

BYGGBRANSCHEN en möjlighet för kvinnor?

Barbro Olofsson



Stockholm februari 2003

Expertrapporterna som vi publicerar anser vi
ger viktig kunskap och nya intressanta perspektiv

Författarna ansvarar själva för innehåll och slutsatser

Byggkommissionen

FÖRORD

Rapporten ”Byggbranschen - en möjlighet för kvinnor” (kortversion) är baserad på en intervjuserie med kvinnliga byggnadsarbetare och elektriker. Detta material är kompletterat med:

- ett antal intervjuer med representanter för företagsledning, utbildningsansvariga, ansvariga på rekryteringsföretag
- ett antal sammankomster med kvinnliga byggnadsarbetare, byggnadsstäderskor samt elektriker, 2001 och 2002
- sammandragningar med huvudsakligen män knutna till byggbranschen, 2001 och 2002
- ej tidigare redovisade resultat från en akademisk avhandling ”Kvinnor och män i byggyrken - en jämförande studie” (Olofsson 2000)

Rapporten kan ses som en fortsättning på den akademiska avhandlingen (Olofsson 2000) och syftet är att ytterligare fördjupa och beskriva de faktorer som påverkar kvinnliga yrkesarbetares yrkesliv i byggbranschen men också deras yrkesval och studietid.

De halvstrukturerade intervjuerna i Skåne-regionerna har genomförts av Ann-Louise Nilsson, Byggnads Malmö

Barbro Olofsson
Mobil 070-643 57 20
olofsson.barbro@telia.com

Foto: Lennart Westerlund

Stockholm mars 2003

FÖRORD	2
INLEDNING	4
SAMMANDRAG AV INTERVJURESLTATEN	4
DISKUSSION	5
VARFÖR BYGGBRANSCHEN?	5
APU- OCH LÄRLINGSPERIODEN.....	7
ARBETSMILJÖN	8
ÄR KVINNORNA SPECIELLA?	13
SEXUELLA TRAKASSERIER	14
OM KVINNOR BLIR FÖRLORARE – BLIR OCKSÅ BRANSCHEN FÖRLORARE	15
STYRNING AV YRKESVAL	16
FÖRÄNDRINGAR.....	16
SLUTKOMMENTARER	17
VAD VI INTE VET IDAG MEN BORDE VETA	18
REFERENSER	19
BILAGA	20
TILLVÄGAGÅNGSSÄTT.....	20

INLEDNING

Rapporten är baserad på en intervjuserie med kvinnliga byggnadsarbetare och elektriker (upplägget av studien framgår av bilaga 1). Huvuddelen av de intervjuade kvinnorna är med stor sannolikhet ett urval av kvinnor. Detta är de inte på grund av sina fysiska förutsättningar (ibid Olofsson) utan för att de tillhör den lilla skara som sökt sig till en extremt mansdominerad bransch. Därtill har det stora flertalet av kvinnorna stannat kvar i branschen. Resultaten bygger alltså på starka överlevares berättelser. Dessa fakta är viktiga att ha i minnet när man läser rapporten och drar slutsatser utifrån denna. Kvinnornas beskrivningar och omdömen om branschen kommer troligen att vara ett positivt urval av de beskrivningar och erfarenheter som finns bland kvinnor som sökt sig till ett byggyrke. Det är de till branschen i grunden positiva kvinnorna som ger sina beskrivningar. De kvinnor som varit mer negativa, eller som stött på större problem under till exempel utbildningen eller på arbetsmarknaden har givit upp sitt yrke. De flesta av dessa kvinnor har därmed ej nåtts i denna intervjuomgång.

SAMMANDRAG AV INTERVJURESLTATEN

Kvinnorna är med något undantag under 40 år. Huvuddelen av byggnadsarbetarna är mellan 25-30 år. De har en yrkeserfarenhet som varierar mellan ett till tjugo år, där fyrtio procent har mindre än 2 års yrkeserfarenhet. De intervjuade elektrikerna är äldre och har därmed längre yrkeserfarenhet än huvuddelen av de kvinnliga byggnadsarbetarna. Kvinnornas utbildningsbakgrund varierar. Det finns representanter bland de intervjuade som genomfört en traditionell byggymnasieutbildning, en företagsutbildning, en arbetsmarknadsutbildning eller en trädgårdsutbildning. Dessutom finns kvinnor som saknar formell utbildning eller är traditionella lärlingar. Det finns i den intervjuade gruppen även kvinnor som har lämnat byggbranschen idag (20 stycken).

Två tredjedelar av kvinnorna har anhöriga i byggbranschen något som de delar med de flesta män i branschen. Det är vanligare med anhöriganknytning i den grupp som är kvar i branschen idag.

Det största ifrågasättandet av yrkesvalet tycks gymnasiegruppen ha haft. Det har framför allt varit de jämnåriga skolkamraterna som ifrågasatt deras yrkesval. Företags- och arbetsmarknadsgruppen är vid yrkesvalet ofta något äldre och där ifrågasätter omgivningen inte i lika hög grad deras yrkesval. Många framhåller emellertid, oberoende av val av utbildningsväg, att omgivningen inte blev förvånad. Dessa kvinnor har redan tidigt gjort otraditionella val. Det tycks som om också övervägande delen haft stöd från den närmaste familjekretsen.

Det framkommer att det finns ett behov av att arbeta för att få till stånd ett förändringsarbete både på skolorna och i byggbranschen i stort. Detta blir säkert nödvändigt om byggyrkena skall framstå som attraktiva för alla oberoende av kön. Symbolfrågor för branschen som t ex de låga kraven på intagningspoäng vid byggymnasieintagningen, den extrema mansdominansen, jargongen på arbetsplatsen, almanackor på väggarna och kravet på fysisk och psykisk styrka är alla områden som är kända redan före inträdet i branschen.

Det stora flertalet kvinnor har upplevt utbildningen som ganska oproblematiske. Visst testar männen men som regel upplever de skoltiden som positiv. De enskilda utbildningarna har dock varierat mycket i längd vilket medfört att det är helt väsensskilda utbildningar de beskriver. Enstaka kvinnor har dock blivit öppet mobbad eller sexuellt trakasserade under utbildning eller praktiktid.

Uppfattningen om prao och lärlingstid varierar även den. En grupp tycker t ex att de för tidigt fick ta ett alltför stort ansvar utifrån sin yrkeserfarenhet. Andra kvinnor tar i stället upp erfarenheter av en lång period av okvalificerade arbetsuppgifter eller av att sitta på "lådan" även under utbildningstiden.

Kvinnorna är idag framför allt anställda inom företag som traditionellt har räknats till sidoentreprenörsföretagen.

Kvinnorna diskuterar förvånansvärt sällan de fysiska problemen utan mer frågor kopplade till den psykosociala arbetsmiljön. Huvuddelen av kvinnorna trivs dock och tycker byggbranschen är en bransch som är lämplig för kvinnor i framtiden. Under intervjuerna och de olika diskussionerna framkommer dock en rad motsägelser. Kvinnorna trivs, men gör hela tiden anpassningar och utmanar sällan de manliga värderingarna.

Kvinnorna tycks möta de största svårigheterna, när de är unga och som mest sårbara. Beskrivningarna av deras situation är hela tiden ganska dubbelbottnade. Kvinnorna påpekar ofta att problemen gäller oberoende av kön, samtidigt som det framkommer att generella attityder, speciellt i samband med rekryteringssituationen försvårar ytterligare för kvinnorna.

Kvinnorna påpekar att det är stora skillnader mellan olika företags och arbetsplatsers inställning både när det gäller allmänna attitydfrågor och inställningen till kvinnor generellt som arbetskraft. Men det gäller även arbetsledningens generella inställning till de anställda oberoende av kön. Detta kan tolkas som att det snarare är företagskulturer än en branschkultur kvinnorna berättar om. Ibland är det inte ens företagskulturer utan olika kulturer inom samma företag.

Större delen av de kvinnor, som lämnat branschen tycks mer eller mindre ofrivilligt ha lämnat den, ofta i samband med arbetslöshet eller oklara utbildningar (46%). Andra kvinnor anger negativt bemötande från företagen som anledning till att de lämnade branschen (24%). En grupp kvinnor anger ohälsa som avgångsorsak. Av dessa är det dock bara enstaka kvinnor som anger ohälsa som är arbetsrelaterad. Till viss del kan detta säkert kopplas till deras unga ålder.

I intervjuerna har t ex framkommit en rad svagheter i vissa av arbetsmarknadsutbildningarna. Kvinnorna har efter dessa utbildningar haft svårt att få ett arbete i branschen. De har bland annat fått dåligt stöd från företagets sida att kunna etablera sig i yrket. Vissa utbildningar har inte lett till formell behörighet vilket ytterligare försvårat för dem. Övergången mellan utbildning och arbetsliv tycks ej ha fungerat.

(Utförligare resultatredovisning finns att hämta i ursprungsrapporten ”Byggbranschen, en möjlighet för kvinnor?” Rapporten finns på www.galaxenbygg.se/projekt)

DISKUSSION

VARFÖR BYGGBRANSCHEN?

Frihet, yrkesstolthet och kamratskap

Gymnasiegruppen har i något högre grad än företagsgruppen framhållit att det vid yrkesvalet var viktigt att kunna välja ett hantverksyrke. Att få arbeta med händerna och kroppen ansågs betydelsefullt. De ville inte ha ett stillasittande arbete. Just önskan till rörligheten i yrket är påtaglig. Det har genom åren framkommit, att när begreppet ”frihet” i yrket diskuteras i arbetsgrupperna, rör det sig ofta om möjligheten till just den fysiska rörligheten. Många framhåller dessutom friheten att som hantverkare lätt kunna byta arbetsplats och till och med arbetsgrupp. Det är alltså inte alltid friheten att själv ta ett ansvar för sin egen arbetssituation som framhålls under diskussionerna. Det finns en inkonsekvens i denna beskrivning. Kvinnorna, men även männen, anger samtidigt att det bästa med yrket är just en känsla av att uppleva frihet och självständighet i yrket. Frihet, självständighet tillsammans med yrkesstolthet och kamratskap är de vanligaste svaren när kvinnorna i öppna frågor ombeds berätta om det bästa med sitt yrke (Olofsson 2000). Tjugofem procent av de kvinnliga målarna nämnde till exempel yrkesstoltheten och mer än sextio procent nämnde friheten och självständigheten. Denna åsikt delade de även med männen. De nu intervjuade kvinnorna har berättat att de upplever det finns en stor skillnad både i graden av frihet och eget ansvar i dagens byggbransch. Detta anser de bland annat beror på deras eget val av arbetsplats men också sysselsättning. Flera kvinnor har t ex framfört att de upplever att ett arbete på en stor byggarbetsplats ofta ger mindre eget ansvar och egen frihet än att ta ansvar för sina egna kunder.

