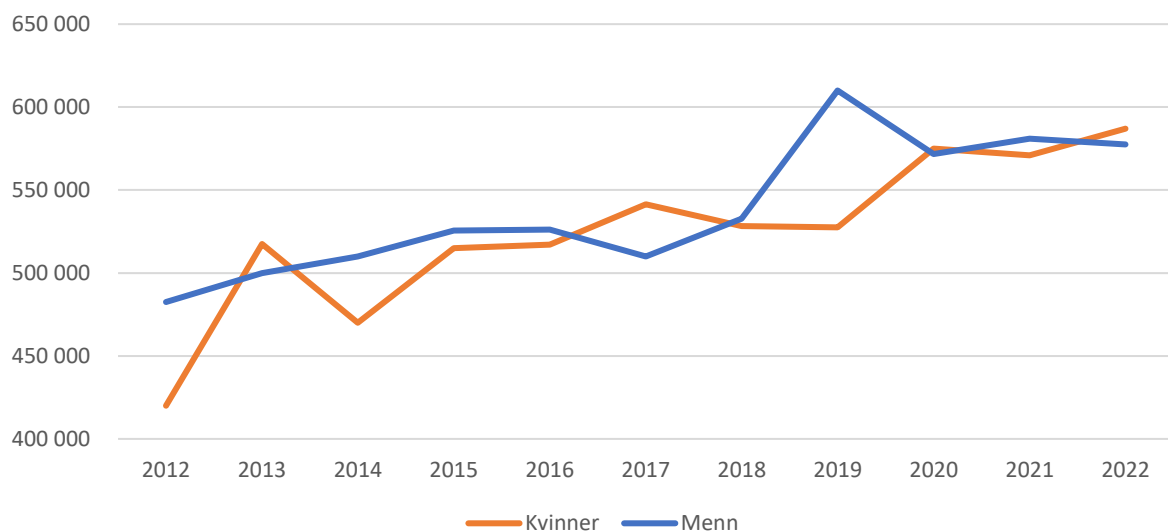


Figur 18: Kjønnfordeling av respondentenes stillingsnivå.

4.4 LØNN

Begynnerårslønn

Det ble spurt om respondentenes begynnerlønn og nåværende årslønn. Totalgjennomsnittet er så å si likt for begge kjønn. Kvinnenes gjennomsnitt av begynnerårslønn er omtrent 536 000 kr, mens mennenes er cirka 538 000 kr. Det skiller altså totalt i gjennomsnitt om lag kun 2 000 kr i begynnerårslønn de siste 11 årene mellom kvinner og menn. Figur 19 viser at trenden er en årlig økning av begynnerårslønn, og den øker omtrentlig lineært for både menn og kvinner. Det er noen uregelmessigheter, men dette vil bli gått mer inn på i diskusjonen.



Figur 19: Gjennomsnittlig begynnerårslønn per uteksamineringsår for hvert kjønn.

Nåværende årslønn

Det er større forskjeller mellom kjønnene når det kommer til nåværende årslønn. Gjennomsnittlig årslønn er om lag 700 000 kr for kvinner og 795 000 kr for menn. Det er også her forskjeller per uteksamineringsår. Dette diskuteres i kapittel 5 *Diskusjon*. Figur 20 viser at trenden er at årslønnen er høyere for de som uteksaminerte først og lavere for de som uteksaminerte sist. En kvinnelig respondent fra spørreundersøkelsen mente at lønnsforskjellen kan forklares ved at kvinner er ute i permisjon på grunn av graviditet/barn.

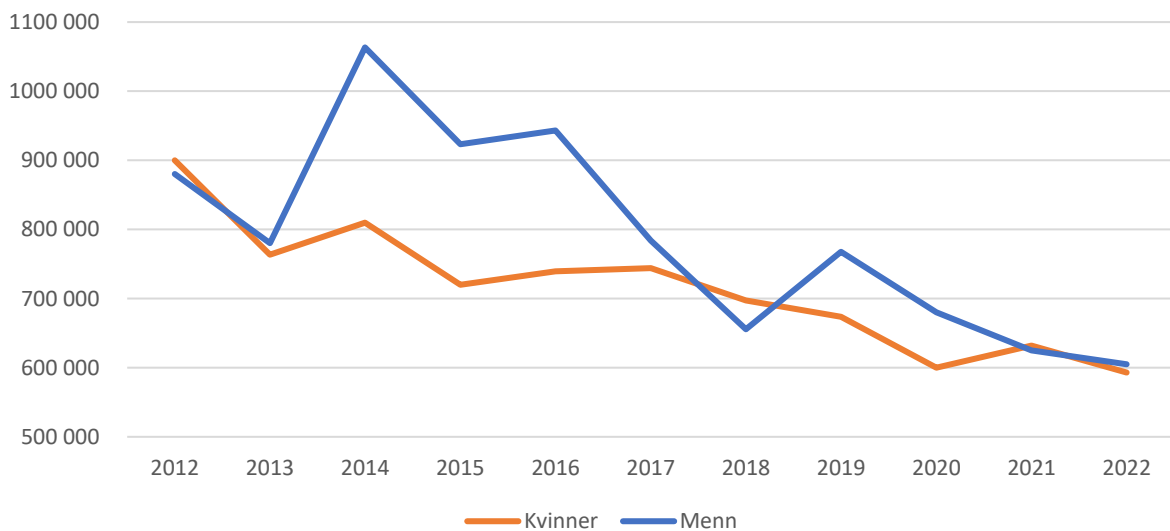
«Vet om kvinner ute på permisjon som fikk lavere lønnsvekst enn menn i min forrige arbeidsplass.»

(Respondent fra spørreundersøkelsen)

En annen kvinnelig respondent beskrev hvor vanskelig det var for henne å få lønnsøkning.

«Min lønnsøkning er et resultat av 8 måneder med forhandling. Inkludert at jeg sa opp, men fikk ny jobb i en annen avdeling i samme selskap.»

(Respondent fra spørreundersøkelsen)



Figur 20: Gjennomsnittlig nåværende årslønn per uteksamineringsår for hvert kjønn.

Funnene fra spørreundersøkelsen viser at menn totalt har i gjennomsnitt nesten 100 000 kr mer i nåværende årslønn enn kvinner, selv om total gjennomsnittlig begynnerårslønn var den samme for begge kjønn. Informant 1 fortalte at han har det samme inntrykket: at menn øker raskere i stilling og derfor får høyere lønn av det.

«Jeg kan bekrefte det inntrykket at lønnen er forskjellig. Den begynner likt, men den spriker etter hvert. Men jeg har ikke vært borti at menn og kvinner har forskjellig lønn for samme arbeid. De har hatt forskjellig lønn fordi de har hatt forskjellig stilling. Jeg tror en del av grunnen til at menn øker raskere i stilling er fordi de er menn.»

(Informant 1)

Når det kommer til hvorfor menn tjener mer enn kvinner, tror informant 1 at det er flere årsaker. Han fortalte at han i entreprenørfirmaet tidlig fikk tilbud om stilling som prosjekteringsleder foran de to andre kvinnene med samme stillingstittel og som begynte samtidig som han. Lønna økte derfor med stillingen.

«Da er jo spørsmålet hvorfor jeg fikk den stillingen og ikke noen av de andre. Det tror jeg i det tilfellet var fordi jeg var best egnet. Jeg var den eneste som hadde spesialisering i konstruksjon der. Men det var jo kanskje fordi sjefen var en mann, og det er jo sånn at menn velger menn. Ja, det er i hvert fall noen som påstår det, så det kan hende at det var også var en underliggende årsak.»

(Informant 1)

Videre fortalte informant 1 at det også kunne handle om at ingen av damene i samme stilling som han hadde barn, ergo de skulle ut i permisjon en gang, mens informanten selv allerede hadde to barn fra før. Informant 2 nevnte også graviditet og barn når det gjelder det å klatre i stilling.

«Jeg ser at mange av damene blir holdt igjen på at de blir gravide. Da tar ofte ting et års pause.»

(Informant 2)

Informant 1 mente at en annen årsak til lønnsforskjell mellom menn og kvinner kan være at menn velger menn. Dette skjer særlig fra eldre menn sin side og i en veldig mannsdominert entreprenørbransje, forklarte han. Han trodde ikke dette gjaldt de yngre generasjonene. Han sa

også at en årsak til lønnsforskjellen kan være at kvinner er litt mer passive enn menn når det kommer til å vise hva man er god for og dytte seg opp og fram. Han mente at dette handlet om et press fra samfunnet om at menn skal tjene mer penger enn sin kvinnelige partner.

Informant 2 forklarte at han har snakket veldig lite om lønn med bekjente i byggebransjen, men han har snakket litt om det med sine mannlige bekjentskaper.

«De jeg har snakket med om lønn, det er vel guttene, og der er det flere jo flere som tjener mer enn meg i hvert fall. Men av de som har gjort det: de har vel vært litt mer karrierejagende og da og byttet jobb en del ganger. Og det har jo ikke så mange av damene. De har vel stort sett vært på én stilling ganske lenge.»

(Informant 2)

Informant 2 fortalte videre at ved å bytte jobb så øker man som regel i lønn, og at menn muligens gjør dette oftere enn kvinner fordi de ikke er redd for å ta sjanser og prøve seg i ny jobb.

Informant 3 kunne ikke bekrefte at menn generelt har høyere årslønn enn kvinner fordi hun ikke hadde oversikt over andres lønn. De få med samme stilling og arbeidserfaring hun har innsikt i lønnen til har lik lønn uavhengig av kjønn. Hun hadde likevel noen tanker om hvorfor noen kvinner tjener mindre enn menn.

«Hvis mange gutter jobber hos entreprenør, så tjener man jo mye mer hos entreprenør enn hos rådgiver. Rådgiver er ikke godt betalt egentlig. Vi er veldig pushet på pris, mens entreprenører kan tjene veldig godt hvis de gjør det bra på prosjektene sine.»

