

MASTEROPPGAVE

Kvinnelig ingeniør i entreprenørbransjen -
en av gutta?

Elin Kolstad

18. mai 2021

Masterstudium i organisasjon og ledelse
Avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag



Forord

Fire år med deltidsstudiet organisasjon og ledelse ved Høgskolen i Østfold er ved veis ende. Det har vært lærerike og utfordrende år med opp- og nedturer. På mange måter har det fått meg til å tenke veldig annerledes på ting jeg tidligere plasserte i en relativ sort/hvitt skala. Denne skalaen er nå fylt til randen av gråsoner, på godt og på vondt får man nesten si!

Avhandlingens tematikk var i utgangspunktet min motivasjon til å starte studiet. Likestilling og kjønnsbalanse er et viktig tema for meg. Jeg skjønnte tidlig i mitt yrkesliv at det fantes «noe der ute» som jeg i min naive tankegang ikke hadde trodd eksisterte. Når jeg selv ble mor til to gutter så slo det meg enda hardere hvor viktig likestilling er, for det er faktisk noe vi skal bringe videre til neste generasjon. Tematikken må inn i primærsosialiseringen! Resultatet er denne avhandlingen og til slutt ble det forhåpentligvis en dagsaktuell studie med fokus på områder som fortsatt i aller høyeste grad fortjener vår oppmerksomhet. Jeg vil rette en stor takk til min eminente veileder Jan Moren, det han ikke vet er ikke verdt å vite! Uten hans dedikasjon og unike tilstedeværelse ville aldri oppgaven blitt levert. Tusen takk for fantastisk engasjement og oppmuntring.

Så må jeg få takke respondentene mine, uten dem hadde det aldri blitt noe avhandling. Tusen takk for at dere tok dere tid i en travel hverdag og fortsett med å være de tøffe jentene dere er!

Jeg må også få takke familie og venner som har hørt på min frustrasjon og hjulpet meg med å sortere tankene i denne tiden.

Torp, 17.05.21

Elin Kolstad

Sammendrag

Formålet med masteroppgaven var å avdekke hvilke faktorer kvinnelige ingeniører i entreprenørbransjen selv mener kan være med på å opprettholde kjønnssegregeringen i bransjen. Jeg ønsket å få en pekepinn på hvordan det er å være kvinne i en bransje som er betydelig mannsdominert. Gjennom en kvalitativ studie med personlige intervjuer har jeg intervjuet seks kvinner fra entreprenørbransjen. Kvinnene kommer fra ulike selskaper og innehar noe ulik kompetanse, men felles for dem er at de er i en mellomlederfunksjon og de er i sterk minoritet. Årsaken til at jeg valgte ingeniører i en mellomlederrolle er fordi jeg så at dette var et felt som lå relativt upløyd. Det har vært gjort noen studier med fagarbeidere i minoritet, men veldig lite å finne på neste nivå. Problemstillingen som studien forsøker å besvare er:

Hva er det som forklarer den sterke kjønnssegregeringen i entreprenørbransjen, og hvilke roller inntar kvinnelige ingeniører når de kommer inn i bransjen?

Gjennom følgende fire forskningsspørsmål belyses det ytterligere:

- 1. Hva er det kulturen forklarer?*
- 2. Hva er det sosialisering forklarer?*
- 3. Hva er det strukturen forklarer?*
- 4. Hva er det forholdet mellom arbeid og familie forklarer?*

Hovedfunnene er at respondentene tilpasser seg den eksisterende kulturen for å passe inn. Kvinnene sørger for å begrense sine feminine sider og omtaler seg selv som «gutte-jenter». De sier de trives i en mannsdominert bransje med alt det innebærer, men samtidig er det flere historier som omhandler trakassering og forventningspress.

Det teoretiske rammeverket i avhandlingen er i hovedsak hentet fra Rosabeth Moss Kanter sin studie fra 1970-tallet som handler om muligheter, makt og antall, jeg har sett spesielt på effekten av mindretallsstrukturer også kjent som «tokenism».

Innhold

1.0 Innledning	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema	1
1.2 Tilstanden i Norge	3
1.3 Utdanning	3
1.4 Global Gender Gap Report 2021	4
1.5 Viktigheten av kjønnsbalanse	5
1.6 Problemstilling	6
1.7 Presentasjon av selskapene	8
1.8 Kritikk og kommentarer til egen forskning	8
1.9 Avhandlingens oppbygging	9
2.0 Teori	10
2.1 Tidligere forskning av teoretisk relevans	10
2.2 Strukturelle og kulturelle forklaringer	11
2.2.1 Sosial struktur	11
2.3 Kulturelle forklaringer	12
2.4 Kanter strukturelle forklaringsmodell	12
2.4.1 Mulighetsstrukturer	13
2.4.2 Mindretallstrukturer (token)	15
2.4.3 Maktstrukturer	17
2.4.4 Kanter fire rollekategorier	18
2.4.5 Kritikk av Kanter	19
3.0 Metode	20
3.1 Forskningsdesign og metodologi	21
3.2 Datainnsamling og utvalg	23
3.3 Intervjuer	25
3.4 Transkribering, koding og analyse	26
3.5 Validitet og reliabilitet	29
3.6 NSD og etikk	29
4.0 Analyse og drøfting	31
4.1 Hva er det kulturen forklarer?	31
4.1.1 Mannskultur	33
4.1.2 Subkulturer	35
4.1.3 Kjønnsmerket Kommunikasjon– «brakkespråket»	37
4.1.4 Oppsummering av forskningsspørsmål nr. 1	40
4.2 Hva er det sosialiseringen forklarer?	41