*”Som resemontör har jag fått prova på så mycket nya arbetsuppgifter. Det är ett fritt jobb under ansvar”
Kvinnlig elektriker*

Olika ålder – olika svårigheter vid yrkesvalet

Gymnasiegruppen upplever vid sitt yrkesval det största motståndet från omgivningen. Detta är olyckligt då studier visar att elever med något högre ålder har lättare att göra sig en realistisk bild av sitt framtida yrke. Vid

yrkesvalet är gymnasiegruppen ofta bara omkring fjorton till femton år gamla och i denna ålder ganska osäkra i sin egen identitet. Till detta kommer att unga i denna ålder ofta är mycket beroende av vad "kamraterna" tycker och tänker. En studie (Berggren 2001) visar att flickornas inbördes relationer är ett bärande tema i skolan. Kamratgruppen är central för flickorna i denna ålder. Den ger gemenskap, intimitet, säkerhet och långsiktiga relationer som, även om betydelsen kan variera över tid, ger stabilitet. Flickorna söker sig enligt Berggren aktivt samman i skolan och försöker tillsammans med kamraterna förstå och binda samman skolans ordning med den i familjen och kamratgruppen. Kleven (1991) beskriver på samma sätt en stark grupp-gemenskap mellan flickgruppens medlemmar. Den uttrycks och observeras t ex under lektioner, både i uppbackning av varandra vid framträdanden i klassrummet och i fysisk beröring och sensualitet. En studie (Arbetslivsinstitutet och Högskolan Dalarna) påpekar emellertid att allt tyder på att t ex elevernas PRAO ger mycket stora intryck och har stor betydelse för deras fortsatta uppfattning om yrket. Såväl goda som dåliga erfarenheter från PRAO berättar man gärna om för varandra. Erfarenheterna ligger sedan till grund för framtida yrkesval.

De, som senare i livet valt yrkesinriktning, har inte blivit ifrågasatta på samma sätt. Det är i den gruppen inte ovanligt att de redan tidigare gjort ett okonventionellt yrkesval. Detta kände deras närmaste omgivning till. Dessutom har många av kvinnorna erfarenhet av andra yrken som varit fysiskt tunga. De visste vad som väntade dem. Många kvinnor framhåller emellertid, oberoende av val av utbildningsväg, att deras omgivning inte blev förvånad. De flesta kvinnorna har redan tidigare gjort otraditionella val inom en rad områden. Dessa okonventionella val har de bland annat gjort inom grundskolan men också vid val av fritidssysselsättning. Forskningsprojektet (ibid Olofsson 2000) visade, att bland de kvinnliga träarbetare som deltog, hade många kvinnor tidigare yrkeserfarenhet. Bland annat hade de erfarenhet av skogsarbete, fabriksarbete, köks- och restaurangarbete och tunga vårdyrken. Detta tyder på att många troligen inte gått den traditionella gymnasieutbildningen utan valt andra utbildningsvägar. Det tycks emellertid som om övervägande delen av de intervjuade kvinnorna, oberoende av utbildningsväg, haft odelat stöd från den närmaste familjen.

Byggyrkets anseende

Det framkommer klart under intervjuerna, att kamraterna i många fall var mycket skeptiska till framför allt gymnasiegruppens yrkesval. Kvinnorna berättar, att somliga kamrater haft den åsikten att de flickor som söker sig till byggbranschen gör det för att där finns "killar". Denna åsikt delas, enligt en del av de intervjuade kvinnorna, dessvärre också av en del lärare på byggutbildningen. Skolverket (rapport nr 182 1999) konstaterar också att en positiv attityd till de kvinnliga eleverna inte är någon ambition, som präglar de skolor de besökt. Den allmänna attityden och hävdade erfarenheten är i stället att byggyrkena inte passar för kvinnor. Framför allt ställer byggyrkena, enligt lärarna, alltför stora krav på fysisk styrka och uthållighet (ibid Skolverket 1999). Att gå sin egen väg i den situationen är säkert inte helt lätt för kvinnorna.

Det framkommer även under intervjuerna, att en del av kvinnornas kamrater dömer branschen utifrån de intagningspoäng, som krävs för programmet. Att välja bygglinjen beskrivs t ex som "intelligensbefriat". Det verkar också finnas en tendens till att kamraterna gör en koppling mellan betyg och typ av elever som väljer byggutbildningen. Till exempel har "dräggiga killar" och "dräggskola" nämnts. Även skolverket konstaterar att låga betyg, praktisk inriktning och släkttradition är vanliga motiv vid yrkesvalet till bygginriktningen. Osipow (1983) menar att de som väljer yrke i denna ålder väljer sitt yrke i en fas av livet när yrkesvalet "varken är väl genomtänkt eller stabilt". Mer än i senare faser av livet är yrkesvalet baserat på modeller som är fränstötande eller lockande. Byggelevernas unga ålder vid yrkesvalet skulle därmed också kunna vara en förklaring till att de flesta som söker till ett byggyrke har anhöriga i branschen. De har en "modell" d v s en lockande förebild. För att byggyrkena skall vara "lockande" även för dem som saknar anhöriganknytning tyder det mesta därför på att det är viktigt att försöka hålla uppe anseendet på byggyrkena på olika sätt.

Avbryter kvinnor byggutbildningen?

Utvärderingen av gymnasieprogrammen (Skolverket 1999, 2002) visar att många elever avbryter utbildningen oberoende av kön. Av resultatet framgår att cirka 10 procent bytte studieväg varje år under en period under 1990-talet. Totalt bytte t ex drygt 290 elever studieväg år 1998. Inom denna grupp bytte mellan 10 och 20 kvinnor studieväg. Procentuellt är detta ett större avhopp än totalgruppens. I detta sammanhang bör dock påpekas, att det är relativt till antalet få kvinnor som lämnar utbildningen. Den stora gruppen "avhoppare" finns alltså bland männen. Detta talas allmänt ganska litet om, medan kvinnornas avhopp ofta diskuteras och

nämns som skäl för att inte fortsättningsvis satsa på kvinnor. Det är möjligt att det finns strukturella skäl bakom "avhoppen" som faktiskt är gemensamma för bägge könen.

APU- OCH LÄRLINGSPERIODEN

Får kvinnor misslyckas?

När det gäller praktiktiden finns även här av naturliga skäl olika uppfattningar eftersom det bland de intervjuade kvinnorna finns så många olika typer av utbildningsvägar. En grupp tycker t ex att de alltför tidigt fick ta ett alltför stort ansvar utifrån sin yrkeskompetens. Kvinnorna framhåller ofta att de upplever att om de misslyckas drar de hela yrkeskårens kvinnor med sig i fallet. Att behöva stå till svars för kvinnor generellt vid ett misslyckande eller vid ett eventuellt behov av hjälp, är något som flera av de intervjuade tar upp under diskussionerna. Detta är en effekt av att vara synlig. Detta sätt att reagera är alltså ett typiskt exempel på Kanters (1977) kända engelska begrepp "token", vanligt i bland annat mansdominerade miljöer. Detta engelska uttryck "token" syftar på effekten av att vara en individ i en minoritetsgrupp bland en i övrigt dominerande grupp. Att befinna sig i avvikande position ger upphov till både en synlighets- och en kontrasteffekt. Att vara synlig i en organisation kan medföra såväl positiva som negativa konsekvenser. En negativ konsekvens är att en kvinnas prestation kan ses som symbolisk för vad kvinnor generellt kan prestera. Detta kan i förlängningen innebära att kvinnan inte bedöms utifrån sin egen kompetens. Kontrasteffekten i sin tur innebär att majoriteten blir medveten om och kan komma att betona sin egen kultur. Exempel på detta är behovet av fysisk styrka och uthållighet (se lärarnas åsikt på föregående sida). Majoriteten betonar likheten med varandra och olikheten gentemot personer i avvikande positioner. Enligt Blomberg & Lind (1997) behöver kvinnor i mansdominerade miljöer vara i grupp. En ensam kvinna kan bli maskot eller få stå till svars för alla kvinnor, alternativt bli det svarta fåret. Göransson (1995) menar att fler kvinnor på samma arbetsställe har lättare att "upptäcka" ett manligt normideal. Normens självklarhet kan härigenom komma att ifrågasättas, vilket kan upplevas som ett hot av männen. Som ensam kvinna kan man i stället bli en maskot, "en arbetsplatsstolthet". Några av de intervjuade kvinnorna har också under diskussionens gång kunnat se att de fått just rollen som "maskot". De skrattar dock och säger att de trivs med det. Risken finns dock att i längden räknas inte dessa kvinnor som individer enligt Blomberg & Lind.

Handledarrollen

Andra kvinnor tar upp problemet med att det inte finns tillgång till handledare, som har tid att ta hand om eleven ute på arbetsplatsen. En kvinna uttrycker det ungefär på följande vis;

"Man skulle börja från ingenstans, så de satte mig inte med verktyg till att börja med. De vågade väl inte chansa så jag fick mer stöda. Men det är nog samma för alla lärlingar. Nu förstår man ju själv när man vet att det måste flyta på. Man har inte riktigt tid att visa när det kommer nya killar och man måste hålla ackordet. Men det har tagit för lång tid innan jag fått prova på och lära mig verktyg och finesser".

Problemet med handledarrollen i byggföretagen är också ett område, som ganska ingående diskuteras av Hoffrén-Larsson (2002). I företagen finns både formella och informella handledare, vilket bland annat kan leda till problem när man försöker ge både information och utbildning i just handledarrollen.

Hoffrén-Larsson pekar också på hur viktigt det blivit med den första kontakten med branschen under utbildning (APU-perioden). Hennes resultat visar att denna APU-placering oftast (under förutsättning att den fungerar) leder till en fortsatt lärlingsanställning. Denna lärlingsperiod kan i sin tur leda fram till en anställning. Det tycks som om det finns en tveksamhet från många arbetsgivares sida att anställa nyutbildade, som genomfört sin utbildning i andra företag. Det är utifrån dessa aspekter lättare att förstå de svårigheter vissa av kvinnorna haft att få en anställning, speciellt i situationer när de saknat behörighet.