(Informant 3)

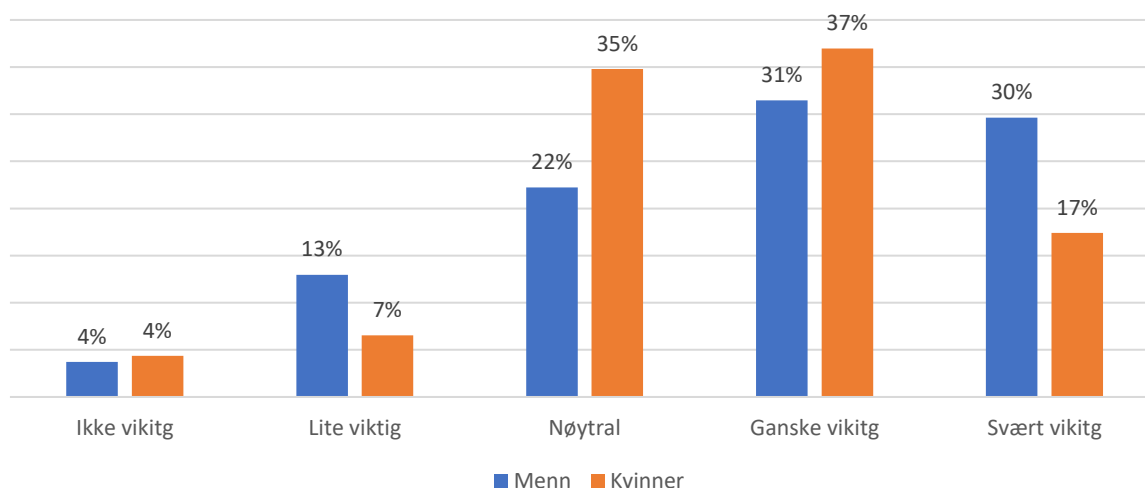
Etter tilbakemelding fra informant 3, forklarte hun at det nødvendigvis ikke er lønnsforskjeller mellom de som jobber i entreprenørbransjen og de som jobber i rådgivningsbransjen. Man kan ha lik grunnlønn i begge bransjer, og det kan også være stor variasjon i lønn innad i hver bransje. Hun forklarte at man i entreprenørbransjen kan tjene mer i form av for eksempel bonusordninger. Dette får ikke hun som rådgiver.

Funn fra spørreundersøkelsen viser at kvinner i gjennomsnitt har relativt lik årslønn hos entreprenør og rådgiver, henholdsvis om lag 681 000 kr og 693 000 kr. For menn er det derimot stor forskjell i lønn mellom entreprenør- og rådgivningsbransjen. Menn i

entreprenørbransjen har en gjennomsnittlig årslønn på 834 000 kr, mens menn i rådgivningsbransjen har en gjennomsnittlig årslønn på 704 000 kr.

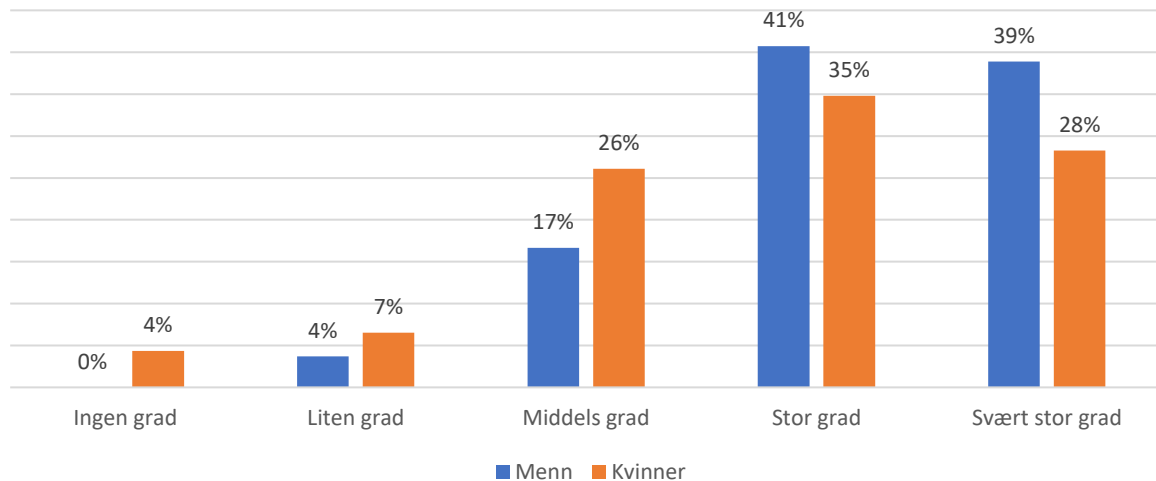
4.5 KARRIEREMULIGHETER

Når det kommer til hvor viktig det er for respondentene å ha eller å kunne få lederansvar, viser figur 21 at for 61 % av menn og 54 % av kvinner er dette ganske eller svært viktig. Det er likevel interessant at nesten dobbelt så mange menn som kvinner synes det er svært viktig å ha eller å kunne få lederansvar på sin arbeidsplass. 17 % av menn og 11 % av kvinner synes at det er lite eller ikke viktig i det hele tatt. 35 % av kvinner og 22 % av menn forholder seg nøytralt til dette.



Figur 21: Kjønnfordeling av viktigheten for å ha eller kunne få lederansvar på arbeidsplassen.

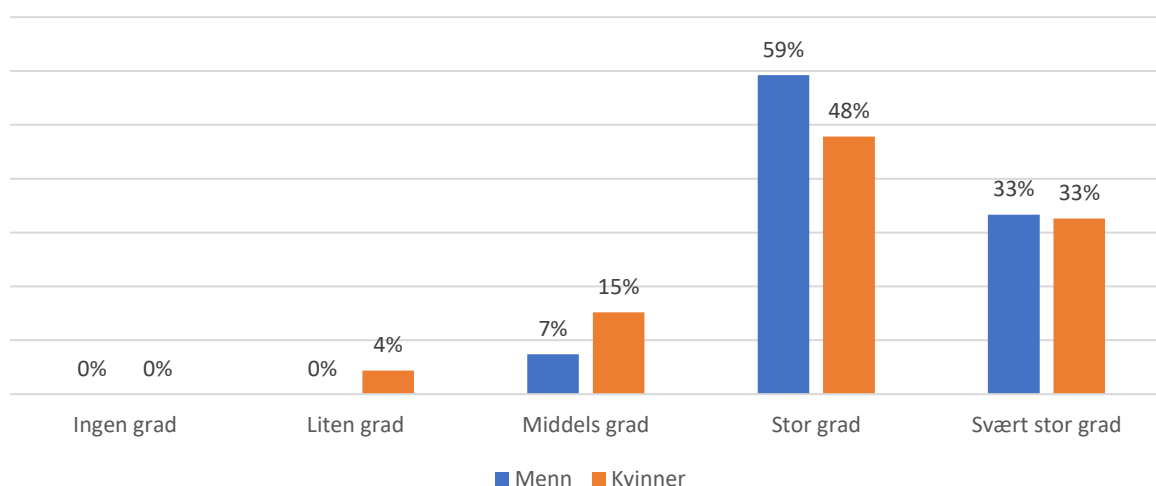
Når det gjelder muligheten til å kunne få lederansvar på sin arbeidsplass, viser figur 22 at menn i større grad føler at de har muligheten til dette enn det kvinner føler. 4 av 5 menn svarer at de i stor eller svært stor grad har mulighet til å kunne få lederansvar på sin arbeidsplass sammenliknet med cirka 3 av 5 kvinner. 96 % av menn svarer at de føler at de til en viss grad har mulighet til å kunne få lederansvar på sin arbeidsplass. Det er færre kvinner som mener dette, men allikevel er det god oppslutning med 89 % av kvinner som mener de har mulighet til å kunne få lederansvar.



Figur 22: Kjønnfordeling av hvilken grad respondentene føler de har mulighet til å kunne få lederansvar på sin arbeidsplass.

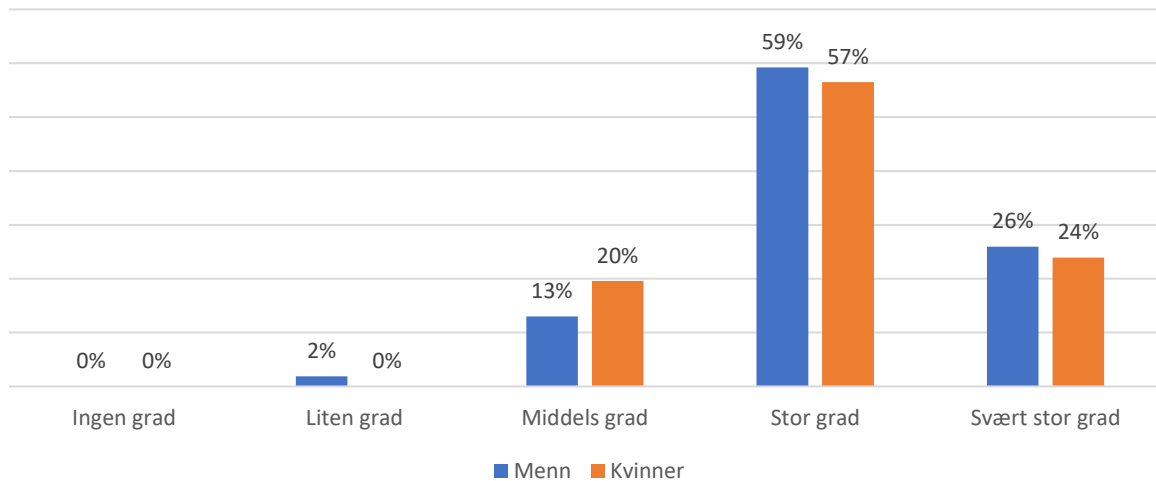
4.6 TRIVSEL

På spørsmål om respondentene trives på sin arbeidsplass, svarer alle bortsett fra to kvinner at de trives til en viss grad. Figur 23 viser at det er ingen store forskjeller mellom kvinner og menn. 1 av 3 menn og 1 av 3 kvinner trives i svært stor grad på sin arbeidsplass. 59 % av menn trives i stor grad. Figur 29 viser at 93 % av menn trives i stor eller svært stor grad, mens de resterende 7 prosentene trives i middels grad. Blant kvinnene ser man at 81 % trives i stor eller svært stor grad.