4.2.1	Selvtillit og selvinnsikt.....	41
4.2.2	Identitet og Stereotypier.....	44
4.2.3	Strategier.....	48
4.2.4	Homososialitet	48
4.2.5	Nettverk.....	51
4.3	Hva er det strukturen forklarer?.....	55
4.3.1	Kjønnsroller: balanse og ubalanse	56
4.3.2	Synlighet	58
4.3.3	Oppsummering forskningsspørsmål nr. 3.....	62
4.4	Hva er det forholdet mellom arbeid og familie forklarer?.....	63
4.4.1	Tilgjengelighet	64
4.4.2	Uforutsigbar tilgjengelighet	64
4.4.3	Fleksibilitet	66
4.4.4	Diskriminering	70
4.4.5	Lønnsforskjeller	71
4.4.6	Oppsummering forskningsspørsmål nr. 3.....	73
5.0	Drøfting og oppsummering	74
5.1	Svar på forskningsspørsmålene og problemstilling	74
5.2	Drøfting av konklusjonene og sammenligning av funn mot eksisterende teori	78
5.3	Avslutning og veien videre	79
6.0	Litteraturliste	81
7.0	Vedlegg.....	85
7.1	Datablad fra Global Gender Gap Report, Norway. Vedlegg nr. 1	85
7.2	Intervjuguide vedlegg nr. 2.....	87
7.3	Informasjonsskriv og samtykke vedlegg nr. 3.....	89
7.4	NSD godkjent søknad vedlegg nr. 4.....	92

1.0 Innledning

Denne avhandlingen tar for seg utfordringer kvinnelige ingeniører møter i den mannsdominerte entreprenørbransjen. Kvinner er i sterk minoritet i en bransje som utmerker seg negativt med tanke på kjønnsbalanse. Bakgrunnen for valg av nettopp denne tematikken er ulike hendelser som er selvopplevd og som jeg har bevitnet gjennom mine 15 år i arbeidslivet innenfor bygg og eiendomsbransjen. Flere ganger har jeg stilt meg spørsmålet: Hva skjedde egentlig nå? Og hvorfor skjedde det?

Etter endt utdanning innenfor statsvitenskap og engelsk førte tilfeldighetene meg til eiendomsbransjen. Jeg har de siste 10 årene jobbet som mellomleder på konsulentsiden i bygg og eiendomsbransjen, men i mars 2020 startet jeg og to kollegaer opp eget byggteknisk konsulentselskap.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Årsaken til at jeg velger kjønnssegregering i en mannsdominert bransje, er delvis egne erfaringer fra privat næringsliv innenfor bygg og eiendom, men også fordi entreprenørsiden peker seg ut ved å være sterkt kjønnssegregert. Det var en artikkel av Elin Kvande som gjorde at jeg satt endelig punktum ved valg av tema. I denne artikkelen snakket hun om det «norske paradokset», nemlig at vi finner færre kvinner i ledende stillinger i næringslivet sammenlignet med land som Storbritannia og USA, på tross av at vi har høyere andel kvinner i næringslivet generelt og på toppnivå i politikken. (Kvande, 2000).

Det har vært uttrykt opptil flere ganger at bygg og anleggsbransjen ønsker flere kvinner, det er også et uttalt ønske fra lederen av Byggenæringens Landsforbund, heretter kalt BNL, Jon Sandnes, om å få flere kvinner inn i næringen: «Vi trenger flere kvinner til å være med og bygge Norge. Med økt mangfold får vi tilgang på talenter fra hele befolkningen. Vi har allerede veldig mange gode forbilder som har vist at de kan bekle alle roller i hele byggenæringen, men de er for få.» (Byggeindustrien, 2019) Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg, heretter kalt EBA, inngikk et samarbeid med Seema AS (som hevder å være eksperter på mangfoldsledelse) i 2017. Seema AS sendte ut spørreskjema til 19

medlemsbedrifter av EBA og gjennomførte i tillegg dybdeintervjuer med 5 av bedriftene. Målet med undersøkelsen var å se om bedriftene hadde lagt forholdene til rette for å tiltrekke seg kvinner og flerkulturelt mangfold. Hovedfunn i rapporten vitnet om store utfordringer rundt kulturen. (Brenna, Vikan & Andersen, 2018) BNL v/Sandnes er en sterk pådriver for å bedre kjønnsbalansen i bransjen og tok også initiativ til en samling for å rette søkelyset på økt rekruttering av kvinner til bransjen. Dette var et samarbeid med Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), samlingen ble avholdt i januar 2019 og samlet deltakere fra ulike bedrifter og organisasjoner. (Byggenæringens Landsforening, 2019) Det hersker med andre ord liten tvil om at tematikken står høyt på dagsordenen i de overordnende forbundene i bransjen, men fortsatt er det kun 10 % kvinner i bygg og anleggsbransjen.