Karaktärsämnen och kärnämnen

Skolverkets (1999) utvärdering visar att lärarna i allt högre grad prioriterar att utveckla elevernas sociala kompetens och att förbereda dem för de krav de kommer att möta i arbetslivet. Det handlar följaktligen om att lära eleverna att samarbeta, hålla ordning, vara punktliga och överhuvudtaget närvarande. Lärarna i karaktärsämnen beskriver att de baskunskaper eleverna bör ha med sig från grundskolan är bristfälliga eller rent av saknas. Detta gör det svårare för eleverna att tillgodogöra sig undervisningen under gymnasietiden enligt lärarna. I och med detta finns en risk för att utbildningen inte ger den breda kompetens, som den är tänkt att ge.

Detta är också ett problem, som bland annat en av de intervjuade kvinnorna diskuterat. Hon upplevde sig till viss del ”som inlåst” efter byggtutbildningen. Det finns få alternativ till byggbranschen om man önskar byta inriktning. Utbildningen är för smal enligt den intervjuade kvinnan. Hon har också framfört detta till sin studievägledare. De låga teoretiska kunskaperna kan emellertid innebära olika typer av ”risker” för individen på sikt. En är just inläsningseffekten d v s man tar sig inte vidare på grund av dålig teoretisk baskompetens. Dåvarande utbildningsminister Göran Persson konstaterar i samband med att gymnasiepropositionen presenterades att:

”gymnasieskolans och den kommunala vuxenutbildningens uppgift är att ge en bred utbildning som skall ge en god grund för yrkesverksamhet inom ett bredare yrkesområde. Färdigutbildningen måste alltid ske i företagen”

Denna risk för inläsning sker i en bransch känd för tydligt beroende av konjunkturcykler. Konjunkturcyklerna leder ibland till långa perioder av arbetslöshet och i värsta fall till svårigheter att lyckas ta sig tillbaka in i byggbranschen. Speciellt tycks detta gälla kvinnorna. Konjunkturberoendet kan i sin tur innebära ett behov av en vidareutbildning inom yrket eller rent av ett byte av yrke. I detta sammanhang är en tillräckligt god teoretisk grundutbildning ofta en förutsättning. En ny utvärdering av Skolverket (2002) visar också att hälften av kvinnorna återfinns inom kommunala vuxenutbildningen inom fyra år efter det att de lämnat bygggymnasieutbildningen. Med dålig grundutbildning ökar dessutom svårigheterna att genom kompetensutbildning ställa om befintlig arbetskraft till nya arbetskrav inom byggbranschens företag när det behövs. Lutz & Gabriellson (2002) konstaterar bland annat:

”om byggsektorn satsar på långsiktiga utvecklingsstrategier och effektivisering kan behovet av ny arbetskraft minska och bygguppgifterna lösas. Samtidigt kan sektorns företag marknadsföras som spännande att söka sig till jämfört med konkurrerande alternativ. Detta minskar risken för uppsägningar och medför även ökade möjligheter att använda och utveckla de anställdas kompetens”.

I det tidigare forskningsprojektet (ibid Olofsson 2000) framgick att en stor grupp faktiskt önskade lämna branschen oberoende av kön. Dessutom var en lika stor grupp varslad eller redan uppsagd på grund av lågkonjunkturen vid samma tidpunkt. Dessa grupper angav sämre hälsa än den grupp som inte berördes av varsel eller saknade planer på att sluta. I en studie visar även Aronsson et al (2000) att inläsning i ett yrke leder till bland annat högre frekvens ohälsa. Aronsson diskuterar också inläsningens effekter på arbetsgruppsnivå. Han frågar sig hur det psykologiska klimatet, samarbetet och prestationen påverkas om en stor andel av personalgruppen upplever sig vara i en inläsningssituation. Enligt Aronsson finns det i så fall all anledning att befara negativa effekter på företagets effektivitet.

ARBETSMILJÖN

Fysiska krav

Naturligtvis framkommer under intervjuerna att de fysiska kraven är stora. Men det är förvånande att detta diskuteras så litet vid både intervjuer och träffar. Inte heller i det tidigare forskningsprojektet (ibid Olofsson 2000) diskuterades de fysiska påfrestningarna speciellt mycket vid träffarna. Troligen berodde detta på att medelåldern i gruppen var låg (28 år) i början av 1990-talet. Kvinnorna hade besvär från leder och muskler men inte i den grad att de behövde lämna branschen av den anledningen. I de öppna frågorna i forskningsprojektet framkom emellertid att den fysiska miljön tillsammans med stress, tidspress och ackord är det som kvinnorna oftast nämnde som det sämsta med yrket. Naturligtvis måste påfrestningarna vara ett problem för kvinnorna, då byggyrkena anses vara alltför fysiskt krävande även för männen. Många män lämnar branschen före ordinarie pensionsålder. Kanske kan förklaringen också ligga i att mycket få kvinnor diskuterar eller tycks fundera över den långsiktiga framtiden i branschen. Vid de halvstrukturerade intervjuerna tar kvinnorna sällan spontant upp framtiden. Några diskuterar framtiden indirekt. De kan känna en oro över att konkurrera tjänstemänsigt med män i samma ålder men med betydligt längre arbetslivserfarenhet än vad de själva har. Dessa kvinnor har ofta kommit in i branschen som vuxenstuderande. På samma sätt har några kvinnor framfört att de saknar den helhetssyn på byggyrkena, som de tror att de individer får, som genomför en bygggymnasieutbildning. Andra kvinnor har funderat över framtiden och också tagit ställning till att deras framtid på sikt troligen ligger utanför branschen. De upplever att det ofta saknas möjlighet till kompetensutveckling inom branschen,

speciellt om man i längden inte klarar av de fysiska kraven. De har svårt att se att de kan nå detta som yrkesarbetare. Ja, några kvinnor berättar under intervjuerna om hur de redan stakat ut sin framtid utanför branschen.

I sjukvården har ett projekt bedrivits för att öka förutsättningarna för ett målinriktat utvecklingsarbete inom sjukvården (Pingel, B & Robertsson, H, 1993). I projektet har läkarens, sjuksköterskans och undersköterskans gemensamma problem och arbetsvillkor studerats. Bland annat har mot bakgrund av det rådande arbetsorganisatoriska sammanhanget läkarens, sjuksköterskans och undersköterskans yrkesidentitet studerats. Utgångspunkten var att identitetsbildningen är en process av både identifikation och uppdelning, vilket sker i ständiga förhandlingar. Handlingar och upplevelser som bland annat utgår från kollegialt delade föreställningar om referensramarna på arbetet tolkas som ett uttryck för yrkesidentitet. Resultaten visar att läkaren förhåller sig till organisationen och beskriver sin arbetssituation utifrån ett perspektiv som har den yrkesmässiga positionen i fokus. Sjuksköterskan beskriver sitt förhållningssätt till organisationen både utifrån position och utifrån sin egen person medan undersköterskan nästan uteslutande använder ett perspektiv som utgår ifrån den egna personen. Undersökningen visar alltså att en historiskt betingad process, av att uppehålla skillnaden i sjukvården fortlever genom den ömsesidiga föreställningen om att yrkena kan inordnas i en medicinskt hierarkisk organisation. Läkaren och sjuksköterskan ger uttryck för att de ser sina positioner i en linjär, hierarkiskt system som utmärks av att den egna yrkeskategorins kompetens inkluderar och bygger på någon annans. Undersköterskan upplever sin position som ”osynlig” med få karakteristiska än att vara den ”lägsta”.

”Detta osynliggör att det finns en betydande grad av parallellitet, i bemärkelsen artschilda kompetenser, mellan yrkena och den kunskap, som finns på den lägsta nivån, inte bereds utrymme för att för att i den positionen utvecklas och integreras i organisationen”.

Lindgren (1992) har beskrivit liknande erfarenheter i ett annat projekt i sjukvården där undersköterskorna som deltar i själva vårdandet talar om ”vi här ute, dom där inne”. Vad de avser är ”vi på sjuksalen” och ”de på expeditionen” d v s skillnaden mellan vårdandet och ”pappersarbetet”. Bägge dessa exempel är lätta att associera med de problem som diskuteras i branschen idag. Hur skall man få ”yrkesarbetarna” att inte tala om vi och dom utan i stället associera sig med företaget? Författarna konstaterar att för att sjukvården skall utvecklas till en effektiv organisation måste ”yrkeskulturerna” mötas och integreras vilket säkert är direkt överförbart även på byggbranschen. De konstaterar också att för detta krävs grundläggande strukturella och attitydmässiga förändringar, vilket hittills sällan tagits som utgångspunkt för förändringsarbete i sjukvården och kanske inte heller i byggbranschen.

Tufft arbetsklimat

Att kvinnorna diskuterar de fysiska påfrestningarna så sällan kan dessutom tyda på att de akuta problemen, framför allt när man är ung, och ny i branschen, ligger inom det psykosociala området. Detta trots att de intervjuade överlag trivs mycket bra och framhåller att byggyrkena är lämpliga för kvinnor. Troligen finns många av kvinnorna i organisationer som är öppna för förändringar idag. De trivs med att arbeta med männen, som de uppfattar som enkla att umgås med, raka och positiva. Samtidigt poängterar de att det är nödvändigt att vara psykiskt stark. En kvinna i forskningsprojektet (ibid Olofsson 2000) skriver:

”Vår dotter som var 21 månader blev sjuk i juni och dog i juli. Jag vet inte om jag vill komma tillbaka till jobbet på g a den tuffa stämningen. Orkar inte med det efter det som hänt”

I ett radioprogram som behandlade byggbranschen (Lika Villkor 2002), diskuterade en manlig och en kvinnlig byggnadsarbetare den allmänt accepterade beskrivningen av tonen på arbetsplatsen som ”rå men hjärtlig”. Denna ton uppfattas ej av dessa två som något negativt. De framhåller dock att det kan ”gå för långt”. Vid några av de fria intervjuerna diskuteras också samtalstonen ”rå men hjärtligt” på ett mer ingående sätt. De flesta tycks uppfatta detta uttryck som ”positivt med viss reservation”. Uttrycket kan missbrukas enligt kvinnorna. Problemet är att det kan vara svårt att dra gränsen och kanske ändå svårare att för en utomstående försöka förklara skillnaden under en intervju. Kvinnorna vet vad ”rätt” står för men det är svårt att ta på, svårt att försvara sig mot tonen och framför allt svårt att ta upp det med sin närmaste arbetsledning. Detta gäller säkert oberoende av kön, kanske är det till och med svårare för en man. Han förväntas inte ”ha problem”. Kvinnorna framför uppfattningen att det finns en risk att det kan uppfattas som ett individuellt problem snarare än som ett kollektivt beteende som kan drabba alla. Var går då skillnaden undrar jag under en av intervju-

erna. Kanske kan man dra gränsen mellan att befinna sig ”innanför” eller ”utanför” säger en av kvinnorna. Är ”man” innanför, d v s en i gruppen, ja då är det ofta rätt men hjärtligt. Är ”man” utanför gruppgemenskapen, ja då är det ofta bara ”rätt”. Detta betyder defakto att det kan drabba vem som helst oberoende av kön om man avviker från den gängse normen.