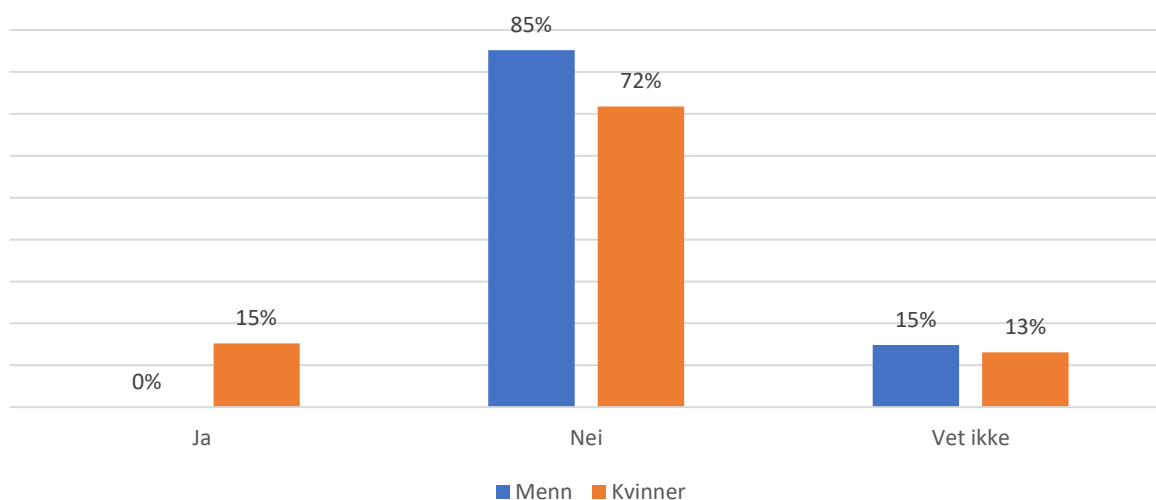
Figur 23: Kjønnfordeling av hvilken grad respondentene trives på sin arbeidsplass.

Det er heller ingen store forskjeller mellom kvinner og menn når det kommer til i hvilken grad de trives med sine arbeidsoppgaver. Figur 24 viser at alle utenom 2 % av menn, som tilsvarer én person, er fornøye med arbeidsoppgavene sine til en viss grad.



Figur 24: Kjønnfordeling av hvilken grad respondentene er fornøye med sine arbeidsoppgaver.

Figur 25 viser at 15 % av kvinnene føler seg annerledes behandlet på sin arbeidsplass på grunn av sitt kjønn, sammenliknet med ingen menn. De fleste føler ikke på at de blir annerledes behandlet på bakgrunn av kjønn, men 13 % av kvinner og 15 % av menn svarte *Vet ikke* på dette spørsmålet.



Figur 25: Kjønnfordeling av respondentenes svar på om de føler seg er annerledes behandlet på sin arbeidsplass på grunn av sitt kjønn

De som svarte *Ja* på spørsmålet om de følte seg annerledes behandlet på sin arbeidsplass på grunn av sitt kjønn fikk muligheten til å utdype dette. Det som går igjen fra svarene er at menn får høyere lønnsvekst, mer respekt og flere muligheter enn kvinner. Særlig det å få respekt må kvinner jobbe mer for enn menn. I tillegg skriver noen av respondentene at de fortsatt opplever den typiske brakkehumoren/byggeplasshumoren/guttastemningen med nedlatende og «morsomme» kommentarer. Alle respondentene trakk fram negative sider med det å være kvinne i bygg- og anleggsnæringen, men noen beskrev også positive sider ved det å være kvinne i bransjen.

«Som jente i entreprenørbransjen må man jobbe ekstra hardt for å få de samme mulighetene som menn (internt i bedriften). Når det er tid for å heve en person til en ny stilling er det oftest menn som er god til å snakke for seg som løftes. Jeg opplever at ledelsen kan være litt redd for å løfte frem kvinner "for tidlig", mens menn kastes tidligere ut i de samme tingene. Når det gjelder forhold til underentreprenører (eksternt) opplever jeg at man må bevise at man er kunnskapsrik i større grad enn menn, før man får tiltro og respekt. Jeg opplever at når man har bevist dette en gang, får man derimot mye mer tiltro enn menn i tilsvarende stilling.»

(Respondent fra spørreundersøkelsen)

En respondent skriver at hun ikke føler på noen forskjellsbehandling internt på arbeidsplassen, men at det ute blant entreprenører virker å være en forventning om at RIB er en mann. Hun legger vekt på at hun ikke har hatt noen negative opplevelser, men at hun blir annerledes behandlet sammenliknet med menn med samme forutsetninger som henne i den forstand at de er mildere i tilbakemeldinger og er overrasket om at hun kan faget sitt. En annen respondent er enig i dette. Hun legger også vekt på at hun blir akseptert og respektert og at hun stort sett blir behandlet likt som sine mannlige kollegaer, men at hun noen ganger opplever å bli oversett, som om de automatisk tror at hun ikke får til oppgavene som blir presentert. Også en tredje respondent kjenner seg igjen i dette. Hun skriver at hun ikke føler seg forskjellsbehandlet grunnet kjønn på kontoret og at hun ikke tenker så mye over det i hverdagen, men at det merkes blant enkelte kunder (bygherrer). Hun beskriver at hennes mannlige kollegaer får mer respekt enn kvinnene. Videre skriver hun at bedriften hun jobber i slår hardt ned mot slik «trakassering», men at det likevel oppstår slike situasjoner. Hun tror at det er større forskjell på kvinner og menn hos entreprenørene enn hos rådgiverne.

«Som jente/kvinne må man som regel kjempe litt for å få respekt og for å bli tatt seriøst. Dette var min personlige erfaring da jeg startet etter endt utdanning. Jeg var eneste jente på arbeidsplassen da.»

(Respondent fra spørreundersøkelsen)

En respondent skriver at på grunn av fravær fra jobb grunnet graviditet og barn, har hun ikke samme lønnsøkning og mulighet til en høyere stilling som en annen mannlig kollega med samme forutsetninger som henne. Han er leder på avdelingen, mens hun anses som nyansatt. Hun skriver også at hun ikke har fått muligheten til å etterfylle tapt kompetanse fra tiden hun var borte. En annen kvinnelig respondent fra spørreundersøkelsen skriver følgende om lønns- og kompetanseforskjeller mellom menn og kvinner.

«Kvinner må gjøres klar over at de vil tape lønn/kompetanse dersom de får barn. Jo flere barn, jo mer henger vi etter.»

(Respondent fra spørreundersøkelsen)

En tredje kvinnelig respondent beskriver sin erfaring med å bli annerledes behandlet på sin arbeidsplass. Hun skrev at hun ikke føler seg annerledes behandlet fordi hun er kvinne i seg selv, men på grunn av hennes graviditet/morsrolle.

"Jeg er relativt nyansatt i nåværende stilling, som spiller noe inn på opplevelsen av trivsel og utviklingsmuligheter. Jeg føler meg ikke annerledes behandlet fordi jeg er kvinne i seg selv, men opplever noe grad av forskjellsbehandling fordi jeg er gravid. Selv om leder er vennlig innstilt og ønsker å legge tilrette, blir den økte risikoen for at jeg f.eks. sykmeldes et tema når vi fordeler oppgaver i større prosjekter. Jeg mener den risikoen ikke burde være utslagsgivende for hvilke oppgaver jeg får, men at bedriften har en plan på hvem som kan ta over om noe skulle skje. Ved tidligere arbeidsplass opplevde jeg å ikke følge lønnsutviklingen til mine kollegaer det året jeg var gravid og i foreldrepermisjon første gang. Mannlige kollegaer i foreldrepermisjon (noe kortere varighet) fulgte økningen. Så min opplevelse er at jeg er blitt noe ulikt behandlet som gravid kvinne/mor, men ikke som kvinne i seg selv."

(Respondent fra spørreundersøkelsen)

En mannlig respondent skriver følgende om forskjellsbehandling i entreprenørbransjen:

«Entreprenørbransjen er i stor utvikling. De store entreprenørene arbeider målrettet med å utjevne kjønnsforskjellene, både hos funksjonærer og fagarbeidere. Det legges ned et

betydelig arbeid for at det ikke skal forekomme diskriminering, både med tanke på kjønn, men også på bakgrunn av etnisitet, religion og legning.»

(Respondent fra spørreundersøkelsen)

En kvinnelig respondent mener også at, ikke bare entreprenørbransjen, men hele byggebransjen har kommet en lang vei når det kommer til å utjevne kjønnsbalansen. Allikevel mener hun at det er forbedringspotensiale.

«Angående kjønn tror jeg byggebransjen har kommet en lang vei med å 'invitere' kvinner inn. Jeg har opplevd enkeltsituasjoner der menn har snakket til meg med en diskriminerende undertone, men velger å ikke ta meg nær av det. Jeg fascineres heller av at noen mennesker ikke helt har forstått hvor gode ressurser kvinner kan være på mannsdominerte arbeidsplasser.»

(Respondent fra spørreundersøkelsen)

En annen mannlig respondent skriver at han opplever det å jobbe sammen med kvinner som gjensidig hyggelig og at han ønsker flere kvinner til bygg- og anleggsnæringen.

"I det segmentet av bransjen jeg driver i, er det en veldig liten andel kvinner, og som mann som nesten utelukkende jobber sammen med menn synes jeg det er litt vanskelig å svare på spørsmålet om forskjellsbehandling. I den grad jeg har jobbet sammen med kvinner, har jeg opplevd det som gjensidig hyggelig, og det blir bedre balanse og en annerledes dynamikk på arbeidsplassen. Det som eventuelt skulle være av 'gnisninger', kommer av faglige eller profesjonelle uoverenskomster og er slik jeg ser det uavhengig av kjønn. Vi ønsker oss helt klart flere kvinner i bransjen, og jeg tror at vi de siste få årene har fått et solid løft mot en bransje mer åpen for kvinnelige kollegaer.»

(Respondent fra spørreundersøkelsen)

På spørsmålet om informantene eller noen de kjenner har opplevelser med å bli annerledes behandlet på sin arbeidsplass på grunn av sitt kjønn forklarte informant 1 at han i entreprenørbedriften følte seg litt hardere behandlet enn kvinnene, men de ble heller ikke vist den samme tilliten.

«Man er nok kanskje litt snillere med jenter, men samtidig så gjør det også at de ikke får de samme mulighetene.»

(Informant 1)

Informant 2 var enig med informant 1 i at kvinnene blir mildere behandlet enn mennene.

«Jeg har aldri opplevd at det har vært noen mannfolk som har kjeftet damene huden full. Det har heller gått på oss mannfolka.»

(Informant 2)

Videre fortalte informant 2 at det har blitt flere og flere kvinnelige ingeniører i bygg- og anleggsnæringen de siste årene som har gjort at kvinner i bransjen har blitt mer og mer akseptert og respektert. Han synes at det er veldig positivt at kjønnsbalansen jevnes ut ved at flere kvinner utdanner seg til ingeniører og velger å jobbe i bygg- og anleggsnæringen.