Jeg ønsker med denne avhandlingen å få de kvinnelige ingeniørenes egne tanker om hverdagen i en mannsdominert kultur. Hvordan påvirkes de av å være i minoritet og på hvilken måte kan dette være med på å forstå hva som må til for å gjøre bransjen mer attraktiv for kvinner? Samt hvordan få de kvinnene som allerede er i bransjen til å bli værende. Det er lett å foregripe at det vil være noen utfordringer med kjønnsroller i en så sterkt mannsdominert bransje. De fleste har vel en eller annen gang hørt historier om «brakka» og har en formening om at det er et tøft miljø. Noen fra bransjen selv går såpass langt som å kalle det «ekstrem mannskultur på norske byggeplasser».

Eirik Gjeldsvik er konserndirektør i Backe-Gruppen og mener det eksisterer en ekstrem, og totalt uakseptabel mannskultur på mange norske arbeidsplasser i entreprenørbransjen. Flere av kvinnene de har snakket med i medarbeiderundersøkelser forteller om seksuell trakassering og hersketeknikk ute på byggeplass. Han sier selv at det hersker en helt annen kultur ute på byggeplassen enn inne på kontoret. Han mener at dette må endres for å få rekruttert flere kvinner inn i bransjen. (Borgestrand, 2019) Sammen danner dette bakteppet til de spørsmål jeg forsøker å besvare i denne avhandlingen.

1.2 Tilstanden i Norge

For å få en forståelse om hvordan tilstanden er i Norge i dag så er det viktig med bakgrunnsfakta. Norge er ett av verdens mest likestilte land. Norske kvinner er høyt utdannet og flere undersøkelser viser at det er hensiktsmessig med kjønnsbalanse. Av de 200 største selskapene i privat næringsliv i Norge er bare 14 % av ledere på øverste nivåer kvinner. (CORE, 2020) Kvinner har de siste årene gjort inntog i mannsdominerte yrker, men likevel ser vi en sterk kjønnssegregering i toppledelse. Den sterke kjønnssegregering finner man også i bygg og anleggsbransjen hvor det totalt sett er det rundt 10 % kvinner. (Statistisk Sentralbyrå, 2020) Når man snakker om kjønnsdeling i arbeidslivet så er det vanlig å skille mellom horisontal segregering og vertikal segregering. Mens horisontal segregering handler om hvordan menn og kvinner jobber i forskjellige yrker, næringer og sektorer, handler vertikal segregering om at menn og kvinner har forskjellige posisjoner innenfor stillingshierarkiet. (NOU 2012: 15, s. 144) Kjønnssegregeringen mellom sektorer har blitt sterkere de siste 20 årene, mens yrkessegregeringen har falt noe. Kjønnssdelte utdanningsvalg bidrar til å opprettholde kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet, men det har også skjedd viktige endringer. Stadig flere kvinner velger mannsdominerte og etterhvert kjønnsbalanserte fagretninger i høyere utdanning samt at kvinner og menn med høyere utdanning blir likere i yrkesvalg. Det er fortsatt slik at de med lavere utdanning velger mer kjønnsstradisjonelt. (Hardøy, Schøne, Østbakken & Misje 2017)

1.3 Utdanning

Det har som tidligere nevnt vært et økt fokus på å rekruttere kvinner til å søke seg inn til tradisjonelt mannsdominerte yrker. Det kan se ut til at disse kampanjene har hatt en viss effekt. Det har vært en økning i andel kvinner i noen av de tradisjonelt mannsdominerte fagene. Andelen kvinner i bygg og anleggsteknikk har økt fra 3,7 prosent i 2010 til 6,1 prosent i 2018. Likevel er andelen kvinner i de tradisjonelt mannsdominerte utdanningsprogrammene såpass lav at det er vanskelig å hevde at det går mot en mer balansert kjønnsfordeling. (Statistisk Sentralbyrå, 2019)

Figuren under viser totalt antall søkere til høyere utdanning i 2020.

Jeg har valgt å illustrere denne skjevfordelingen i figuren på neste side.

Figuren under til venstre viser et flertall i kvinnelige søkere (59,3%) til høyere utdanning i 2020. Figuren under til høyre viser teknofag-andelen av totalt 89 473 kvinnelige søkere. Kun 4,7 % av kvinnene søkte seg til teknofag i 2020. I kategorien teknofag står ingeniør for 37,6% og Siv. Ing for 38,7%, og til sammen dekker de tett opptil 80 % av nevnte kategori. (Samordna opptak, 2021). Isolert for ingeniørfag er kjønnsfordelingen 79,9 % menn og 20,1 % kvinner.



Figur 1. Figur er selvkomponert med utgangspunkt i tallene fra Samordna opptak.

1.4 Global Gender Gap Report 2021

Denne rapporten er en internasjonal indeks som måler kjønnssegregering ved at de vurderer hvordan ressurser og muligheter er fordelt mellom kvinner og menn i ulike land. Denne indeksen har siden 2006 målt over 140 land med kjønnsforskjeller innen fire nøkkeldimensjoner: økonomisk deltakelse og muligheter, utdanning, helse og politisk myndiggjøring. Indeksen sporer fremgang når det gjelder å lukke kjønns-gap og avstand over tid. Rangeringen foregår på en skala fra 0-100 hvor 100 er total kjønnsbalanse. (Global Gender Gap Report, 2021) Denne rangeringen er med på å skape bevissthet rundt kjønnssegregering og synliggjøre hvilke utfordringer de ulike landene har. (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag 2011) Norge har falt fra en 2. plass i 2020 til en 3. plass i 2021 med en score på 84,9 %. Finland er rangert på en andreplass mens Island er ledende. Jeg

tar med rapportfunn for å stadfeste at i følge rapporten så er Norge helt i toppen når det kommer til muligheter og kjønnslikestilling innenfor gitte områder, men allikevel så har vi en vesentlig vei å gå i privat sektor. Datablad for Norge ligger vedlagt i vedlegg nr.1.