Vid en av gruppträffarna med kvinnorna diskuteras också behovet av att vara psykiskt stark. Gruppen var vid det tillfället enig om att kvinnor behöver en betydande psykisk styrka för att klara arbetet och umgänget på en byggarbetsplats. Det framförs också som en teori, att psykiskt starka kvinnor emellertid ofta kan uppfattas som ganska dominanta. De tar diskussioner med både arbetskamrater och ledning vilket i sig kan leda till att männen ibland uppfattar diskussionerna ömsom som ett hot för dem själva eller som ”kärringtjafs”. I en av djupintervjuerna med en yrkeserfaren kvinna (16 år i branschen) diskuteras också kvinnornas eventuella psykiska styrka men även uttrycket ”rätt men hjärtligt”. Den intervjuade kvinnans diskussion stöder helt kollegornas uppfattning. Hon anser att de kvinnor som finns inne i byggsektorn som regel har en mycket god självkänsla. Hon tror att kvinnorna ofta tar de eventuella ”strider” som uppstår. De kan dessutom som regel ”ta för sig”. En kvinnlig elektriker uttrycker det på följande sätt:

”en sak vet jag att är det något som är fel brukar jag ta upp det och komma med förslag. För det mesta går det igenom helt eller delvis”.

Kvinnorna känner ofta till sina rättigheter och de är villiga att kämpa för dem enligt den intervjuade kvinnan. Det har också under intervjuerna framkommit att flera kvinnor varit mycket drivande och tagit ett stort ansvar för sin egen situation inte minst i utbildningssammanhang. Flera kvinnor har också genom åren framfört åsikten att många byggkvinnor generellt dessutom är mindre konflikträdda än vad männen generellt är ute på byggarbetsplatsen. De upplever att ”killarna” har en tendens att sopa allt under mattan. Killarna reder inte ut varför problemet uppstod och framför allt reder de inte ut vad de skall göra åt saken. Uttrycket rätt men hjärtligt ”legitimerar” också beteende som verkligen inte är önskvärda på dagens arbetsplatser enligt en av de intervjuade kvinnorna. Det är många, inte minst bland männen, säger flera kvinnor, som inte kan läsa vad som riktigt döljer sig bakom kompisarnas psykningar och inte heller hantera dem.

En av de intervjuade kvinnorna har fungerat som ”bas” för tio män under fem års tid. Hon tycker inte att hon haft några problem i den rollen, däremot ändrade hon de interna rutinerna. Hon ville att alla tio arbetskamraterna skulle känna sig delaktiga i verksamheten. De började också diskutera också mjuka frågor i laget, inte bara rena tekniska fakta. Exempel på sådana frågor var just varför de enskilda individerna reagerade och agerade så tufft i olika situationer. Bland annat diskuterades att denna tuffhet faktiskt kunde sära de andra. De diskuterade också hur viktigt det är att våga ta ett eget ansvar för de fel som man gör i arbetet. Detta innebär att våga erkänna dem och diskutera dem så öppet att alla i gruppen lär sig av misstaget. Detta gäller enligt den intervjuade kvinnan inte minst för att sedan kunna gå vidare och kunna känna sig trygg i förvisningen att det hela är utagerat från alla parter sida. Vad hon faktiskt på sitt individuella sätt gör är att också diskutera etiska frågor kopplade både till den enskilda individen och till företaget. Det har framkommit i intervjuerna att även andra kvinnor på liknande vis förändrat sin ledarroll utifrån egna erfarenheter av att vara yrkesarbetare.

Delaktiga i verksamheten

En del kvinnor har framfört att de tror att männen till att börja med uttrycker en jargong, en gängattityd, när det kommer kvinnor till arbetsplatsen. Detta kan innebära både en tuffhet och ett negativt bemötande. Men de anser att det huvudsakligen går mycket bra ute på arbetsplatserna inte minst i den egna arbetsgruppen. Forskningsprojektet (ibid Olofsson 2000) visade också att oberoende av kön upplevde yrkesarbetarna som grupp stort stöd från den egna arbetsgruppen men också att samarbetet fungerade bra med de övriga yrkesgrupperna. Några kvinnor har framfört att de föredrar att männen från början eventuellt har en generellt negativ inställning till kvinnliga yrkesarbetare. Detta är bättre än att de har, som kvinnorna beskriver det, ”fel inställning med sexuella inslag”. Den negativa attityden till kvinnor generellt upplever kvinnorna att de kan bearbeta om de bara får en ärlig chans. En av de intervjuade kvinnorna framför åsikten att för den kvinna som är etablerad och accepterad av männen på företaget (sidoentreprenörsföretag) är det sällan några problem. Detta gäller också när det kommer nyanställda män till företaget. Dessa män tycks acceptera ”verkligheten” d v s att det finns kvinnliga hantverkare i detta företag. I samband med en av träffarna diskuteras också lagbansens och arbetsledarens eventuella påverkan på de närmaste arbetskamraternas attityder till kvinnor. Den är

försumbar enligt en enig kvinnogrupp. ”Gubbarna” bildar sig en egen uppfattning oberoende av både lagbassens och arbetsledares åsikter.

Det finns dock enligt de intervjuade kvinnorna mycket fördomar från många ledningars sida om kvinnornas möjligheter att klara byggyrkena. Har denna relation emellertid fungerat, så medför detta att de ofta är kvar länge i samma företag. I samband med en större träff med deltagare från hela Sverige ombads alla deltagarna önska sig en förändring, som skulle påverka tillvaron i branschen positivt för dem själva. Många av kvinnornas önskningar kom att spontant kopplas till just större förståelse från chefers och arbetsledningens sida. Detta kan tyda på att behovet av kvinnorna i byggbranschen inte är till fullo förankrat i alla företag och framför allt inte på alla nivåer idag.

Diskussioner har också förts om hur fördelningen av arbetsuppgifterna kommer att påverka den dagliga arbetsmiljön. När kvinnorna får en anställning i ett företag är det oftast arbetsledaren och en eventuell ”bas” som styr hur arbetet fördelas. Deras attityder kommer enligt kvinnorna att vara av stor betydelse när det gäller fördelningen av både arbetsuppgifter och arbetsställe. Men de kommer genom denna fördelning även att styra eventuellt ensamarbete och utveckling i yrket vilket indirekt kommer att påverka trivselen. Det finns alltid enligt kvinnorna enstaka individer som är de som alltid ”slängs runt” mellan olika arbetsuppgifter och arbetsställen. Dessa faktorer kan drabba alla oberoende av kön d v s personkemin avgör i hög grad enligt kvinnorna. Frågan har i dagarna aktualiserats i samband med att ett fåtal manliga byggnadsarbetare tar ut sin föräldraledighet (Byggnadsarbetaren 18/2002). Dessa män beskriver egna upplevelser som till del påminner om hur kvinnor under åren beskrivit tillvaron. Bland annat beskriver de att de råkar ut för att de hamna utanför laget. De har svårt att ”platsa” i det gamla gänget och får ta ”skitjobben” m m.

”Drillerier”

En dansk arbetsmiljörapport (2001) visar att av lärlingarna anger ungefär 25 procent att de har varit utsatta för mobbning eller obehagliga ”dillerier” under det senaste året. Detta skall jämföras med att även 18 procent av de färdigutbildade manliga elektrikerna uppger samma sak. Bland kvinnorna är motsvarande siffra 22 procent d v s lägre än bland lärlingarna. Detta visar att det finns bransch eller företagsattityder i Danmark som inte kan kopplas till kön. Det är inte troligt att elektrikeryrket och bransch- och företagsattityderna ser helt annorlunda ut i dessa avseenden i Danmark än i Sverige. Detta kan vara en effekt av bland annat jargongen ”rätt men hjärtligt”. Detta är alltså något som man borde utreda närmare även i Sverige. Om inte dessa skillnader finns mellan länderna är det troligen så att man borde arbeta aktivt med dessa frågor på ett mycket övergripande plan för att ändra ”branschjargongen”. Det finns en stor risk om intresset i stället koncentreras på negativa attityder till speciella grupper. ”Branschen” talar framför allt om kvinnor och individer med utländsk bakgrund som de grupper som har problem idag. Det är lätt att intresset kommer att fokuseras på dessa problemgrupper, som anses ha svårigheter, i stället för på själva problemet generella bransch-, företags- och gruppattityder. Dessa drabbar alla, även män med svenskt ursprung, även om effekten kanske förstärks för dem som är udda och synliga på arbetsplatsen. Dessa grupper kan bli ”budbärare” för generella problem som kan finnas i branschen.