Informant 2 mente at arbeidsmiljøet blir bedre av å få inn flere kvinner i bransjen.

«Jentene er som oftest litt mer omtensomme, og da blir vi mannfolka litt mer omtensomme. (...) Det gir mer empati på arbeidsplassen.»

(Informant 2)

Informant 3 fortalte at hun har opplevelser med å bli annerledes behandlet av eldre menn, men ikke av de yngre. Da er i så fall uavhengig av kjønn. Hun sa også at på kontoret hun jobbet før var det like mange kvinner og menn, spredt over alle aldre, og der merket hun ikke noe til annerledes behandling. Hun nevnte at de eldre ikke har like mye erfaring med å jobbe med kvinner.

«De (eldre) har kanskje ikke møtt på og jobbet med en kvinne før de har 10 år mer erfaring enn dem. Så det blir et kunnskapssprang der som kan assosieres til kjønn fra dem sin side, uten at det egentlig har noe med saken å gjøre. Så jeg tror absolutt dette vil rette seg ut mer jo mer kvinner som kommer inn (i bransjen).»

(Informant 3)

4.7 KARRIERETIPS

Informantene fikk spørsmål om de hadde noen karrieretips til andre som studerer eller vurderer å studere byggeteknikk og arkitektur ved NMBU.

«Jeg har egentlig aldri vært så veldig redd for å prøve nye ting og satse litt. Og der tror jeg det også er stor forskjell på kvinner og menn. Så vil oppfordre folk til å ta litt sjanser å prøve litt nye ting. Ta sjanser og prøv.»

(Informant 1)

«Ikke vær redd for å ta på deg ansvar. Ta å si ifra. Si hva du mener, og hva du føler er riktig og galt.»

(Informant 2)

«Nei, jeg tenker jo at man må se litt hva man trives med. Liker man å regne og tegne og sånn, så er det jo kjekt å jobbe hos rådgiver. Vil man helst følge opp og være litt mer hands-on, da er det entreprenør da. Mens byggherre er jo mer sånn overvåkende, men det kan være veldig morsomt det og. Ja, jeg tenker at det viktigste er å tenke over hva man vil. Også har vi utrolig mange muligheter med den utdanningen vi har. Det er ikke så farlig å prøve litt. Men akkurat i forhold til rådgivning, så burde man vel kanskje prøve å få til å starte med det innen tre til fem år etter man har blitt ferdig med studiene i forhold til at kunnskapen daler litt bort. Og det er litt mer sånn beregning og litt mer sånn skolefaget på en måte. Men bortsett fra det så er man jo fri til og når som helst bytte hit og dit. Det er veldig mange muligheter.»

(Informant 3)

Også en mannlig respondent fra spørreundersøkelsen kom med et tips og en oppfordring til kvinner som vil søke jobb i bygg- og anleggsnæringen:

«I entreprenørbransjen er det relativt få kvinner og et sterkt ønske om å få inn flere! En liten oppfordring til de kvinnelige studentene om å søke hos entreprenør, det er bratt læringskurve og en spennende del av bransjen.»

(Respondent fra spørreundersøkelsen)

5. DISKUSJON

I dette kapittelet skal resultatene av spørreundersøkelsen og intervjuene, som ble presentert i kapittel 4, diskuteres og sammenliknes med teori og tidligere litteratur, som ble presentert i kapittel 2. Diskusjonen vil sikte på å besvare problemstillingen: «**Hvordan opplever kvinner og menn sin arbeidshverdag i bygg- og anleggsnæringen med hensyn til kjønnsforskjeller?**» For å svare på dette spørsmålet vil disse to forskningsspørsmålene bli diskutert:

- 1) Hvilke kjønnsforskjeller finnes i bygg- og anleggsnæringen?
- 2) Hva er årsakene til disse kjønnsforskjellene?

Det kommer fram i resultatene hvilke kjønnsforskjeller det er i bygg- og anleggsbransjen når det gjelder tidligere NMBU-studenter som har fullført utdanning i byggeteknikk og arkitektur. I første underkapittel vil disse funnene oppsummeres. I andre underkapittel vil årsakene til disse kjønnsforskjellene diskuteres.

5.1 FØRSTE FORSKNINGSSPØRSMÅL

Respondenter

Det er god spredning blant respondentene når det gjelder deres bakgrunn: kjønn, spesialisering på studie og uteksamineringsår. Dette øker gyldigheten til empirien samlet inn fra spørreundersøkelsen. 62 menn og 54 kvinner svarte på undersøkelsen. 50% av menn spesialiserte seg innen *konstruksjonsteknikk* og 48 % innen *arkitektur og bærekraft*. De resterende 2 prosentene gikk begge retningene. Blant kvinnene er det forskjell i valg av spesialisering. De fleste kvinner (56 %) har spesialisert seg innen *arkitektur og bærekraft*, mens 39 % har spesialisert seg innen *konstruksjonsteknikk*. Også 2 % av kvinnene gikk begge retningene, mens de resterende 4 prosentene spesialiserte seg innen *drift og vedlikehold av vei*. Respondentene besto av både kvinner og menn som har uteksaminert fra NMBU fra alle de gjeldene årene: 2012 til 2022. Figur 13 viser at det er variasjoner i antall respondenter per år både totalt og for hvert kjønn. Det kan være flere grunner til dette. Med relativt få (25 til 35) planlagte studieplasser på studielinjen *byggeteknikk og arkitektur* per år (Samordna opptak, 2023) og enda færre som fullfører utdanningen (figur 1), kan det være tilfeldigheter som er årsaken til disse variasjonene. Sammenlikning av figur 1 og figur 13 tyder også på at det er tilfeldigheter som er grunnen til kjønnsvariasjonene, fordi det er liten korrelasjon mellom diagrammene. På grunn av personvern hensyn ble spørreskjemaet sendt ut av SiT til

utvalgets e-postadresser som de brukte til å søke seg inn på NMBU med. Ifølge SiT kom det «mange i retur», som tyder på at noen av e-postadressene ikke finnes lenger. Måten spørreskjemaet ble sendt ut på kan derfor være med på å forklare variasjoner i respondenter per år.

Deltakerne i denne studien kan ikke anses som representative for alle sysselsatte i bygg- og anleggsnæringen. Allikevel vurderes utvalget som representativt for bransjens ingeniører og sivilingeniører på grunn av oppgavens tematikk. Hadde studien for eksempel omhandlet miljøaspektet i byggebransjen, kunne kanskje ikke NMBU-kandidatene representert bransjen på samme måte på grunn av universitets og utdanningens fokus på miljø og bærekraft.

Relevant jobb

Det er ingen signifikant forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder hvem som velger å arbeide i relevant bransje eller ikke etter fullført utdanning innen *byggeteknikk og arkitektur* på NMBU. Dette viser figur 14 og 15. Det står i NMBU (2014b) sine årsrapporter at NMBU de siste 8 årene har hatt som mål at 90 % av mastergradskandidatene skal være sysselsatte i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning. Videre i rapportene kommer det fram at måloppnåelsen har ligget mellom 70 % og 86 % siden 2015. Fra kandidatundersøkelsen 2020 kom det fram at 94 % av kandidatene søkte jobb basert på utdanningen fra NMBU (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021a). Selv om resultatene ikke direkte kan linkes til teorien, kan man likevel se fra figur 14 og 15 at henholdsvis 87 % av menn og 85 % av kvinner som har studert *byggeteknikk og arkitektur* på NMBU jobber i en virksomhet knyttet til deres utdanning: bygg- og anleggsnæringen. Disse tallene ligger helt opp mot NMBUs mål, og i toppskiktet av måloppnåelsen, og det kan derfor tyde på at menn og kvinner er likestilte når det gjelder hvor tilfredse de er med å jobbe i bygg- og anleggsnæringen. Figur 23 og 24 bekrefter denne antakelsen. Figurene illustrerer at respondentene trives på sin arbeidsplass og med sine arbeidsoppgaver og at det er små forskjeller mellom menn og kvinner når det kommer til dette.

Bransjevalg

Det er store forskjeller når det kommer til hvilken bransje de kvinnelige og mannlige respondentene jobber i. De fleste respondentene jobber i enten entreprenør- eller rådgiverbransjen. Resultatene fra spørreundersøkelsen (figur 16) viser at nesten dobbelt så mange kvinner jobber i rådgiverbransjen i forhold til i entreprenørbransjen. Mennene er mer

likt spredt blant entreprenør- og rådgiverbransjen, men de fleste menn (43%) jobber hos entreprenør. Fåtallet av respondentene svarte at de jobbet innen eiendom eller arkitektur, men kjønnsfordelingen viser at andelen kvinner som jobber med eiendom er større enn for menn, og det omvendte gjelder for arkitektur. Like mange menn som kvinner jobber hos byggherre. Både informant 1 og informant 3 kunne bekrefte inntrykket om at de fleste kvinner velger å jobbe hos rådgiver og de fleste menn hos entreprenør. Informant 2 hadde derimot inntrykk av at det var omvendt. Han forklarte at grunnen til at han hadde dette inntrykket kunne være at han kjenner flere menn i bygg- og anleggsnæringen, og at de kvinnene han kjenner er «guttejenter». Det kan tenkes at han mente at disse kvinnene har bein i nesa og liker seg i et mannsdominert miljø.

Størrelse på bedrift

Sammenliknet med Statistisk sentralbyrås statistikk for andel sysselsatte per sysselsettingsgruppe i 2021 (se figur 2), jobber sivilingeniører i bygg uteksaminert fra NMBU i større bedrifter enn gjennomsnittet for alle sysselsatte i bygg- og anleggsvirksomhet. Kun 14,2 % av alle sysselsatte i bygg- og anleggsnæringen jobber i foretak med 250 eller flere sysselsatte. Til sammenlikning jobber 54 % av de kvinnelige og 37 % av de mannlige respondentene i bedrifter med over 1000 ansatte. Figur 2 viser også at 47 % av sysselsatte i bransjen jobber i bedrifter med 0 til 19 sysselsatte. Til sammenlikning svarte 15 % av menn og 4 % av kvinner at de jobber i små bedrifter (bedrifter med 1 til 20 ansatte (Næringslivets Hovedorganisasjon, u.å.)). Det er derfor ikke bare kjønnsforskjeller når det kommer til størrelsen på bedriften respondentene jobber i, det er også forskjell i forhold til teorien. Avvik fra teori kan allikevel skyldes at studiens utvalg, som beskrevet tidligere, ikke er representativt for alle sysselsatte i bygg- og anleggsnæringen. Figur 17 viser at flere kvinner (84 %) enn menn (67 %) velger å arbeide i store bedrifter. Store bedrifter er bedrifter med over 100 ansatte (Næringslivets Hovedorganisasjon, u.å.). Informant 1 og informant 2 bekreftet dette inntrykket. Informant 3 forklarte at hun ikke hadde nok erfaring med små bedrifter til å kunne bekrefte dette.