1.5 Viktigheten av kjønnsbalanse

Det er et sentralt politisk mål i Norge om å motarbeide horisontal og vertikal kjønnssegregering i arbeidslivet, men allikevel så har kjønnsbalansen nærmest stått stille de siste årene.

Hva er det med kjønnsbalanse som er viktig og hvorfor bør vi strebe etter denne balansen? Kjønnsbalanse er tett knyttet mot likestilling. Temaet er viktig fordi det er koblet sammen med prosesser som skaper ulikhet i lønn, status og utviklingsmuligheter. (Teigen & Reisel 2014, s. 23) Det er fortsatt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Kvinner i heltidsstilling pr. 2019 hadde 87,6 % av menns lønn. (Statistisk Sentralbyrå, 2020) Det er også andre aspekter ved kjønnsbalanse som hevdes å ha betydning, i følge rapporten «Better leadership, better world – Women leading for the global goals» fra 2018 så er det funn som indikerer at bedrifter med minst 15 % kvinner i ledelsen oppnådde 18 % bedre lønnsomhet enn bedrifter med lavere kvinneandel. Selskaper med kvinnelig CEO hadde 19 % bedre lønnsomhet. (Eikeland, 2019) Helga Hernes (1982) legger vekt på to typer argumenter for likestilling i arbeidslivet, henholdsvis rettferdighet og ressurs-utnyttelse. Rettferdighetsargumentet bygger på en prinsipiell argumentasjon om lik rett til deltakelse. I arbeidslivet handler dette om rett til å velge utdanning og yrke uavhengig av kjønn og andre kjennetegn. Ressursargumentet legger vekt på nytte, og likestilling ses som et middel til å sikre ressursutnyttelsen i samfunnet. Det er en fordel for samfunnet som helhet at man kan utnytte arbeidskraften og talentene i hele befolkningen. (Jensen & Øistad, 2019. s. 10) Ressursargumentet er formulert i to varianter, en forskjellsvariant og en likhetsvariant. Forskjellsvarianten framhever at kvinner og menn er forskjellige og komplementære. Dette er et argument som kan forklare hvorfor kvinner og menn velger ulike yrker, men det kan også brukes for å framheve det nyttige ved å ha både kvinner og menn på en arbeidsplass, de bidrar

med ulike tilnærminger og kompetanser. Likhetsvarianten argumenterer med at egenskaper og talent er likt fordelt mellom kjønnene, og at en likere rekruttering av kvinner og menn vil bidra til bedre utnyttelse av de samlede ressursene i samfunnet. (Jensen & Øistad, 2019, s. 10) Med andre ord, jeg finner ingen teori eller forskning som hevder at kjønnsbalanse påvirker negativt.

Det jobbes kontinuerlig med ulike tiltak for å få jenter inn i mannsdominerte yrker og fra 2019 ble det mulig å bli sertifisert i mangfoldsledelse. Sertifiseringen bygger på kravene i Standard for ledelsessystem for mangfold (NS 11202). Sertifiseringen kommer bedriften til gode ved å få økt kompetanse in-house som er dokumentert. Bedriften får dermed kompetanse til å utvikle strategi for mangfold, utviklingsplaner, mål og tiltak. (Brenna, Vikan & Andersen, 2018)

1.6 Problemstilling

Opprinnelig så startet min interesse for hvorfor det er så få kvinner i toppledelse i privat sektor. Hvorfor er de ikke med i toppen når de i aller høyeste grad topper utdanningsnivået i Norge? Det «norske paradokset» som Kvande snakket om trigget meg. Jeg så for meg å innhente informasjon fra de kvinnelige topplederne, men tidlig i løpet så jeg utfordringer rundt dette. Den største utfordringen var selvsagt å få tak i de kvinnelige topplederne, siden de er i klar minoritet så ville det by på utfordringer. Ikke minst med tanke på anonymisering. Jeg skjønnte tidlig at jeg ble nødt til å gå inn i «trakten». Jeg visste at jeg ville holde meg i privat sektor, her er kjønnssegregering sterk. Tidlig bestemte jeg meg for å kun intervjuer kvinner fordi det var deres synspunkt jeg ønsket. Jeg landet til slutt på kvinnelige ingeniører i entreprenørbransjen. Ingeniørene er også i en mellomlederposisjon, noe som ikke er et utbredt begrep i bransjen, det er mer vanlig å benytte begrepet funksjonær, men jeg velger å bruke mellomleder da jeg mener at ordet er mer selvforklarende. Grunnen til at jeg valgte ingeniører er fordi kvinner ikke er i like sterk minoritet der og de kunne dermed nås lettere og også fordi de svært sjelden finnes i toppledelsen. Jeg tror at ved å få dyptgående svar fra kvinnene selv så kan det være med å forklare små deler av et komplekst tema. En annen grunn for valg av kvinnelige ingeniører i en mellomlederposisjon er at tidligere forskning viser at kvinner ofte blir hengende igjen på mellomledernivået, at karrieren stopper opp