Oskrivna regler

Exempel på frågor som diskuterats under intervjuerna är attityderna till vad kvinnor anses klarar av och tillåts göra i byggbranschen. Det framkommer massor av oskrivna regler. En av dessa är att en kvinna kan få problem om hon sticker ut hakan. Det är ofta inte naturligt att kvinnor får ha synpunkter på hur ett arbete skall läggas upp och genomföras. Speciellt gäller detta för de unga kvinnorna. Attityder om vad kvinnor kan och inte kan förekommer bland alla yrkeskategorier och i alla branscher. Blomberg & Lind (1997) menar dock att så länge dolda föreställningar och fördomar om kvinnors förutsättningar florerar och inte lyfts fram, kommer kvinnorna inte att hitta sin naturliga plats på arbetsplatsen. De kommer inte i längden att trivas på sina egna villkor och inte utvecklas utifrån sin egen kompetens. Kvinnor har stort behov av att bli bekräftade för de individer de är och inte för vilket kön de tillhör (Atterling, Cadova, Nises & Rosmark 2001). En kvinnlig byggnadsarbetare beskriver attityderna på följande vis:

”Om jag varit kille hade jag varit en erfaren kille med pondus. Idag är jag erfaren och har pondus bland mina arbetskamrater - men arbetsledare har ofta svårt att ta råd och rådfråga mig. Och ju högre upp de sitter, desto mindre de känner mig och desto mer prestige blir det om jag säger något som inte passar”

En del av kvinnorna har framfört att det kan vara ett problem med det ”gamla gardet”. Äldre män kan tycka att det inte skall finnas några kjolar i bodarna och att kvinnor hör hemma i köket. Å andra sidan tar kvinnorna själva också avstånd från alltför många kvinnor på arbetsplatsen. Kvinnorna är medvetna om att när de är ensamma i gruppen är de oftast också en i ”gänget”. De trivs med sitt yrke och med sina arbetskamrater överlag. Det kan tyckas att kvinnorna genom detta har en tendens att vara osolidariska med den egna kvinnliga gruppen. Detta har också andra studier funnit hos kvinnor i mansdominerade arbetsgrupper. Männerna har sitt ”brödraskap” skriver (Lindgren 1988). För att nå framgång i arbetet och bli uppskattade som arbetskamrater är det med andra män som männen behöver ha goda relationer. Deras relationer till kvinnor på arbetsplatsen har i jämförelse härmed liten betydelse. Men samma sak gäller också för kvinnorna. Om de skall få något inflytande måste det ske genom männen. Männens brödraskap kan därför komma att motsvaras av kvinnor-mot-kvinnor, d v s kvinnor undviker varandra och föredrar män på arbetsplatsen. Delvis sker detta för att inte utmana männen enligt Lindgren (1988). Det har under intervjuerna framkommit att kvinnorna upplevt att det blivit för mycket fokus på kvinnorna. Detta skapar en oro och osämja i arbetsgruppen menar kvinnorna. Lindgren menar att detta avståndstagande kvinnor emellan på sikt också upprätthåller maktförhållandena på arbetsplatsen. Detta kan på sikt resultera i att de inte konkurrerar med männen, och till slut hamnar i kvinno-dominerade sysslor inom yrket. Forskningsprojektet (ibid Olofsson 2000) visade också en tendens till att kvinnorna generellt i byggföretagen inte fanns på samma typ av arbetsplatser eller inom samma sysslor som männen. De nu genomförda intervjuerna tyder på samma sak. Kvinnliga byggnadsarbetare finns i sidoentreprenörföretagen och saknas i stort i TMB-grupperna d v s som träarbetare, mur- och betongarbetare. Kan det bero på att de inte tillåts att delta eller beror det på att kvinnorna medvetet väljer bort denna del av branschen? En del kvinnor har ju som tidigare framgått framfört att de genom att välja service- och reparationsarbeten får större möjlighet att påverka och ta ansvar. I tidningen Byggnadsarbetaren nr 14/2002 diskuteras hur lärlingen och kvinnor skall förhålla sig till laget för att bli accepterade. Det tas också upp externa råd hur man skall kunna bli accepterad i bygglagen. Där står:

”Om du är tjej, visa att du tål jargongen. Om du är tjej blir du säkert testad på vad du tål. Kanske någon drar en fräckis. Stålsätt dig och svara med samma mynt. När du kommit in i laget, markera att kvinnoförnedrande skit inte accepteras”

När man läser hela artikeln framgår, att oberoende av kön, är rådet som ges att man som individ bör ligga lågt i början och vara anpassningsbar. Rådet är att först när du känner dig säker skall du ta diskussionerna. Frågan är bara vilka negativa konsekvenser denna förmåga till anpassningsbarhet innebär på sikt när man funderar ur perspektivet nyrekrytering. Lockar branschen den ifrågasättande och kreativa ungdomen? Intervjuerna tyder på att det inte alltid är så lätt, som det låter, att bryta invanda anpassningsmönster. Snarare förstärks mönstret för att man skall passa in och motsvara de förväntningar som finns. Är det i de här situationerna många lämnar utbildningen? Somliga kanske gör det för att de helt enkelt inte vill göra dessa anpassningar. Andra individer kanske väljer att sluta för att de helt enkelt inte psykiskt orkar med. Det är kanske i de här situationerna den omdiskuterade psykiska styrkan som kvinnorna talar om behövs. De individer som är psykiskt starka kanske orkar gå sin egen väg redan från början. En av kvinnorna upplevde på sin allra första arbetsplats där hon hade en ”provanställning” att hon till att börja med anpassade sig till en tuff ”jargong” som dessutom hade sexuella inslag. Efter några månader började hon markera att det räckte. Detta fick som effekt att hon fick sluta på grund av ”att hon inte passade in i laget”. Kort innan hade arbetsledningen framhållit att alla var så nöjda med henne och att hon troligen kunde räkna med fortsatt anställning. Hon tillhörde de psykiskt starka som klarade att gå vidare och har sedan aldrig haft liknande problem.

Branschens koder

Att få lära sig koderna på byggarbetsplatsen av en anhörig har varit ett mycket viktigt instrument för flera av de intervjuade kvinnorna. Inte minst i vilken situation, som man som kvinna faktiskt måste reagera och våga säga stopp. Det finns ett starkt socialt tryck idag till anpassning som gäller inte minst lärlingarna. Redan under APU-perioden måste man visa att man duger enligt Hoffrén-Larsson (2001). Att vara lärling är att lära sig koderna på gott och ont. Under intervjuerna har också diskussioner förts om att arrangera speciella flickklasser under gymnasieutbildningen, vilket kvinnorna generellt ställer sig huvudsakligen negativa till. Ett av argumenten, som framkommer, är just nödvändigheten av att tidigt lära sig hantera den blandade arbetsgruppen och alla dess koder, d v s bli kompis med de manliga kamraterna. Att tidigt lära sig hantera situationer, som senare uppkommer på arbetsplatsen underlättar mycket enligt kvinnorna. Kvinnorna kommer under lång tid (troligen

flera decennier) leva på mansdominerade arbetsplatser. Därför är det troligen bättre med blandade grupper i skolan men med en jämnare fördelning mellan könen. Dessutom krävs att skolan har en könsneutral inriktning på sin undervisning och lärare som har förmågan att stötta kvinnorna. De intervjuade kvinnorna vill redan från början vara en i gänget, inte vara en avvikare. De intervjuade kvinnorna trivs bland männen. Flera av kvinnorna har framfört att de har svårt att känna samhörighet med alltför "tjejiga tjejer". Andra kvinnor har erfarenhet av att arbeta i kvinnodominerade grupper vilket de inte upplevt speciellt positivt. Det var inte samma typ av jargong som i den mansdominerade gruppen i stället är det andra problem när bara kvinnor arbetar tillsammans. Några kvinnor har framfört att det är speciella kvinnor, som söker sig till byggbranschen. En av kvinnorna som idag lämnat branschen säger:

"det är i alla fall inte tjejer som jag träffar i min bekantskapskrets idag det är tjejer jag träffat under utbildningen eller på nätverksmötena".

ÄR KVINNORNA SPECIELLA?

De flesta kvinnorna pekar inte på några större problem vare sig med arbetsgivare eller med arbetskamrater efter det att deras egen osäkerhet, när de var nyutbildade har lagt sig. De känner en stor yrkesstolthet och är också beredda att stå upp för den. De anser, att om de behärskar sitt arbete är det ytterst sällan problem. De säger helt enkelt ifrån. Det går kanske att jämföra kvinnorna i byggbranschen med den situation kvinnliga värnpliktiga och kvinnliga yrkesbefäl upplever (Atterling et al). Atterling frågar sig vilka strategier de kvinnor har som klarar den utbildningen. En av framgångsfaktorerna, som kvinnorna uppger i hennes undersökning, är anpassning. Hög grad av anpassning till manlig miljö banar vägen för större framgång. Det kostar dock på att inte passa in; stress, fysisk ohälsa, emotionella och andra problem förknippas med detta enligt Atterling. Risken för särbehandling ökar också. En annan framgångsfaktor, som kan utläsas i Atterlings enkäter, är förmågan till ett balanserat förhållningssätt. Kvinnorna bör vara tillräckligt hårda för att kunna utföra arbetet, men inte i den omfattningen att de förlorar sin egen mjukhet. En av kvinnorna i vår egen studie pekar på just förmågan att visa ödmjukhet och våga be om stöd när man känner sig osäker. Detta har i hennes fall alltid mottagits mycket positivt. Å andra sidan har hon varit mycket bestämd i situationer där hennes egna insatser varit av avgörande betydelse för gruppens resultat och säkerhet. Kvinnliga värnpliktiga bör även i Atterlings studie kunna säga ifrån men samtidigt vara ödmjuka, bör kunna fatta beslut men samtidigt lyssna, och vara förstående. Kvinnans förmåga att ta till sig både så kallade "mjuka kvinnliga" och "hårda manliga" sidor visar sig vara framgångsrikt enligt Atterling. En av de intervjuade kvinnorna påpekar att det är viktigt att kunna säga ifrån men inte vara för aggressiv i sin framtoning. Det är också enligt denna kvinna viktigt att kunna läsa "spelet" på arbetsplatsen. Exempel på detta är t ex hur man skall reagera på trakasserier. Det finns inget enkelt svar, anser hon. Vissa individer kan man tå ihjäl. Andra måste man ge igen med samma mynt för att mönstret skall brytas. Att kunna sätta gränser, vara sig själv och göra sitt bästa är dock personliga egenskaper enligt Atterling. Kamratskap och förenande sammanhållning är det primära i utbildningsprocessen. De som kunde utveckla syskonrelationer hade större framgång i den militära miljön enligt Atterling. Detta skulle stödja tesen med blandade klasser med både kvinnor och män redan från början som kvinnorna förordar. En öppen fråga som jag ställer mig är dock om det är rimligt med alla dessa anpassningar. Det tycks som om både kvinnliga värnpliktiga och kvinnliga yrkesarbetare behöver göra dessa anpassningar för att känna sig välkomna i den manliga miljön.

Är kvinnorna annorlunda?

Vi tjejer är annorlunda, säger kvinnorna i Atterlings undersökning något som också framkommer i denna intervjuserie. Detta är uttalanden, som också bekräftar tidigare forskning om manligt och kvinnligt. Kvinnor upplevs bland annat som mer ifrågasättande och vill se motiven för agerandet. Männen lyder order utan att närmare fundera över detta enligt Atterling. "Män är linjära och kvinnor cirkulära" beskriver en värnpliktig man skillnaden mellan könen i Atterlings studie. Det innebär enligt Atterling troligtvis att även här får kvinnor göra stora uppoffringar och göra våld på sin identitet i en manlig miljö.