Stillingsnivå

Det er store kjønnsforskjeller når det kommer til respondentenes stillingsnivå. Ingen av kvinnene i undersøkelsen har stilling som daglig leder/toppleder/eier eller avdelings-/mellomleder med personalansvar, sammenliknet med henholdsvis 7 % og 6 % av menn. I BDOs bygg- og anleggsanalyse (2022) står det likevel at 4,5 % av bransjens daglige ledere er

kvinner. Med en så liten andel kvinnelige daglige ledere, kan avvik fra teorien skyldes tilfeldigheter eller at deltakerne i denne studien er relativt unge. Siden respondentene i spørreundersøkelsen har uteksaminert relativt nylig, innen de siste 11 årene, kan en mulig forklaring til at ingen av de kvinnelige respondentene er daglig leder/toppleder/eier være at de ikke har nok erfaring til å ha fått muligheten til en slik stilling enda. Figur 3 viser statistikk for kandidater som graduerte fra NMBU fra og med 2016 til og med 2020 sammenliknet med kandidater som graduerte fra og med 2011 til og med 2015. Figuren viser at kun 1 % av kandidatene var toppleder og 4 % av kandidatene var avdelings-/mellomleder med personalansvar i 2020. Funnene fra spørreundersøkelsen sammenfaller med statistikken fra kandidatundersøkelsen 2020 tatt under konsiderasjon at dataen fra spørreskjemaet ble systematisert til å ikke bare gjelde kategorien toppledere, men også daglig ledere og eiere av bedriften. Også når det gjelder ansatte med ekstra ansvar, slik som prosjektleder-/gruppeleder/ eller fagansvar sammenfaller teorien med funnene fra spørreundersøkelsen. Figur 3 viser at 35 % av kandidatene falt under denne kategorien i 2020. Figur 18 viser at 35 % av kvinner og 46 % av menn faller under samme kategori. 65 % av de kvinnelige respondentene og 41 % av de mannlige respondentene har stillinger som ikke byr på ekstra lederansvar. Også disse tallene harmoniserer med teorien (se figur 3). Disse funnene beviser at de mannlige respondentene generelt har betydelig mer lederansvar enn de kvinnelige respondentene i bygg- og anleggsnæringen.

Lønn

Funnene fra spørreundersøkelsen viser at begynnerårslønnen til respondentene er lik, når det gjelder kjønn, men den spriker etter hvert. Figur 19 viser gjennomsnittlig begynnerårslønn per uteksamineringsår for hvert kjønn. Resultatene sammenfaller med teorien (figur 4).

Tendensen er at begynnerårslønnen er lik, den øker hvert år og den øker omtrent lineært, for kvinner og menn og i bygge- og anleggsnæringen og rådgiving/konsulentbransjen. At figur 19 viser noen uregelmessigheter kan ha å gjøre med at det er få respondenter per uteksamineringsår. For eksempel var det kun 2 kvinnelige respondenter som uteksaminerte i 2012, mens det til sammenlikning var 9 menn. Hvis én av kvinnene av en eller annen årsak hadde lav begynnerårslønn, eller oppga for lav begynnerårslønn, utgjør dette mye for gjennomsnittet, mens det for mennene ikke har like mye å si.

Når det gjelder respondentenes nåværende årslønn, er det stor kjønnsforskjell. Alle respondentene tatt i betraktning, er gjennomsnittlig nåværende årslønn cirka 95 000 kr mer for

menn enn for kvinner. Statistisk sentralbyrås statistikk i figur 6 viser at mannlige sivilingeniører (bygg og anlegg) har hatt høyere årslønn enn kvinnelige sivilingeniører (bygg og anlegg) de siste 7 årene. Trenden er lineær og parallell, og menn har i gjennomsnitt 71 500 kr mer i årslønn enn kvinner. At lønnsforskjellen er større for respondentene i denne studien sammenliknet med SSBs lønnsstatistikk, kan skyldes at SSBs statistikk kun gjelder heltidsansatte i privat sektor. Spørreskjemaet kritiseres for ikke å ha inneholdt spørsmål om hvilken sektor respondentene jobber i.

Figur 20 viser tilnærmet lineær sammenheng mellom nåværende årslønn og uteksamineringsår, hvor de som uteksaminerte først har høyest lønn. Funnene fra spørreundersøkelsen sammenfaller nokså bra med Teknas statistikk (figur 5). Figur 20 viser at linjen som representerer de kvinnelige respondentenes gjennomsnittlige nåværende årslønn per uteksamineringsår ligger under linjen for gjennomsnittlig nåværende årslønn per uteksamineringsår for både bygge- og anleggsvirksomhet og rådgivning/konsulentvirksomhet (figur 5). Linjen som representerer de mannlige respondentenes gjennomsnittlige nåværende årslønn ligger i gjennomsnitt høyere enn kvinnenes, men denne har flere uregelmessigheter. Den er for eksempel spesielt høy for de som uteksaminerte i 2014, 2015 og 2016, og spesielt lav for de som uteksaminerte i 2018. Dette kan igjen ha å gjøre med at enkelte tjener veldig mye eller veldig lite og dermed øker eller minker gjennomsnittet betraktelig, siden det er såpass få respondenter per uteksamineringsår. Informant 1 og informant 2 kunne også bekrefte at det er lønnsforskjell mellom kjønnene.

Karrieremuligheter

Når det kommer til respondentenes karrieremuligheter, viser resultatene interessante funn. Figur 21 og figur 22 viser kjønnsfordeling av henholdsvis viktigheten av å ha eller å kunne få lederansvar på sin arbeidsplass og i hvilken grad respondentene føler de har mulighet til å kunne få lederansvar på sin arbeidsplass. Funnene for de kvinnelige respondentene sammenfaller med funnene fra masteroppgaven til Usterud og Terkelsen (2021) som gjaldt for kvinnelige funksjonærer hos bygg- og anleggsentreprenører (se figur 7 og 8). Usterud og Terkelsens funn viser at det er viktig, i en eller annen grad, for 53 % av respondentene i deres oppgave å ha/kunne få en lederstilling, sammenliknet med 54 % av de kvinnelige og 61 % av de mannlige respondentene i denne studien. Selv om det ikke er stor kjønnsforskjell når man sammenlikner statistikken for alternativene *ganske viktig* og *svært viktig*, er det nesten dobbelt så stor andel av menn (30 %), som andel av kvinner (17 %), som synes det er *svært viktig* å ha

eller å kunne få lederansvar. 63 % av de kvinnelige og 80 % av de mannlige respondentene svarte at de føler i stor eller svært stor grad at de har mulighet til å kunne få lederansvar på sin arbeidsplass (figur 22). Funnene til Usterud og Terkelsen (figur 8) viser også at 63 % av respondentene i studien følte på dette. Det er greit å påpeke at Usterud og Terkelsen har delt inn svaralternativene sine litt annerledes enn det er gjort i denne oppgaven. De har delt inn i *ganske stor grad* og *stor grad*, mens det i denne studien har blitt delt inn i *stor grad* og *svært stor grad*. Dette har ikke noe å si fordi sammenlikningsgrunnlaget er for alle respondenter som har svart mer enn *middels grad*. 16 % av respondentene til Usterud og Terkelsen (2021) mente det var mindre eller ikke viktig i det hele tatt å ha/kunne få en lederstilling, mens 11 % av de kvinnelige og 17 % av de mannlige respondentene i denne studien svarte det samme på spørsmålet om viktigheten av å ha eller å kunne få lederansvar på sin arbeidsplass. Når det kommer til muligheten til å kunne få lederansvar på sin arbeidsplass, svarte 11 % av de kvinnelige og 4 % av de mannlige respondentene i denne studien at de følte det i ingen eller liten grad var mulig (figur 22), sammenliknet med 14 % av respondentene i studien til Usterud og Terkelsen (figur 8).

Oppsummert viser funnene fra spørreundersøkelsen at menn i høyere grad enn kvinner mener det er viktig å ha eller kunne få lederansvar på sin arbeidsplass. Menn føler også at de i høyere grad enn kvinner har mulighet til å kunne få lederansvar på sin arbeidsplass. De kvinnelige respondentenes svar fra spørreundersøkelsen sammenfaller med funnene fra masteroppgaven til Usterud og Terkelsen (2021) som gjaldt for kvinnelige funksjonærer hos bygg- og anleggsentreprenører (se figur 7 og 8).

Trivsel

Det er ingen kjønnsforskjeller når det kommer til respondentenes trivsel i bygg- og anleggsnæringen. Alle respondentene, med unntak av 2 kvinner, trives til en viss grad på sin arbeidsplass (se figur 23) og alle respondentene, men unntak av 1 mann, er til en viss grad fornøyde med sine arbeidsoppgaver (se figur 24). Figur 10 illustrerer Usterud og Terkelsens (2021) funn når det gjelder grad av trivsel på arbeidsplassen for kvinnelige funksjonærer hos bygg- og anleggsentreprenører. 87 % av respondentene i deres studie trivdes i mer enn middels grad, sammenliknet med 81 % av de kvinnelige respondentene i denne studien. Ifølge kandidatundersøkelsen 2020 (figur 9) var 77 % av kandidatene tilfreds med sin nåværende jobb i 2020. Oppsummert sammenfaller funnene i studien med tidligere forskning. I tillegg

tyder funnene på at det ikke er forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder trivsel på arbeidsplassen og fornøydhet med arbeidsoppgaver.

Figur 25 illustrerer at 15 % av de kvinnelige respondentene føler seg annerledes behandlet på sin arbeidsplass på grunn av sitt kjønn, sammenliknet med ingen menn. 15 % av mennene og 13 % av kvinnene svarte *vet ikke* på spørsmålet om de følte seg forskjellsbehandlet på bakgrunn av kjønn, og disse fikk ikke mulighetene til å utdype seg på samme måte som de som svarte *ja*. Spørreskjemaet kritiseres på grunn av dette, fordi respondentene kunne ha fått forklart hva de mente med dette hvis de hadde fått samme oppfølgingsspørsmål som de som svarte *ja*. Det kan tenkes at spørsmålet var vanskelig å tolke med tanke på hvor mye man skal legge i det: om det er snakk om seriøse og alvorlige hendelser eller hverdagslig småtterier.