her. (Colbjørnsen, 2017) For å få til et forskbart tema innenfor forholdsvis korte frister ble min problemstilling operasjonalisert ned til at jeg ønsket å finne ut hva de kvinnelige ingeniørene selv mener om sin situasjon som minoritet i et mannsdominert miljø og hvilke konsekvenser det eventuelt får for dem. Hvilke mekanismer trer i kraft når man er i klar minoritet? Man kan på mange måter si at jeg gikk inn i prosjektet med en hypotese om at det finnes usynlige mekanismer som kan oppleves begrensende og som sådan er med på å opprettholde kjønnssegregeringen i entreprenørbransjen. Ut fra dette er følgende problemstilling:

Hva er det som forklarer den sterke kjønnssegregeringen i entreprenørbransjen, og hvilke roller inntar kvinnelige ingeniører når de kommer inn i bransjen?

Med mellomledere mener jeg at de rapporterer til noen over seg i hierarkiet og alle har noen som rapporterer til dem, det finnes ledd under dem og over dem. Jeg har valgt ingeniører som innehar en viss erfaring med et spenn fra 3 – 20 år. Når man spør om «hva som forklarer» så kan man risikere å få mange ulike forklaringer som berammer ulike nivåer og derfor er forskningsspørsmålene penslet inn på følgende kategorier:

Kultur, sosialisering, struktur og forholdet mellom arbeid og familie.

1. *Hva er det kulturen forklarer?*
2. *Hva er det sosialisering forklarer?*
3. *Hva er det strukturen forklarer?*
4. *Hva er det forholdet mellom arbeid og familie forklarer?*

Med kulturer så mener jeg hvordan det *egentlig* er i organisasjonskulturen. Hvordan oppfatter kvinnene felleskapet, samarbeidet og på hvilken måte påvirker kulturens innhold kvinnene som er i minoritet?

Med sosialisering så mener jeg på hvilken måte kvinnene tilegner seg organisasjonenes normer og hvordan de oppfatter seg selv på individnivå.

Med strukturer så mener jeg hvordan de strukturelle rammene i organisasjonen påvirker kvinner i en mannsdominert bransje. Hvordan er strukturer med på å påvirke roller innad i organisasjonen og på hvilken måte agerer kvinnene på dette?

Med arbeid og familie så mener jeg på hvilken måte arbeidet lar seg forene med omsorgsroller og på hvilken måte det er en faktor for kvinnene i bransjen. Det er altså de seks kvinnelige respondentenes egne opplevelser rundt de nevnte forholdene som danner grunnlaget for hvordan problemstillingen besvares.

1.7 Presentasjon av selskapene

Respondentene kommer fra seks ulike selskaper. Samtlige selskaper er i kategorien entreprenører. Det er dog noe ulike fagområder innenfor termen entreprenør og jeg har snakket med kvinner i selskaper innenfor bygg, anlegg, konstruksjon og energi. Felles for samtlige selskap er at de er sterkt kjønnssegregert og er vesentlig mannsdominert. Samtlige selskap har avdelinger flere steder i landet og noen har også avdelinger utenlands. Alle selskapene er i privat sektor og omsetter årlig i en størrelsesorden fra 120 MNOK til 1300 MNOK. Det er et spenn fra ca. 70 – 2000 ansatte. Respondentene representerer selskaper på Østlandet. Jeg ønsker ikke å presentere selskapene ytterligere grunnet anonymisering og gjenkjennelse av respondenter. Det er svært få kvinnelige ingeniører og jeg anser at det er en viss risiko for gjenkjennelse om flere detaljer avsløres.

1.8 Kritikk og kommentarer til egen forskning

Det ville selvfølgelig vært gunstig å observere respondentene på byggeplass for å få innblikk i hva som faktisk blir sagt og gjort. Jeg vil også tro at forskningen ville hatt nytte av å intervjuere menn i lignende posisjon, det er nærliggende å tro at menn også kan ha noen av de samme erfaringene og opplevelsene og i tilfelle hvordan de ville håndtert lignende situasjoner. Etter endt forskning så er det allikevel én ting som jeg tenker mye på, jeg skulle gjerne startet helt på nytt og spisset problemstillingen ytterligere. Jeg ser at jeg har gått for bredt ut i intervjuene og kunne fått en mer spennende og interessant forskning hvis jeg hadde tatt for meg en brøkdel av tematikken. Det handler nok i stor grad om hva som har kommet frem i mine data og at det gikk opp et lys for meg mens oppgaven var i slutfasen. Hvis jeg skulle startet på nytt så ville jeg trolig fordypet meg i subkulturen utenlandsk arbeidskraft tar med seg inn i eksisterende kultur.

Jeg ville også et større utvalg med flere kvinner fra flere posisjoner i bransjen samt menn i samme posisjoner.