I vår egen intervjuserie har också diskuterats om det accepteras att man löser ett arbetsmoment på andra sätt än männens sätt. Är det "tillåtet" när man är ung och ny att ifrågasätta val av arbetsmetod? En av de intervjuade kvinnorna, som har lång erfarenhet av branschen, blev en dag uppringd av en yngre lärling. Hon hade funderat på att ge upp sitt yrkesval. Hon klarade inte att utföra ett vanligt förekommande arbetsmoment på "männens vis". Genom denna telefonkontakt fick hon förslag på ett helt annat sätt att lösa uppgiften på.

Detta exempel visar på hur lätt det är att ”tappa” en elev. När en av de andra kvinnorna var lärling diskuterade hon ständigt med sin handledare val av arbetsmetod. Hon ville försöka förstå varför man utförde ett arbetsmoment på ett speciellt sätt. Ständigt fick hon dock bara svaret att man bara gör så. Hon upplevde inte att detta svar var tillfredsställande för henne. Det är inte helt otänkbart, att om kvinnor generellt, reagerar på samma sätt som denna kvinna kan de genom sin vetgirighet komma att framstå antingen som osäkra eller också som besvärliga. Det är ju ofta den manlige handledaren som har tolkningsföreträde när det gäller omdömen om bland annat kvinnornas kunskaper och vidare utveckling i företaget. Hoffrén-Larsson konstaterar dock att också en del manliga lärlingar försvinner ur systemet och troligen tar anställning i andra branscher. Det finns en uppfattning om att detta gäller personer som är ”struliga” och inte passar i byggbranschen. Det finns dock tecken på att vissa personer, som lämnar branschen i stället har en kreativ läggning enligt Hoffrén-Larsson.

SEXUELLA TRAKASSERIER

Problem som enstaka kvinnor tar upp är sexuella trakasserier. Mycket av den tuffa jargongen och språkbruket på arbetsplatsen hänför kvinnorna inte till sexuella trakasserier. En av kvinnorna beskriver dock obehaget med en chef som såg sig som en ”tjejtjusare” och ständigt kramades. Hon berättar att hon undvek att hamna ensam med denna chef ute på arbetsplatsen. Även om hon så här efteråt tycker att det kanske inte var så farligt, upplevde hon en press på den tiden när hon var yngre. (Den vanligaste definitionen för sexuella trakasserier är: *”Sexuella trakasserier är ord eller handlingar av sexuellt slag, som orsakar att den som utsätts känner sig kränkt, rädd eller på annat sätt illa till mods. Kännetecknande för sexuella trakasserier är att de är ovälkomna”*.) Andra kvinnor har beskrivit allt från muntliga spydigheter till ”nyp i baken” och hot med sexuell anknytning från både arbetskamrater och chefer. I ett fall accelererar detta agerande ända fram till att en kvinna sjukskriver sig och lämnar branschen. Som en utomstående reagerar jag på kvinnornas beskrivningar av alla de tillmälen, som de får vara beredda att finna sig i dagligen. Själva verkar de dock ganska sällan koppla detta till vare sig sexuella trakasserier eller se det som problematiskt. Här har man en känsla av att det i mångt och mycket tillhör spelets regler för att få delta på arbetsplatsen d v s en assimilering (Kanter 1977). Detta innebär att en person delvis ”ger upp sig själv” och kanske försöker ”omstöpa” sig själv för att bättre passa in i rådande norm, kultur och värderingssystem. Detta gör en person i synnerhet om hon är beroende av majoritetens godkännande och gillande. Genom åren har kvinnornas förhållningssätt till att börja med varit att det inte är några problem alls att vara kvinna i byggsektorn. I nästa stund berättar de om olika erfarenheter som klart pekar på att det inte är helt problemfritt, åtminstone inte för alla och speciellt inte i rekryteringssituationer. I Gunnarssons (1994) studie av kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete betraktar kvinnorna ofta skillnader mellan könen som individuella skillnader. Detta leder till att kvinnorna inte heller utmanar den manliga normen på arbetsplatsen. Kvinnorna ser sig inte som representanter för ett kollektiv utan som en enskild individ. De är ofta ensamma i sin roll och kan inte relatera till några andra kvinnor i samma situation. Dessutom tycks det som de flesta av de intervjuade tycker att de positiva sidorna överväger.

Skillnaden mellan olika mäns sätt att agera mot kvinnorna har också diskuterats. Även de dagliga tillmälena, tror en del av kvinnorna, faktiskt speglar enskilda mäns generella syn på kvinnor d v s deras värderingar. Andra män har sedan under grupptricket svårt att inte dras med. Vad kvinnorna tycker sig se är att ”attityderna” finns på olika nivåer. Puranen (2000) skriver:

”Värderingar och attityder är inte samma sak men de sammanblandas allt som oftast. Attityder är ofta konkreta, värderingar mer generella. Attityder förändras lätt och snabbt medan värderingar förändras trögt och långsamt. Dessa klangbottnar bildar ofta basen för det som senare kommer till uttryck genom olika attitydbeteenden”.

Det framkommer också att enskilda män kan ha mycket kamratliga relationer till enskilda kvinnor på arbetsplatsen. Men det har också framkommit att det är personliga relationer som spelar en underordnad roll när männen agerar i grupp. Det framkommer att en kvinna kan få erkännande och stöd från en man på tu man hand. Men samme man kan ändå handla lojalt med gruppen män när det gäller. Detta sårar då den enskilda kvinnan.

En annan kvinna framför att hon inte tycker det inte är så mycket sexskämt längre. Hon tror möjligen att det kan bero på att hon föredragit att arbeta med äldre byggnadsarbetare. Hennes tolkning är att dessa något äldre män har egna döttrar och söner i hennes egen ålder och relaterar till dem och därför uppträder annorlunda. Hon personligen, liksom även andra kvinnor, föredrar därför denna äldre åldersgrupp framför yngre arbets-

kamrater, i motsats till de flesta av de andra kvinnorna. Detta är motsägelsefullt men visar också på problemet med hur lätt det är att själv som kvinna bli indragen i och en deltagare i att förstärka schablonbilderna. Det förstärker schablonbilden av att det är en speciell grupp män (äldre eller yngre) som är ”värre” än någon annan grupp på arbetsplatsen.

OM KVINNOR BLIR FÖRLORARE – BLIR OCKSÅ BRANSCHEN FÖRLORARE

Det framkommer en rad beskrivningar om hur kvinnornas tillvaro i byggbranschen tar slut. En kvinna anmodas att säga upp sin säsongsanställning inför en operation. Det blir för dyrt att betala sjukersättning i samband med operationen enligt ledningen. En annan deltagare berättar i forskningsprojektet (ibid Olofsson 2000) att hon hade varit den enda kvinnan på byggymnasieutbildningen tillsammans med tjugofyra män. När de var färdigutbildade fick alla männen en anställning men hon fick ingen trots att hon ringde runt till alla företag i närområdet. Till slut fick hon hjälp av arbetsförmedlingen som stöttade på olika sätt. De var till villiga att ställa upp med ett ekonomiskt stöd till det företag, som anställde henne. Då fanns det plötsligt behov i en rad av de företag hon tidigare fått negativa svar från när hon själv ringt upp. Just att behovet plötsligt fanns igen när hon ”kom med bidrag” upplevde denna kvinna som sårande. Hon upplevde att hon inte fick samma chans som de manliga kamraterna att visa vad hon kunde innan hon blev utesluten. Det var en driftig ung kvinna och hon lämnade Sverige för ett arbete i USA och, som hon trodde, byggbranschen för gott.

Ett annat problem som framkommit i denna intervjuserie är bland annat utbildningar som defakto inte lett kvinnorna in i byggbranschen. Speciellt under högkonjunkturen i slutet av 1980-talet men även senare startades utbildningar som inte lett till ett varaktigt arbete. Bland annat gäller det de utbildningar där kvinnorna inte fått ett certifikat. En av de intervjuade kvinnorna började efter att ha slutfört en av dessa utbildningar, som traditionell lärling för att få en ny chans att senare få ett arbete i branschen. Detta gjorde hon trots att hon just genomfört en 60 veckors utbildning riktad mot just byggbranschen. Samtidigt som hon blev uppsagd på grund av arbetsbrist under sin lärlingstid ordnade man för tredje gången samma utbildning för kvinnor via en arbetsmarknadsutbildning. Totalt genomförde 45 kvinnor utbildningen. När denna kvinna diskuterar detta på nytt tio år senare känner hon det som ett stort personligt misslyckande trots att uppsägningen berodde på arbetsbrist.

”Jag kände mig mycket ledsen, det var en riktig sorg. Tror att det handlade om att vissa fick vatten på sin kvarn att jag inte skulle klara av det. Det var ett nederlag trots att jag visste att det var arbetsbrist. Ja det känns så i alla fall, firman hörde ju aldrig av sig när det vände igen”.

Det finns med andra ord en upprördhet både över ett ekonomiskt resursslöseri och att flera gruppers satsning aldrig ledde fram till ett yrkesarbete i branschen. Idag är ingen av de 15 kvinnorna i den första utbildningsgruppen anställd i branschen. Ingenting tyder heller på att någon av de övriga trettio kvinnorna finns kvar, i varje fall inte i Skåne-regionen. Även under senare år har utbildningar startats med inriktning mot byggsektorn (t ex inom kunskapslyftet). Dessa utbildningar har inte heller lett till behörighet och med ett slutbetyg som företagsledningarna inte förstår vad det står. Bland annat har arbetsbok saknats.

Intervjuerna pekar emellertid på de svårigheter det finns med arbetsmarknadsutbildningar i en bransch som byggbranschen som går upp och ner i konjunkturcykler. Rent teoretiskt är det ju rätt att satsa på utbildningar under en lågkonjunktur för att kunna tillhandahålla arbetskraft i en högkonjunktur. Blir nedgången för djup och framför allt långvarig som den blev i början av 1990-talet leder det dock till problem. I flera fall saknade kvinnorna dessutom behörighet, de var inte tidigare förankrade i branschen, de hade inget eget nätverk inne i branschen vilket ledde till ytterligare svårigheter. Det finns fler exempel i den intervjuade gruppen av liknande erfarenheter. I sådana här fall behövs säkert både uppföljningar och utvärderingar av utbildningarna. Dessutom tyder det mesta på att det behövs ett stort stöd till kvinnorna i dessa situationer, inte minst från företagens sida, för att de skall lyckas etablera sig. Ryktet om misslyckade satsningar sprider sig och efter ett tag har alla glömt bakgrunden till misslyckandet. I stället pekar ”branschen” på att det inte går att få kvinnorna att genomföra utbildningar och stanna kvar i branschen. Detta i sin tur legitimerar att det inte görs satsningar. På samma sätt sprider sig kvinnornas negativa upplevelser av att satsa på ett yrke i byggsektorn vilket troligen påverkar andra kvinnors yrkesval.