5.2 ANDRE FORSKNINGSSPØRSMÅL

Svaret på andre forskningsspørsmål er komplekst og sammensatt av mange faktorer.

Datagrunnlaget har lite relevant statistikk til å argumentere både for imot disse antakelsene. Dette innebærer at fremtidig forskning, også i et samfunnsvitenskapelig perspektiv, bør gjøres for å få en dypere og mer detaljert forståelse av de avdekkede kjønnsforskjellene i bygg- og anleggsnæringen. Drøfting av andre forskningsspørsmål baserer seg derfor på antakelser på bakgrunn av teori, tidligere forskning og resultater fra spørreundersøkelsen og intervjuene.

Årsaker til forskjell i bransjevalg

Funnene i studien tyder på at kvinner velger å jobbe i rådgiverbransjen fordi arbeidsmiljøet er mer «kvinnevennlig» i forhold til entreprenørbransjen. Ifølge kandidatundersøkelsen 2020 (Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, 2021a) er det viktigste med en attraktiv jobb for NMBU-kandidater et godt arbeidsmiljø. Informant 1 mente at kvinner trekkes mer mot det sosiale, noe de i større grad får i en mer kjønnsbalansert rådgiverbransje kontra en mannsdominert entreprenørbransje med preg av «byggeplasshumor» som går på bekostning av kvinner. Han fortalte at menn ikke følte på behovet for det sosiale i like stor grad som kvinner. Informant 3 fortalte at menn automatisk fikk mer respekt sammenliknet med kvinner med samme forutsetninger (samme alder, utdanning og bakgrunn) da hun jobbet i entreprenørbransjen, og at hun nå, som rådgiver, opplever noe helt annet. Usterud og Terkelsen (2021) skriver i sin masteroppgave at de fleste uønskede hendelsene respondentene rapportere om skjedde på byggeplass og ikke på kontorene. Som RIB er man sjelden ute på byggeplass, men som sysselsatt i entreprenørbransjen er tid ute på byggeplass mer vanlig. På

den andre siden viser ikke funnene noen kjønnsforskjeller hverken når det kommer til trivsel på arbeidsplassen eller tilfredshet med arbeidsoppgavene. Dette kan allikevel skyldes at, som informant 3 uttrykte, kvinner jobber i typiske kvalitetsroller eller i administrasjonen. Hvis dette er tilfellet, bruker de ikke like mye tid ute på byggeplass og blir dermed ikke utsatt for denne «byggeplasshumoren» like ofte. Eventuelt kan det forklares med at kvinnene i entreprenørbransjen trives i et mannsdominert miljø, slik som informant 2 beskrev. En mannlig respondent fra spørreundersøkelsen skrev at det er få kvinner i entreprenørbransjen og et sterkt ønske om å få inn flere. Han oppfordrer kvinner til å søke jobb hos entreprenør fordi det er en spennende del av bygg- og anleggsnæringen.

Årsaker til forskjeller i valg av bedriftsstørrelse

Studiens funn tyder på at flere kvinner enn menn velger å jobbe i store bedrifter fordi kvinner ikke er like risiko- og variasjonssøkende som menn samt at de er mer sosiale. Begge de mannlige informantene forklarte at de har valgt sin nåværende jobb fordi de ville ha mer variasjon i arbeidshverdagen, mens den kvinnelige informanten begrunnet valg av nåværende jobb med interesser. De mannlige informantene trodde også at kvinner søker større miljøer fordi de er mer sosiale. Alle informantene trodde at kvinner velger å jobbe i store firmaer fordi de mener det er tryggere, og at menn heller kan velge å jobbe i mindre foretak fordi de søker mer variasjon som man får mer av i et mindre firma. Informant 3 legger vekt på at det i et større firmaer ikke er like problematisk å gå ut i permisjon og at det er tryggere å si ifra fordi de større firmaene har HR-avdelinger. Igjen kan et mannsdominert miljø som bærer preg av humor som går på bekostning av kvinner være en årsak til kjønnsforskjeller i bransjen, nærmere bestemt at kvinner velger å jobbe i større firmaer: De føler seg tryggere fordi de i større grad går under radaren på grunn av «bedre» ordninger, slik som HR, hvis de ønsker å uttrykke for eksempel urettferdig behandling.

Årsaker til forskjell i lønn og stillingsnivå

Studien viser at årsakene til lønnsforskjell mellom kjønnene er at menn har høyere stillingsnivå enn kvinner. Funnene viser at årsakene til at studiens mannlige respondenter har høyere stillingsnivå enn kvinner, er at menn er mer karrierefokusert og risikotakende enn kvinnene. Figur 21 illustrerer at menn i større grad enn kvinner synes det er viktig å kunne ha eller få lederansvar på sin arbeidsplass. Figur 22 illustrerer at de også føler at de i større grad har mulighet til å kunne få lederansvar. Funnene viser at kvinner opplever at menn får mer respekt på arbeidsplassen. Dette kan forklare hvorfor kvinnene ikke i like stor grad opplever

at de har mulighet til å kunne få lederansvar. På en annen side viser funnene at kvinner og menn er likestilt når det kommer til tilfredshet med arbeidsoppgavene. Dette kan forklares med kandidatundersøkelsen 2020 sine funn som viste at ledelsesoppgaver var det minst viktige for NMBU-kandidater ved en attraktiv jobb. Flere respondenter samt alle informantene nevner permisjon og graviditet som en årsak til at menn har høyere lønn enn kvinner. Dette nevner også Fløtre og Tuv (2022) i sin artikkel *Slik kan lønnsforskjellen mellom kvinner og menn forklares*. Informant 2 fortalte at han kjenner menn i byggebransjen som har byttet jobb flere ganger, mens kvinnene stort sett har hatt samme jobb. Dette er med på å forsterke teorien om at kvinner er mindre risikotakende og karrierefokusert enn menn. Informant 3 nevnte at man i entreprenørbransjen kan tjene mer i form av for eksempel bonuser. Dette støttes til en viss grad av funnene fra spørreundersøkelsen: kvinner har relativt lik årslønn i begge bransjer, men menn har gjennomsnittlig 130 000 kr mer i årslønn i entreprenørbransjen i forhold til rådgiverbransjen.

Andre årsaker til lønnsforskjell mellom kjønnene kan være, som Fløtre og Tuv (2022) beskriver i sin artikkel, at menn i norsk næringsliv primært jobber i privat sektor og kvinner i offentlig sektor. Fløtre og Tuv skriver at de fleste jobber som utgjør de 10 % høyeste lønningene er i privat sektor. I tillegg beskrives det i artikkelen at over dobbelt så mange kvinner som menn jobber deltid. Studien kritiseres for ikke å ha stilt spørsmål om dette.

Årsaker til forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn

Respondentene som svarte at de følte seg annerledes behandlet på sin arbeidsplass på bakgrunn av sitt kjønn fikk muligheten til å utdype hva de mente med dette. Alle respondentene trakk fram negative sider ved å være kvinne i bygg- og anleggsnæringen, men noen trakk også fram positive sider. De negative sidene med å være kvinne i bygg- og anleggsnæringen er ifølge respondentene at kvinner må jobbe hardere for å få samme lønnsøkning, lik respekt og de samme mulighetene som menn, samt at andre nærmest kan bli overrasket over at kvinnene kan faget sitt. Til gjengjeld blir kvinner behandlet mildere enn menn, og de får enda mer tiltro og respekt enn menn når de viser hva de kan. I tillegg beskriver noen respondenter at de opplever «byggeplasshumor»: humor som går på bekostning av kvinner. Funnene tyder på at det er flere negative opplevelser med forskjellsbehandling hos entreprenørene enn hos rådgiverne. Dette stemmer med funnene til Usterud og Terkelsen (2021). Det var forventet at noen kvinner skulle føle på forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn fordi det i litteraturstudien kom fram fra

masteroppgaven til Usterud og Terkelsen (2021, s. 59) at 14 % av respondentene i studien hadde følt på kjønnsdiskriminering, 23 % hadde følt seg dårlig/urettferdig behandlet, 29% hadde følt at de ikke ble hørt og henholdsvis 17 % og 13 % hadde følt på at de ikke ble respektert av sine mannlige kollegaer eller fagarbeidere.

6. KONKLUSJON

Målet med oppgaven har vært å besvare problemstillingen: **Hvordan opplever kvinner og menn sin arbeidshverdag i bygg- og anleggsnæringen med hensyn til kjønnsforskjeller?»** med utgangspunkt i tidligere studenter ved NMBU som har uteksaminert med en master i *byggeteknikk og arkitektur*. Dette er gjort ved å undersøke to forskningsspørsmål som angår hvilke kjønnsforskjeller det er i bygg- og anleggsbransjen og hva som er årsaken til disse kjønnsforskjellene.

6.1 FØRSTE FORSKNINGSSPØRSMÅL

Oppgaven har undersøkt om det er kjønnsforskjeller innen hovedkategoriene: yrkesvei, lønn, karrieremuligheter og trivsel. Det finnes forskjeller mellom kvinner og menn innenfor alle disse kategoriene. Tabell 3 viser en oversikt over i hvilke underkategorier man kan forvente kjønnsforskjeller i bygg- og anleggsbransjen blant kandidater med en master i *byggeteknikk og arkitektur*. Studien fant kjønnsforskjeller i 7 av 11 kategorier.

Tabell 3: Oversikt over kjønnsforskjeller.

Kategori	Kjønnsforskjell?
I relevant jobb	Nei
Bransjevalg	Ja
Størrelse på bedrift	Ja
Stillingsnivå	Ja
Begynnerårslønn	Nei
Nåværende årslønn	Ja
Viktighet av lederansvar	Ja
Mulighet for lederansvar	Ja
Trivsel på arbeidsplass	Nei
Trivsel med arbeidsoppgaver	Nei
Ulik behandling på bakgrunn av kjønn	Ja

6.2 ANDRE FORSKNINGSSPØRSMÅL

Årsakene til kjønnsforskjellene presentert i tabell 3 er mange og komplekse, men de har rot i kjønnes karaktertrekk. Kvinner søker trygghet og et sosialt arbeidsmiljø, som fører til at de oftere velger å jobbe i rådgivningsbransjen og i større bedrifter. Å ha lederansvar er ikke i like stor grad viktig for kvinner som for menn. Kvinner føler heller ikke at de har like stor mulighet til å kunne få lederansvar på sin arbeidsplass som menn. Dette leder til at menn har høyere stillingsnivå enn kvinner og dermed også høyere lønn.