1.9 Avhandlingens oppbygging

I kapittel 1 så redegjør jeg for bakgrunnen for valg av tema og belyser hvordan kjønnsbalansen er i Norge i dag. I kapittel 2 så vil det kort redegjøres for tidligere forskning jeg har latt meg inspirere av og videre de teoretiske perspektivene. I Kapittel 3 følger metode, her forklarer jeg hva jeg har tenkt, hvorfor jeg har tenkt slik og på hvilken måte jeg har lagt opp forskningsdesignet. I kapittel 4 har jeg slått sammen funn, analyse og drøfting. Helt til slutt i kapittel 5 så vil jeg oppsummere funn og drøfte hva jeg mener er viktig for veien videre.

2.0 Teori

Det teoretiske rammeverket i min studie er inspirert av strukturelle og kulturelle forklaringer på den manglende kjønnsbalansen i entreprenørbransjen i Norge. I følge Wahl (2011) er det grunnleggende synet innen kjønnsforskning å betrakte kjønn som sosialt og kulturelt konstruert.

Min studie baseres ut ifra et sosialkonstruktivistisk syn hvor man må betrakte virkeligheten som samfunnsskap ved at virkeligheten forstås på basis av ulike sosiale faktorer. Ulike mennesker kan ha ulike oppfatninger av samme fenomen. (Tjora, 2019, s.32)

2.1 Tidligere forskning av teoretisk relevans

Min teoretiske inspirasjonskilde for avhandlingen bygger på Rosabeth Moss Kanter sin studie fra 1970-tallet «*Men and Women of the Corporation*». Hennes teori vil derfor bli utdypet i avsnittene under. Videre har jeg også latt meg inspirere av Kvande & Rasmussen sin studie om kvinnelige sivilingeniører «*Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*» en studie fra slutten av 1980-tallet som også bruker Kanters teorier. Kvande & Rasmussen benyttet seg av spørreskjema og personlige intervjuer med både kvinnelige og mannlige sivilingeniører. Selvtillit, familiesituasjon, mannskultur, nettverk og kvinners muligheter danner grunnlaget for studiet. Hovedfunn tilsier at strukturer påvirker kvinners muligheter i organisasjonen og at de kvinnelige sivilingeniørene ikke er villig til å velge mellom arbeid og familie. De ønsker begge deler og derfor er det helt nødvendig med tilrettelegging. Studiet spør om far kommer hjem i løpet av 90-tallet, et spørsmål som handler om likestillingen i hjemmet. Det må, i følge Kvande og Rasmussen, til for å unngå at kvinnene blir slitne superkvinner.

Kvande sin artikkel fra 2000 om «*makt og kjønn i arbeidslivet*» er i tillegg med som inspirasjon. Dette er en artikkel som baseres på tidligere forskning gjort av Kvande hvor tidsbruk er tema. Her stiller hun spørsmålet om maktforskjeller i arbeidsorganisasjoner kanskje kan formuleres som et spørsmål om tidsbruk. Hun forteller om funn som hun referer til som forførende og grådige organisasjoner. Organisasjoner blir forførende fordi man får muligheter og blir sett, men som en

konsekvens av det så blir man så lojal ovenfor arbeidsgiver at det er snakk om betydelig arbeidsintensivering, organisasjonene blir grådige.

Her svarer hun på hvordan det «norske paradokset» må løses. Hun mener det er et spørsmål om hvilke maskulinitetsformer som vil bli dominerende, familiemannen som den norske velferdsstaten prøver å oppmuntre til, eller '60 timers-mannen som springer ut fra det nye arbeidslivet. (Kvande, 2000)

På denne måten har jeg en tidslinje som er interessant å overvære eventuelle endringer som skjer i løpet av årene som går. Jeg utdyper dermed kun Kanter sin studie under da hennes studie også er med som et slags bakteppe i Kvande & Rasmussen sin studie. Jeg vil dermed referere til funn fra Kvande & Rasmussen og også Kvandes artikkel underveis i kapitlet som tar for seg resultater, analyse og drøfting.

Først vil jeg kort redegjøre for hva teorien sier om strukturelle og kulturelle forklaringer. Jeg har valgt å teoretisere struktur og kultur mer inngående i analyse/drøftkapitlet.

2.2 Strukturelle og kulturelle forklaringer

Strukturforklaringer handler ofte om hvilke muligheter og begrensninger kvinner og menn står ovenfor (på systemnivå). De strukturelle faktorene gis større vekt enn individuelle egenskaper i forklaringene til ulike vilkår blant kjønn. Hvis man ser på strukturer med et kjønnsteoretisk blikk, handler dette om kvinner og menn sine posisjoner og relasjoner. Det handler også om hvordan organisasjoner er bygd opp med tanke på kjønnsfordeling. Grad av segregering mellom kjønn i arbeidsoppgaver, yrker og posisjoner og fordeling av innflytelse og makt. Samt til dels hvilke konsekvenser ulike kjønnsstrukturer får for vilkårene for kvinner og menn. (Wahl et. al. 2011, s. 62)

2.2.1 Sosial struktur

I følge Schiefloe så er sosial struktur et ordnet mønster av sosiale elementer som på forskjellige måter plasserer mennesker i forhold til hverandre og gir føringer, muligheter og begrensninger for atferd og tilpasning. Dette skjer gjennom tre

sentrale mekanismer. 1: Ordninger for arbeid og ansvarsdeling som fungerer gjennom tilordning av posisjoner med tilknyttede forventninger, plikter og rettigheter. 2: Ordninger for fordeling av makt, prestisje og materielle goder. 3: Lover, regler og normer som regulerer interaksjon og relasjoner. (Schiefløe, 2019, s.199) Det skilles mellom formelle og uformelle strukturer. Formelle strukturer er knyttet til sosiale systemer på grunnlag av formelle vedtak, og styres etter faste regler. Uformelle strukturer finner man i uformelle sosiale systemer som for eksempel nettverk. (Schiefløe, 2019, s. 200) Det er de uformelle strukturene som vil være mest omtalt i min oppgave og grunnen til det er at det er de som ofte finnes i områdene jeg har valgt å belyse.