Dessa kvinnor är inte de enda bland de intervjuade, som har erfarenheter av liknande händelser. Många kvinnor har genom åren stött på klara tveksamheter från företagets sida att anställa kvinnor. Det finns en rad olika skäl och tillvägagångssätt. Det vanligaste är att de ingenting hör över huvud taget från företaget när de blivit anmodade att skicka in sina papper efter att de har haft en telefonkontakt. Andra problem som kvinnorna diskuterat genom åren är att det finns tveksamheter från företagets sida att satsa på kvinnor på grund av att de skaffar barn. Därmed anses de också ha mer korttidsfrånvaro än männen även efter graviditeten. Denna senare diskussion är på intet sätt kopplat till bara byggbranschen utan förekommer idag i alla branscher. Kvinnorna upplever det emellertid som mycket positivt att enstaka manliga byggnadsarbetare och även arbetsledarna nu börjar ta ut föräldradedighet och delar på den dagliga vården av barnen. Detta faktum börjar underlätta också för dem själva. De kvinnor som varit med länge i branschen ser här en förändring över tid. Önskan om delat ansvar för barnen börjar tränga in i byggbranschen även bland männen. Detta gör det oberoende av kvinnornas närvaro. Forskningsprojektet (ibid Olofsson 2000) visade t ex att manliga och kvinnliga arbetsledare med barn upplevde samma konflikt mellan hem och yrkesarbete. Detta är också något som framtidsstudier pekar på, dagens unga önskar sig en framtid med en bra kombination av yrkesliv och familjeliv. Familj och relationer ser de unga som det viktigaste i livet. Familjelivet måste gå att förena med arbete och i arbetet är kamraterna, vid sidan av lön och utvecklande arbetsuppgifter, det allra viktigaste (Puranen 2000).

STYRNING AV YRKESVAL

Under det senaste året har vid ett antal tillfällen hörts diskussioner, speciellt från männens sida, om att styra kvinnor till speciella yrkesinriktningar som av männen bedöms som "fysiskt lättare". Exempel på dessa yrken är plattsättaryrket, elektrikeryrket och maskinföraryrket. Frågan är vad som ligger bakom dessa råd. Jag känner personligen stor tveksamhet inför dessa förslag. Det finns idag, så vitt jag känner till, inga längre erfarenheter av att kvinnor som grupp fysiskt skulle klara dessa byggyrken bättre än andra yrken inom branschen, möjligen maskinförare undantaget. Kvinnor har länge arbetat som t ex traversförare inom t ex verkstadsindustrin. Däremot skulle det teoretiskt kunna finnas en skillnad i attityder till kvinnor inom olika yrkesgrupper. Detta skulle då både kunna underlätta eller försvåra. Troligen kan dessa attitydskillnader dock inte generaliseras till att gälla alla företag inom ett visst verksamhetsområde. Detta stöds av kvinnornas diskussioner om olika företagskulturer som på intet sätt är kopplat till ett speciellt yrke. Det är till och med så att kvinnorna talar om olika kulturer på olika arbetsplatser inom samma företag.

De kvinnor som finns i branschen idag är unga och har generellt varit i branschen kort tid. Erfarenheterna av hur de i längden klarar byggyrkena är dålig. En expertpanel (NIOSH, 1997) konstaterar att det finns ett starkt samband mellan t ex handledsbesvär och en kombination av en rad riskfaktorer som arbetsställning, styrka och repetitivitet. Många av dessa riskfaktorer kan man finna både inom plattsättaryrket och inom elektrikeryrket. Resultaten i forskningsprojektet (ibid Olofsson 2000) talar inte för att elektrikeryrket generellt skulle innebära mindre belastningsbesvär än träarbetaryrket. Snarare är det tvärtom. Kvinnliga elektriker uppgav mer besvär i nacken än vad kvinnliga träarbetare uppgav. Denna skillnad var statistiskt säkerställd. Erfarenheter från bland annat verkstadsindustrin (Kvarnström 1983) visar att till synes "lätta" arbeten ger höga frekvenser belastningsbesvär just på grund av statiskt och ensidigt arbete. I många speciellt repetitiva arbetsmoment verkar över huvud taget inga säkra undre gränser för statisk belastning finnas (Westgaard & Winkel 1996). Att i detta skede, när erfarenheterna av de fysiska belastningarna är så dåligt utvärderade över tid i byggbranschen, aktivt styra kvinnornas yrkesval inom byggyrkeskolorna mot speciella yrken och arbetsuppgifter bedömer jag vara ytterst tveksamt i dagsläget.

FÖRÄNDRINGAR

Arbetsorganisatoriska förändringar

Förslag har framförts från kvinnorna själva på hur branschen skulle kunna fungera bättre för alla oberoende av kön. Här diskuteras bättre samarbete och samordning så att inte alla kör över alla på arbetsplatserna. De efterlyser bättre tekniska hjälpmedel som de vet finns. De tycker att det borde vara självklart att arbetsgivarna ordnade fram dessa till varje nytt arbetsobjekt. Det framförs också som förslag att lärlingen får gå med samma handledare hela tiden, i alla fall inte byta så ofta. Här framförs också förslag riktade specifikt mot kvinnorna. Sådana exempel är att anordna sommararbete, sommarkurser och praktikplatser för intresserade kvinnor innan de skall välja yrkesinriktning. Ett annat sätt är att snabbt ta hand om arbetslösa kvinnor och erbjuda dem yrkesspecifik vidareutbildning. Detta kan gälla inom t ex ritningsläsning och andra områden där man behöver

utvecklas (de formella hinder som finns för detta tillvägagångssätt diskuteras ej i detta projekt). Denna åtgärd behövs enligt kvinnorna för att minska risken för att de lämnar branschen för gott. I dagsläget bör man även enligt kvinnorna fundera över vad kravet på särskild bod med egen dusch och toalett innebär. Dessa krav på egen bod har för kvinnornas del inneburit kvinnor fått lämna arbetsplatsen när de kommer dit på morgonen med hänvisning till avsaknaden av speciell ”kvinnobod”. Men de har också nekats anställning med stöd av detta argument. Är bodarna ett reellt hinder för kvinnornas möjligheter att få ett arbete i ett byggföretag idag? Eller används bodarna bara som ett ”förenklat och tillåtet argument” för att hindra kvinnornas inträde i branschen? De flesta kvinnorna anser att bodarna inte utgör något större hinder i dagsläget. De önskar som regel inte egna bodar, då de anser att de då skulle tappa en viktig och naturlig kontaktyta med männen. Det är ju inte bara duschningen som förekommer i bodarna. En stor del av det sociala livet sker ju i bodarna. Det som upplevs besvärande är ofta den dåliga hygienien samt allt klottret på toaletten. Detta borde dock vara en åsikt som kvinnorna delar med många män, alltså inte kopplat till kön. De framhåller att det inte är något problem att lösa själva duschandet lokalt där man tar hänsyn till varandra. Ofta kan det vara männen som upplever det jobbigare än kvinnorna. Då turas man om att gå in några minuter före de andra. Några kvinnor använder tjänstemännens toaletter eller byter helt enkelt om i hemmet. Kvinnorna arbetar ofta med service och reparationer och har en rad olika arbetsplatser. I den rollen har de ofta egen tjänstebil.

Fler kvinnor - mildare attityder

Så här skriver en kvinnlig träarbetare i forskningsprojektet (ibid Olofsson 2000);

”Blandade kön är bäst. Klimatet blir naturligare och mindre prestige och jargong används. Det som är fysiskt tungt för kvinnor i allmänhet är givetvis också för tungt för många män. Nackdelen idag är att jag alltid är ensam tjej. Det blir tröttsamt i längden. Inte så att killarna är ”tykna eller så” men dom är ovana med att ha en tjej i gänget. Så även om dom tar hänsyn till mig så är det ändå jag som får anpassa mig mest till byggjargongen. Hade det varit fler tjejer så hade inte jargongen behövts på samma sätt”

Överlag påpekar både män och kvinnor i forskningsprojektet (ibid Olofsson 2000) att jargongen på arbetsplatsen troligen skulle förändras om det fanns fler kvinnor på arbetsplatserna. Dagens kvinnor tycker sig också uppleva denna skillnad på de arbetsplatser de är idag. Här bör dock poängteras att de flesta kvinnorna har selsättningar som innebär att de framför allt arbetar i mindre arbetsgrupper och ofta i förhållandevis små eller medelstora företag. De befinner sig sällan ute på de större arbetsplatserna och i de stora arbetslagen.

Jag har aldrig arbetat tillsammans med en kvinnlig träarbetare men tror det vore roligt och att stämningen på arbetsplatsen dessutom skulle bli bättre (inte så rå)

Manlig träarbetare i forskningsprojektet (ibid Olofsson)

SLUTKOMMENTARER

Intervjuerna med de kvinnliga byggnadsarbetarna och elektrikerna har gett bekräftelse på redan tidigare känd kunskap men också tillfört ny och djupare kunskap. Bland annat är denna kunskap direkt kopplat till både rekrytering och utbildning. Det som är frapperande är att dessa byggkvinnor i så stor utsträckning upplever och beskriver branschen på samma sätt som de manliga yrkesarbetarna. Detta framkom redan i det tidigare forskningsprojektet (Olofsson 2000). Visst framkommer stora anpassningar till manlig norm men de kvinnor som är etablerade trivs och tycker att byggyrket är ett bra yrkesval, under förutsättning att man är psykiskt stark. En obesvarad fråga är om de i längden orkar med och tycker det är värt att göra alla dessa anpassningar. Trots att byggutbildningarna har varit öppna för kvinnor i mer än trettio år är medelåldern bland kvinnorna i byggbranschen oförändrat låg sett över ett decennium. Detta tyder på att i längden stannar kvinnorna inte kvar. Ingenting tyder heller i dagsläget på att de fysiska belastningarna i branschen har förändrats under det senaste decenniet. Detta innebär att byggyrkena troligen i längden fortfarande är alltför fysiskt belastande för både kvinnor och män. Resultaten av intervjuerna visar också att upplevelsen av de positiva och negativa faktorer som framkom under början av 1990-talet verkar bestå över tid och bekräftas också i denna studie. Detta betyder att de resultat som forskningsprojektet (ibid Olofsson) visade på större grupper verkar relevant att ta hänsyn till fortfarande idag tio år senare. Bland annat visade den studien att det fanns ganska stora grupper av individer, som oberoende av kön, ville eller planerade för att lämna branschen. Dessa individer angav i högre grad än gruppen som önskade stanna kvar dåliga relationer till arbetsledning och låg känsla av att vara delaktiga i verksamheten. De angav att det inte var viktigt för dem att stanna i byggbranschen. Dessutom