Menn er i større grad karrierefokusert og risikosøkende som fører til at menn får mer lederansvar og med det høyere stillingsnivå enn kvinner, som igjen fører til at de har høyere lønn. Menn streber også etter mer variasjon i arbeidshverdagen. Dette fører til at de oftere enn kvinner velger å jobbe i mindre bedrifter som gir mer variasjon i arbeidsoppgaver sammenliknet med å jobbe i større bedrifter.

Det er ingen tvil om at det gjenstår mer detaljert forskning om temaet, også i et samfunnsvitenskapelig perspektiv, for å forstå disse sammenhengene bedre.

LITTERATURLISTE

- BDO. (2022). *Etter vekst kommer fall*. Bygg- og anleggsanalysen 2022. Tilgjengelig fra: <https://issuu.com/konsis/docs/bygg-og-anleggsanalysen-2022?fr=sNGI0NjQ4MzI1NjQ> (lest 06.03.2023).
- BDO. (2023a). *BDO i Norge*. Tilgjengelig fra: <https://www.bdo.no/nb-no/om-bdo-nb/bdo-i-norge> (lest 06.03.2023).
- BDO. (2023b). *Bransjeanalysen*. Tilgjengelig fra: <https://www.bdo.no/nb-no/bransjer-nb/bygg-og-anlegg/bransjeanalysen> (lest 06.03.2023).
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving*. 6. utg. Oslo: Gyldendal.
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (u.å.-a). *Database for statistikk om høyere utdanning*. Tilgjengelig fra: https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/kjonn/statistikk-side/27.5/param?visningId=133&visKode=false&admdebug=false&columns=arstall%218%21kjonn&hier=insttype%219%21instkode%219%21fakkode%219%21ufakkode%219%21progkode%219%21kandkode&formel=295&index=5&sti=Universiteter%219%21Norges+milj%C3%B8-+og+biovitenskapelige+universitet%219%21Fakultet+for+realfag+og+teknologi%219%21Fakultet+for+realfag+og+teknologi¶m=arstall%3D2022%218%212021%218%212020%218%212019%218%212018%218%212017%218%212016%218%212015%218%212014%218%212013%218%212012%219%21insttype%3D11%219%21dep_id%3D1%219%21nivakode%3Dm2%218%21m5%219%21instkode%3D1173%219%21fakkode%3D460%219%21ufakkode%3D000&binInst=1101 (lest 24.03.2023).
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (u.å.-b). *Om DBH*. Tilgjengelig fra: <https://dbh.hkdir.no/about> (lest 24.03.2023).
- Fløtre, I. A. & Tuv, N. (2022). *Slik kan lønnsforskjellen mellom kvinner og menn forklares*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn/artikler/slik-kan-lonnsforskjellen-mellom-kvinner-og-menn-forklares> (lest 30.04.2023).
- FN-sambandet. (2023). *Likestilling mellom kjønnene*. Tilgjengelig fra: <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/likestilling-mellom-kjoennene> (lest 06.05.2023).
- Jacobsen, D. I. (2022). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* 4. utg. Oslo: Cappelen Damm.
- Naoum, S. G. (2013). *Dissertation research & writing for construction students* Perth, UK: Routeledge.
- Nasjonalbiblioteket, Høgskulen på Vestlandet, Universitetet i Oslo & Universitetet i Bergen. (2022). *Oppbygning av en oppgave*. Tilgjengelig fra: <https://www.sokogskriv.no/skriving/oppbygning-av-en-oppgave.html#sammendrag-og-forord> (lest 07.03.2023).
- Nettskjema. (u.å.). *Nettskjema*. Tilgjengelig fra: <https://nettskjema.no/> (lest 27.03.2023).
- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet. (2014a). *Personvern i forskninga*. Tilgjengelig fra: <https://www.nmbu.no/om/utvalg/etikk/personvern> (lest 27.03.2023).
- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet. (2014b). *Årsrapporter for NMBU*. Tilgjengelig fra: <https://www.nmbu.no/om/universitetsledelsen/rapporter> (lest 13.04.2023).
- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet. (2021a). *Kandidatundersøkelsen 2020*. Tilgjengelig fra: <https://www.nmbu.no/download/file/49850> (lest 28.04.2023).
- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet. (2021b). *Studieoppbygging 2016 - 2018*. Tilgjengelig fra: <https://www.nmbu.no/studier/studietilbud/master-femarig/byggeteknikk-og-arkitektur/oppbygging/eldre-eksempelplaner/node/43597> (lest 24.03.2023).
- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet. (2022). *Karriereintervju: Synnøve Kogstad*. Tilgjengelig fra: <https://www.nmbu.no/studier/studietilbud/master-femarig/byggeteknikk-og-arkitektur/karriereintervjuer/node/45025> (lest 06.03.2023).
- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet. (2023). *Årsrapport 2022-2023*. Tilgjengelig fra: <https://www.nmbu.no/download/file/59628> (lest 06.03.2023).

- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet. (u.å.). *Byggeteknikk og arkitektur - teknologi (sivilingeniør)*. Tilgjengelig fra: https://www.nmbu.no/studier/studietilbud/master-femarig/byggeteknikk_og_arkitektur#structure (lest 24.03.2023).
- Næringslivets Hovedorganisasjon. (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 24.03.2023).
- Samordna opptak. (2023). *Søkertall fordelt på studier til universitet og høyskoler de 10 siste årene*. Tilgjengelig fra: https://rapport-dv.uhad.no/t/SO-datavarehus/views/Skertallfordeltstudieriluniversitetoghgskoledetioosterene/Skertall?%3Adisplay_count=n&%3Aembed=y&%3AisGuestRedirectFromVizportal=y&%3Aorigin=viz_share_link&%3AshowApBanner=false&%3AshowVizHome=n (lest 11.05.2023).
- Sikt. (u.å.-a). *Informasjon til deltakerne i forskingsprosjekt*. Tilgjengelig fra: <https://sikt.no/informasjon-til-deltakerne-i-forskningsprosjekt> (lest 27.03.2023).
- Sikt. (u.å.-b). *Sikt – Kunnskapssektorens tenesteleverandør*. Tilgjengelig fra: <https://sikt.no/om-sikt> (lest 27.03.2023).
- Skatteetaten. (u.å.). *Om a-ordningen*. Tilgjengelig fra: <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/om-a-ordningen/om-a-ordningen/> (lest 29.03.2023).
- Statistisk sentralbyrå. (2022). *Næringsenes økonomiske utvikling*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/12817/tableViewLayout1/> (lest 24.03.2023).
- Statistisk sentralbyrå. (2023a). *Fakta om Norsk næringsliv*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/faktaside/norsk-naeringsliv> (lest 06.03.2023).
- Statistisk sentralbyrå. (2023b). *Lønn*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn> (lest 29.03.2023).
- Statistisk sentralbyrå. (u.å.). *Fakta om likestilling*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling> (lest 30.04.2023).
- Store norske leksikon. (2021). *kandidat*. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/kandidat> (lest 13.05.2023).
- Tekna. (2022). *Aktuell forskning innenfor bygg- og anleggsbransjen*. Tilgjengelig fra: <https://www.tekna.no/fag-og-nettverk/bygg-og-anlegg/byggbloggen/aktuell-forskning-innenfor-bygg-og-anleggsbransjen/> (lest 06.03.2023).
- Tekna. (u.å.-a). *Om Tekna*. Tilgjengelig fra: <https://www.tekna.no/om-tekna/> (lest 06.03.2023).
- Tekna. (u.å.-b). *Teknas lønnsstatistikk 2022*. Tilgjengelig fra: <https://www.tekna.no/lonn-og-arbeidsvilkar/lonnsstatistikk/> (lest 29.03.2023).
- Usterud, A. S. & Terkelsen, K. (2021). *Kvinner i bygge- og anleggsnæringen: en studie av faktorer som kan bidra til en jevnere kjønnsfordeling i bygge- og anleggsnæringen*. Masteroppgave. Ås: Norges miljø- og biovitenskapelige universitet. Tilgjengelig fra: <https://nmbu.brage.unit.no/nmbu-xmlui/bitstream/handle/11250/2826250/TerkelsenUsterud2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (lest 06.03.2023).
- Vøllo, M. (2022). *Slik lager du en intervjuguide*. Tilgjengelig fra: https://prosperastiftelsen.no/verktoy-slik-lager-du-en-intervjuguide/?gclid=Cj0KCQiA8aOeBhCWARIsANRFRQHtQC_ZLWddgk7T9IDsG71KUxh8_uSDW6ipg-ntj6HLctvdNMIx9YAaAt-SEALw_wcB (lest 27.03.2023).

VEDLEGG A: SPØRREUNDERSØKELSE

Forskjeller i kvinners og menns arbeidserfaringer etter fullført utdanning innen byggeteknikk og arkitektur ved NMBU

INFORMASJON OM SPØRREUNDERSØKELSEN

Mitt navn er Ida Eng Hansen. Jeg skriver masteroppgave om tidligere studenters arbeidserfaringer etter fullført utdanning innen byggeteknikk og arkitektur ved NMBU. Oppgaven setter søkelys på ulikheter mellom kvinner og menn. For å få svar på dette, stilles det spørsmål om blant annet tanker og valg rundt jobberfaringer.

Spørreundersøkelsen er helt anonym. Dine svar vil ikke kunne kobles til deg.

Estimert tid: 5 minutter.

Tidsfrist: Mandag 27. februar 2023, kl. 23.30.

Ved å svare på denne spørreundersøkelsen samtykker jeg til at svarene jeg gir blir behandlet, og brukt i masteroppgaven til Ida Eng Hansen.

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

Bakgrunn

Kjønn *

- Kvinne
- Mann
- Annet

Spesialisering *

- Konstruksjonsteknikk (tidligere konstruksjon)
- Arkitektur og bærekraft (tidligere bygningsplanlegging)
- Drift og vedlikehold av vei (tidligere bygg og veg)
- Annet: _____

Hvilket år uteksaminerte du fra NMBU? *

- Årstall mellom 2012 og 2022

Jobber du i bygg- og anleggsnæringen? *

- Ja
- Nei

Grunnlag for slutt

(Vises kun dersom alternativet «Nei» er valgt i spørsmålet «Jobber du i bygg- og anleggsnæringen?»)