2.3 Kulturelle forklaringer

Kulturen er en del av organisasjonens sosiale struktur. (Bang, 2020. s. 107) Det er mange ulike definisjoner av begrepet kultur, men jeg har valgt å trekke frem to definisjoner:

«Kultur er felles meningsinnhold, forståelser, verdier, overbevisningssystemer eller kunnskaper». (Hatch, 2001, s. 230)

«Kultur er mønsteret av grunnantakelser som en gruppe kommer fram til, oppdager eller utvikler etter hvert som de lærer seg å mestre sine problemer med ytre tilpasning og indre integrasjon, og som har fungert lenge nok til å bli betraktet som holdbar, og derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte, tenke og føle på overfor disse problemene». (Schein, 1987, s. 6)

2.4 Kanters strukturelle forklaringsmodell

Professor Rosabeth Moss Kanter presenterte allerede på 1970-tallet et alternativ til individorienterte forklaringer på kvinners begrensning i ledelse. Kanter sin klassiske studie viser de strukturelle effektene på kvinner og menns oppførsel og plassering i organisasjoner. Publikasjonen «*Men and Women of the Corporation*» (1977) handler om et stort amerikansk multinasjonalt industriselskap med 50.000 ansatte, hvor 16 % av de ansatte var kvinner og 84 % menn, og hvor 98 % av lederstillingene var besatt av menn. Kanters hypotese var at det finnes innebygde bilder av mannlighet og kvinnelighet i posisjoner og funksjoner i organisasjonen.

Kanter viste hvordan organisasjonsstrukturen begrenset kvinners muligheter og hvordan kvinnene befant seg i hovedsak i de mest underordnede og maktløse posisjonene. På grunnlag av dette mente Kanter at man ikke kan forklare kvinner posisjon med individuelle rollekonflikter eller at kvinner som individ begrenser sine karriereambisjoner. Kanter kritiserte individorienterte forklaringsmodeller og presenterte en alternativ strukturell modell som fokuserte på muligheter, makt og antall som forklaringer på kvinner og menns situasjoner i organisasjoner. Det er denne alternative strukturelle modellen som vil danne basen av det teoretiske rammeverket i denne oppgaven og da med spesielt fokus på mindretallstrukturer. I avsnittene som følger, har jeg valgt å presentere hver av disse mer utfyllende for å få mer klarhet i hvordan jeg har latt meg inspirere av Kanter teori i mine forskningsspørsmål som omhandler strukturer.

2.4.1 Mulighetsstrukturer

Hierarkiske selskaper er ofte synonymt med mulighet for vertikal forflytting, altså: muligheter handler om forflytting. Hvor langt du kan gå (oppover eller nedover) i systemet. De som har små muligheter for forfremmelse treffer ofte det Kanter kaller «dead end». En forflyttelse kan bli blokkert på flere måter, men ofte handler det om muligheter fra starten av, hvor kort karrierestigen er i deres segment. De som ofte befinner seg i stillinger med små muligheter er i følge Kanter studie, HR og kontorfunksjoner. Typisk forflytting som er mulig her er fra sekretær til kontorleder, men der stopper det. Det som er typisk for personene som fyller funksjonene i disse kategoriene er at de ofte er lojale og blir i jobben lenge. De andre som det stopper for er de som er blitt forbigått i konkurransen, de startet gjerne i jobber med gode forflyttingsmuligheter, men det er bare plass til et gitt antall som kan avansere. Av åpenbare grunner så kan man oppleve disse som fiendtlig innstilt og som medarbeidere med mye frustrasjon (Kanter, 1993. s. 151) Den tredje gruppen det stopper for er den gruppen som har jobber som vanligvis har store muligheter, men kommet inn feil vei. Selv om de kunne håndtere sin jobb, manglet de erfaring, bakgrunn, holdning og kunnskap som kunne ta de videre og ofte ble de for gamle for å fylle inn de manglende bitene. Utad ble dette er dårlig eksempel for bedriften fordi det sa noe om begrensningene for minoriteter. Studiet viser at det er korrelasjoner mellom lave