fanns dessa skillnader även i de grupper av arbetsledare med kortare teknisk utbildning och bland de civilingenjörer som deltog i den studien. Amble (1990) visade att det inte heller var speciellt stora skillnader mellan kvinnliga och manliga norska byggnadsarbetarens skäl till att lämna branschen. Det fanns bara en enda stor skillnad och det var graviditet som avgångsorsak. Detta angavs av 35% av kvinnorna. Ambles studie visade också att den norska manliga byggnadsarbetaren lämnade byggbranschen efter en genomsnittlig tid av 13 år i branschen medan kvinnorna gav upp efter i genomsnitt 4 år. En nyligen presenterad studie (BCA 2002) bekräftar att det framför allt är de unga männen som frivilligt lämnar den svenska byggbranschen idag. Som skäl till varför de lämnar uppger de bland annat nytt arbete. En öppen fråga är varför man väljer annat arbete om man trivs i branschen och varför kommer inte männen tillbaka efter arbetslösheten? Om man till dessa grupper lägger också kvinnor och stora grupper av manliga elever (och enstaka kvinnor) som slutar redan under utbildningen så rör det sig om mängder av erfarenheter som årligen försvinner från branschen. Detta pekar mot att det finns ett stort behov av förändringar på flera plan idag. Detta gäller oberoende av kvinnornas inträde om branschen skall framstå som attraktiv på sikt. Det borde vara en både snabbare och lättare väg att försöka behålla men också återrekrytera och kompetensutveckla dem som en gång valt byggyrket än att lägga all kraft på nyrekrytering.

Ambles (1990) avslutning på sitt projekt i norsk byggbransch får vara avslutning också i detta projekt. Resultaten påminner inom en rad områden så mycket om varandra både i projektet i början av 1990-talet och idag 10 år senare. Amble skriver (fritt översatt):

"Bakgrunden till att välja kvinnor i linjen var ett antagande att det var här kvinno- och manskulturen skulle kollidera. Och att denna kollision skulle vara hårdast i linjen därför att kvinnorna här måste utmana männen med fysisk styrka och för att "kulturen" här skulle vara mest maskulin och "machopräglad". Kvinnorna bekräftar inte denna antagelse, tvärtom beskriver de en situation där de blir godtagna och trivs tillsammans med de andra hantverkarna. En av kvinnorna i referensgruppen som efter sin hantverksutbildning har blivit byggingenjör framförde redan under förprojektet att hon inte var enig med mig i tankegången i att välja hantverkarna. Bland männen ute på arbetsplatsen blir du godkänd när du visar att du kan yrket, inne bland funktionärerna är samarbetet mellan dem präglad av konkurrens och mycket prestige. Detta hade hon aldrig känt tidigare. I denna hierarki kraschar verkligen kvinno- och manskultur".

VAD VI INTE VET IDAG MEN BORDE VETA

Intervjuresultaten pekar också på en rad oklarheter som behöver utredas vidare för att kunskapen om kvinnor i byggyrkena skall ta ännu ett steg framåt. Nedan ställs några av de frågor som bör redas ut.

Varför ser den öppna arbetslösheten och deltidsarbetslösheten ut som den gör för kvinnor inom Byggnads och även inom Svenska Elektrikerförbundets avtalsområde (högre än bland männen)? Finns naturliga förklaringar eller är det ett tecken på svårigheter för kvinnorna att etablera sig i branschens företag och kanske framför allt komma tillbaka efter en arbetslöshet? Vad behöver då göras innan nya kvinnor rekryteras?

Varför slutar kvinnor men också så stora grupper män byggutbildningen? Finns gemensamma strukturella hinder?

Varför är kvinnornas medelålder i byggbranschen fortfarande så låg när branschen varit öppen för kvinnliga byggnadsarbetare sedan 1970-talet d v s mer än trettio år? Vilka skäl döljer sig på djupet när man anger t ex arbetslöshet, nytt arbete med flera vida begrepp? Både män och kvinnor anger detta när de lämnar branschen.

Varför väljer i princip bara de elever som har bygganknytning byggyrkena (oberoende av kön)?

Hur kommer det sig att 25 % av de danska målarna och 50 % av eleverna på den danska måleriutbildningen är kvinnor (källa danska målarförbundet). Finns strukturella skillnader mellan ländernas byggstruktur som förklarar varför kvinnorna anses klara måleriyrket i Danmark men inte Sverige?

Är tillvaron svårast för etablerade kvinnliga yrkesarbetare eller har kvinnliga arbetsledare större svårigheter vilket den norska studien antydde?

REFERENSER

- AMBLE, N (1990)** Kvinner på bygg og anleg- en kulturkollisjon ned ukent virkning- Hovedoppgave i Psykologi, Psykologisk Institutt, AHV, Universitetet i Trondheim.
- ARONSSON, G, DALLNER, M & GUSTAFSSON, K (2000)** Yrkes- og arbeidsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfatning og hälsokonsekvenser. Arbete och Hälsa Arbetslivsinstitutet nr 2000:5
- ATTERLING, CADOVA, NISES & ROSMARK (2001)** Värnpliktiga kvinnor i fokus. En undersökning av skillnader mellan en grupp som fullföljt och en grupp som avbrutit lång t n stg ring
- BERGGREN, I (2001)** Identitet, kön och klass. Hur arbetarflickor formar sin identitet. Doktorsavhandling. Göteborg studies in educational sciences 157. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- BLOMBERG, E & LIND, O (1997)** ”Kvinnor som man  r...” Stockholm, Försvarshögskolan LI, Serie T
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFTY AND HEALTH AT WORK.** Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities, 1999. Work-related neck and upper limbmusculoskeletal disorders.
- GUNNARSSON, E (1994)** Att v ga v ga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete, Tekniska högskolan, Luleå.
- GÖRANSSON, A (1995)** Kvinnor och m n i civilingenjörsutbildning: en utredning om förändring. Göteborg-Forsknings - och utbildningsbyrån.
- HOFFRÉN-LARSSON R (2002)** Från lärling till yrkesarbetare. Olika aktörers uppfattning om l rlingstiden i byggbranschen. Ynsab, Solna
- KLEVEN, K V (1991)** Jentekultur som kyskhetsbelte. Nordisk Pedagogik, 11, 80-92.
- DANSK ELFORBUND CASA (1999)** Kontakt med arbejdsmiljoet. Elektrikerens fysiske og psykiske arbejdsmiljo blandt medlemmer af Dansk Elforbund; CASA (1999)
- KVALE, S (1997)** Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur.
- KVARNSTRÖM, S (1983)** Förekomst av muskel och skelettsjukdomar i verkstadsindustri med särskild uppmärksamhet på arbetsbetingade skulderbesvär. Arbete och hälsa. Solna: Arbetslivsinstitutet
- LINDGREN, G (1985)** Kamrater, kollegor och kvinnor – en studie av k nssegregeringsprocessen i två mandsdominerade organisationer, Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- LINDGREN; G (1988)** Kvinnor på mansjobb: mamma, maskot eller ”man”. Forskning och framsteg Nr 3 1988 Projektrapport etapp 1. Ynsab, Solna
- LUTZ, J & GABRIELSSON, E (2002)** Byggsektorns struktur och utvecklingsbehov. Byggkommissionen, Box 7785, 103 98 Stockholm.
- OLOFSSON, B (2000)** Kvinnor och m n i byggyrkena - en jämförande studie. Doktorsavhandling vid Institutionen för Industriell ekonomi och organisation/arbetsvetenskap Kungliga Tekniska Högskolan Stockholm.
- OLOFSSON, B (2002)** Byggbranschen - en möjlighet för kvinnor ? Centralgalaxen Bygg AB, Stockholm
- PINGEL, B & ROBERTSSON, H (1998)** Yrkesidentitet i sjukvård - position, person och kön. Arbete och Hälsa 1998:13
- PURANEN, B (2000)** Rapport 90-tal. Finns på hemsidan bikupan.se
- SAMUELSON, B & ANDERSSON B(2002)** Varför lämnar byggnadsarbetare branschen – en enkätundersökning
- SKOLVERKETS RAPPORT NR 182 (1999)** Utvärdering av fem gymnasieprogram 1999
- Skolverkets rapport nr 223 (2002)** Efter skolan
- WESTGAARD, R H & WINKEL, J (1996)** Guidelines for occupational musculoskeletal loads as a basis for interventions: a critical review. Appl Ergon 196;27:79-88

BILAGA

TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

Rapporten ”Kvinnor i byggbranschen” är baserad på en intervjuserie med kvinnliga byggnadsarbetare och elektriker från rapporten Olofsson & Nilsson (2002) ”Byggbranschen - en möjlighet för kvinnor” är kompletterat med:

- ett antal intervjuer med representanter för branschen som företagsledare, personaldirektörer, utbildningsansvariga och ansvariga i rekryteringsföretag
- ett antal sammankomster med kvinnliga byggnadsarbetare, byggnadsstäderskor samt elektriker 2001 och 2002
- sammandragningar med huvudsakligen män knutna till byggbranschen, 2001-2002
- ej tidigare redovisade resultat från en akademisk avhandling ”Kvinnor och män i byggyrken en jämförande studie” (Olofsson 2000).

Rapporten kan ses som en fortsättning på den akademiska avhandlingen (Olofsson 2002) och syftet är att ytterligare fördjupa och beskriva de faktorer som påverkar kvinnliga yrkesarbeters yrkesval, studietid och yrkesliv i byggbranschen. Kvale (1997) har uttryckt det på följande sätt: ”försöka förstå världen ur den intervjuades synvinkel, utveckla innebörden av människors erfarenheter, frilägga deras livsvärld före vetenskapliga förklaringar”. Intervjuerna har genomförts i framförallt Skåne-regionen och i Stockholm. Totalt genomfördes 70 intervjuer och drygt 110 kvinnliga yrkesarbetare har givits möjlighet att vid olika tillfällen diskutera kvinnornas situation. Dessutom bygger erfarenheterna på ett antal sammandragningar med huvudsakligen män i byggbranschen. Dessa erfarenheter kopplas sedan till erfarenheter från det tidigare forskningsprojektet (ibid Olofsson). I detta projekt deltog drygt 650 kvinnliga och manliga träarbetare, elektriker och målare från hela Sverige.