Hvilken bransje jobbet du i da du sluttet i bygg- og anleggsnæringen? *

- Entreprenør
- Rådgiver
- Eiendom
- Arkitektur
- Begynte aldri
- Annet: _____

Hvorfor sluttet du å jobbe i bygg- og anleggsnæringen? *

(Dette elementet vises kun dersom alternativene «Entreprenør», «Rådgiver», «Eiendom», «Arkitektur» eller «Annet» er valgt i spørsmålet «Hvilken bransje jobbet du i da du sluttet i bygg- og anleggsnæringen?»)

- Ble ufør
- Følte meg dårlig/urettferdig behandlet
- Følte at jeg ikke ble hørt
- Følte at jeg ikke var en del av fellesskapet
- Følte at jeg ikke ble respektert på arbeidsplassen
- Følte meg diskriminert på grunn av mitt kjønn
- Ble trakassert
- Vanskelig å kombinere arbeidshverdagen med familieliv
- Var for mye å gjøre i arbeidshverdagen
- Ugunstige arbeidstider
- Dårlig lønn
- Fikk sparken
- Annet: _____

Hvilken bransje jobber du i nå? *

- *Fritekst*

Ansvarsområde og arbeidsoppgaver

(Vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Jobber du i bygg- og anleggsnæringen?»)

Hvilken bransje jobber du i? *

- Entreprenør
- Rådgiver
- Eiendom
- Arkitektur
- Annet: _____

Hvor mange ansatte er det i din bedrift? *

- 1-20
- 21-100
- 101-500
- 501-1000
- 1000+

Hva er din stilling/ditt ansvarsområde? *

- *Fritekst*

Hva er dine arbeidsoppgaver? *

- *Fritekst*

Lønn

(Vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Jobber du i bygg- og anleggsnæringen?»)

Hva var din begynnerlønn (årslønn)?

- *Fritekst (tall)*

Hva er din nåværende årslønn?

- *Fritekst (tall)*

I hvilken grad er du fornøyd med lønnen din? *

- Svært stor grad
- Stor grad
- Middels grad

- Liten grad
- Ingen grad

Karrieremuligheter

(Vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Jobber du i bygg- og anleggsnæringen?»)

Hvor viktig eller uviktig er det for deg å ha/kunne få lederansvar på din arbeidsplass? *

- Svært viktig
- Ganske viktig
- Nøytral
- Lite viktig
- Ikke viktig

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

- Svært stor grad
- Stor grad
- Middels grad
- Liten grad
- Ingen grad

Trivsel

(Vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Jobber du i bygg- og anleggsnæringen?»)

I hvilken grad trives du på din arbeidsplass? *

- Svært stor grad
- Stor grad
- Middels grad
- Liten grad
- Ingen grad

I hvilken grad er du fornøyd med dine arbeidsoppgaver? *

- Svært stor grad
- Stor grad
- Middels grad
- Liten grad

- Ingen grad

Føler du at du blir annerledes behandlet på din arbeidsplass på grunn av ditt kjønn? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Kan du utdype?

- *Fritekst*

Oppsummering

Er det noe mer du vil legge til?

Intervju

I oppgaven skal jeg også gjennomføre en kvalitativ analyse i form av intervjuer. Kunne du tenkt deg å stille opp i et intervju hvor du vil bli spurt litt nærmere om dine tanker rundt dette temaet? Du vil bli anonymisert i publiseringen og du vil bli tilsendt et skriv for godkjenning av det jeg vil sitere deg på. Intervjuet vil ta ca. 30-45 minutter. Hvis du er interessert, send meg en e-post på ida.eng.hansen@nmbu.no.

Intervjuguide

til tidligere studenter ved NMBU som har uteksaminert med en master i byggeteknikk og arkitektur

Introduksjon og informasjon

Tusen takk for at du vil stille til intervju i anledning min masteroppgave. Intervjuet omhandler forskjeller i jobberfaring mellom kvinner og menn som har uteksaminert fra NMBU med en master i byggeteknikk og arkitektur. Formålet med dette intervjuet er å forstå dine synspunkter og erfaringer når det kommer til hva som skiller kvinner og menn når det kommer til jobbsituasjonen i bygg- og anleggsnæringen etter fullført utdanning.

Det vil bli tatt lydopptak av samtalen, men dette vil bli slettet etter prosjektslutt (15. mai 2023). Du vil også få tilsendt et skriv for godkjenning med det jeg vil sitere deg på etter transkribering. Informasjonen vil anonymiseres i oppgaven.

Intervjuet vil vare i ca. 30 minutter.

Når jeg stiller spørsmål, vil jeg spørre om dine erfaringer og opplevelser, men du må gjerne dra inn erfaringer og opplevelser fra tidligere arbeidsplasser, kolleger, tidligere kolleger, gamle medstudenter og andre bekjentskaper i bygg- og anleggsbransjen.

Bakgrunn

- Kjønn
- Spesialisering på studiet
- År siden endt utdanning ved NMBU
- Bransje(r) (entreprenør, rådgiver, byggherre, eiendom, arkitektur, annet?)
- Stilling(er)
- Ansatte i din(e) bedrift(er)

Ansvarsområde og arbeidsoppgaver

- De fleste respondentene jobber enten hos entreprenør eller rådgiver. De fleste menn jobber hos entreprenør og de fleste kvinner jobber hos rådgiver. Har du noen opplevelser som kan bekrefte eller avkrefte dette? Hva tror du er årsaken til dette? Hvorfor valgte du å jobbe i den bransjen du gjør? Eventuelt; hvorfor byttet du bransje?
- Over halvparten av kvinnene som svarte på undersøkelsen jobber i en bedrift med over 1000 ansatte, sammenliknet med 37% av menn. Det ser derfor ut til at kvinner velger å jobbe i større bedrifter. Kan du bekrefte eller avkrefte dette basert på dine erfaringer og opplevelser? Hva tror du er årsaken til dette?

Lønn

- Ifølge dataen fra spørreskjemaet er total gjennomsnittlig begynnerårslønn den samme for begge kjønn, men menn har totalt i gjennomsnitt nesten 100 000 kr mer i nåværende årslønn enn kvinner. Har du noen opplevelser som bekrefter eller avkrefter dette? Hva tror du er årsaken til dette?

Trivsel

- Har du eller kjenner du noen som har opplevelser med å bli annerledes behandlet på sin arbeidsplass på grunn av sitt kjønn? Hva tror du er årsaken til dette?

Oppsummering og avslutning

- Hvis du skulle trekke ut én ting som du mener er det viktigste vi har snakket om, hva er det?
- Er det noe mer du vil legge til?
- Har du noen karrieretips til andre som studerer eller vurderer å studere byggeteknikk og arkitektur på NMBU?
- Har du noen spørsmål?
- Kan jeg kontakte deg igjen hvis det blir aktuelt?
- Tusen takk for at du stilte opp!

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Sammenlikning av menn og kvinners arbeidserfaring etter fullført utdanning på linjen byggeteknikk og arkitektur ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke forskjeller og likheter i jobberfaring mellom kvinner og menn som har uteksaminert fra NMBU med en master i byggeteknikk og arkitektur. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å avdekke forskjeller og likheter mellom kvinner og menn som jobber i bygg- og anleggsnæringen, med utgangspunkt i tidligere studenter på linjen byggeteknikk og arkitektur ved NMBU. Dine svar vil bidra til å svare på følgende problemstilling i min masteroppgave: Med utgangspunkt i tidligere studenter ved NMBU som har uteksaminert med en master i byggeteknikk og arkitektur: På hvilken måte opplever kvinner og menn arbeidslivet etter endt studie?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du har fått forespørsel om å delta i intervjuet fordi du svarte på spørreundersøkelsen «Forskjeller i kvinners og menns arbeidserfaringer etter fullført utdanning innen byggeteknikk og arkitektur ved NMBU» at du var villig til å stille til intervju om dette temaet. Du er spesielt aktuell fordi du har uttrykt i e-postveksling at du har opplevelser og erfaringer om temaet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, er dette i form av et intervju som er basert på spørreundersøkelsen du har svart på tidligere. Dette vil ta ca. 30 minutter. Intervjuet inneholder spørsmål om dine opplevelser og erfaringer rundt valg av bransje, størrelse på arbeidsplass, forskjeller i lønn og annerledes behandling på bakgrunn av kjønn. Det vil bli tatt lydopptak av intervjuet som umiddelbart vil bli slettet etter transkribering. Du vil bli anonymisert og det vil bli sendt et skriv til deg for godkjenning av det du blir sitert på i oppgaven.

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 ved å sende meg, Ida Eng Hansen, en e-post. 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

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun undertegnede som vil ha tilgang til svarene du gir i intervjuet. Lydopptaket av intervjuet vil bli gjort med mobilappen Nettskjema-diktafon og det blir umiddelbart kryptert på telefonen før det lagres i Nettskjema. Transkriberingen vil lagres på OneDrive hvor tilgang kun gis til meg, Ida Eng Hansen, sikret gjennom brukernavn og et sterkt passord. Ingen personopplysninger vil bli lagret her. Du vil bli anonymisert og vil ikke kunne gjenkjennes i oppgaven.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 15. mai 2023. Lydopptaket av intervjuet vil bli slettet umiddelbart etter transkribering. Etter prosjektslutt vil også transkriberingen bli slettet.

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 Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet ved Martin Ebert. E-post: martin.ebert@mbu.no eller mobil: 99 54 31 85.

- Vårt personvernombud: Hanne Pernille Gulbrandsen. E-post: personvernombud@nmbu.no eller mobil: 40 28 15 58.

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Ida Eng Hansen
(Student)



Martin Ebert
(Veileder)



Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Sammenlikning av menn og kvinners arbeidserfaring etter fullført utdanning på linjen byggeteknikk og arkitektur ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet» og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i intervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

803716

Vurderingstype

Automatisk

Dato

14.04.2023

Prosjekttittel

Masteroppgave

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet – NMBU / Fakultet for realfag og teknologi

Prosjektansvarlig

Martin Ebert

Student

Ida Eng Hansen

Prosjektperiode

09.01.2023 - 15.05.2023

Kategorier personopplysninger

- Almennelige

Lovlig grunnlag

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 15.05.2023.

[Meldeskjema](#)

Grunnlag for automatisk vurdering

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av

personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertrедelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

Informasjonssikkerhet

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.



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

Postboks 5003
NO-1432 Ås
Norway