forflyttingsmuligheter og lave ambisjoner. I Kanter sin undersøkelse kom det frem særlig blant kontormedarbeiderne, spesielt kvinnene, da deres muligheter var betydelig dårligere enn menn sine. Dobbelte så mange kvinner besatt disse stillingene og de befant seg nesten uten unntak i de lavere nivå av kontorjobber med korte stiger og lav takhøyde. Sjansene var ekstremt lave for muligheter til å avansere oppover i hierarkiet. Lave muligheter henger noen ganger sammen med mindre forpliktelse til jobben. Et normalt funn i forskningen er at de på øvre nivå i organisasjoner ofte er mer motivert, involvert og interessert i jobben enn de på lavere nivåer. Jobben er viktigere enn fritiden. (Kanter, 1993, s. 158) Personer med store muligheter har en tendens til å ha store ambisjoner, god selvtillit og vurderer sin kompetanse høyt. De vurderer ofte arbeidet til å være sin store interesse i livet. De er glade i konkurranse og har en vertikal orientering og sammenligner seg med de høyere opp i organisasjonen. De tiltrekkes av makt og søker bekreftelse av de med makt. Ved misnøye så protesterer de og foreslår forandringer. På motsatt side så finner man de med små muligheter som har en tendens til å begrense sine ambisjoner og ha lave forventninger om forfremmelse. De ønsker dermed heller ikke å få mer ansvar og innflytelse. De undervurderer ofte seg selv og har dårlig selvtillit. De søker ofte bekreftelse gjennom andre arenaer enn jobb. Fritiden er viktigere for dem. De orienterer seg ofte horisontalt i organisasjonen og holder seg sammen med kollegaer på samme nivå. De er kritiske til personer med makt eller har problemer med å forstå dem. Er de misfornøyd så viser det seg i dårligere prestasjoner gjennom jobb enn protest. Arbeidet er for dem en økonomisk og sosial trygghet. (Wahl et. al. 2011, s. 77-78)

Kanter mener at mulighetsstrukturer skaper selvoppfyllende profetier og at de kan forklare kjønnsforskjeller i organisasjonen. De med store muligheter er oftest menn og de oppfører seg ofte på en måte som gir de enda flere muligheter som igjen oppmuntrer oppførselen deres i denne retningen. Oppførselen til de med små fordeler (kvinner) har en tendens til å gå i motsatt retning, som igjen leder til ulemper og færre muligheter. Disse loopene mellom struktur og oppførsel kan skape oppadgående spiraler med flere fordeler og alternativt nedadgående spiraler med ytterligere ulemper. Kjønnets ulike mulighetsstrukturer forklarer deres ulike oppførsel i organisasjonen. (Wahl et. al. 2011, s. 79-80)

Sosiale strukturer kan også være en faktor. I Kanter sin undersøkelse var det tydelig et sosialt nettverk som var viktig, særlig for kontormedarbeiderne med lave muligheter for forfremmelse. Kvinnene som ble intervjuet nevnte at en forfremmelse ville være vanskelig, da måtte de «forlate» vennene sine og de ville finne færre og færre kvinnelige kollegaer, mens menn hadde mannlige kollegaer på alle nivåer i organisasjonen. Dette kan kalles anti-hierarkisk-suksess. (Kanter, 1993, s. 167) Tryggheten i den kollegiale gruppen er svært viktig.

Den differensierte mulighetsstrukturen i et stort selskap vil naturligvis skape noen organisatoriske dilemmaer. Et av målene for selskapets mulighetsstruktur er å skape motivasjon for prestasjon, men i et hierarkisk selskap hvor mobilitet er belønningen kan det ende opp med å ødelegge sitt eget mål. De som får det til blir så hekta på mobiliteten at de er mindre interessert i sin nåværende jobb, alt handler om hvor langt de kan gå. De som befinner seg i andre enden, de som er «stucked» blir enda mer umotivert enn hvis de hadde visst at det ikke finnes noen mobilitet i hierarkiet. Det vil da utløse lav forpliktelse og motstand. I følge Kanter så er det vanskelig å løse disse problemene i strukturene som store byråkratiske hierarkier har. Hun mener nye former for organisatoriske strukturer må til. (Kanter, 1993, s. 179)

Jeg forventer at mitt empiriske materiale vil avdekke ulike forklaringer rundt muligheter og oppførsel. Det er naturlig å forvente at noen av respondentene har kjent på ulikheter med tanke på muligheter og også visse ulemper i lys av å være kvinne. Jeg håper også å få svar på om nettverk er viktig for mulighetene til kvinnene.

2.4.2 Mindretallstrukturer (token)

Kanter (1977) diskuterte effekter av å være minoritet i en gruppe, noe hun kalte «token», på norsk ville en oversettelse være «symbol». Hun definerte skjevfordelte grupper som hadde en fordeling på 85:15. De som hadde en majoritet på 85 prosent eller mer, ble kalt den dominerende gruppen og gruppen som var en minoritet på 15 prosent eller mindre, kalte hun «token». I en gruppe på 65:35 kaller hun mindretallet minoriteter. De har en mulighet til å alliere seg med

hverandre og kan forme koalisjoner. 60:40 og 50:50 referer hun til som balanserte grupper (Kanter, 1993, s. 229)

15 prosent er et svært lite mindretall, og gjennomsnittlig kvinneandel i entreprenørbransjen er ca. 10 %. «Token» kan også kalles avvikerposisjon. Å være i en avvikerposisjon gir i følge Kanter atferdsmessige konsekvenser som synlighet, assimilering og kontrast. De atferdsmessige konsekvensene vil jeg gjøre rede for under.

Synlighet

Synligheten innebærer at kvinner blir observert og lagt merke til fordi de stikker seg mer ut når de er i mindretall. Kvinner blir dermed representanter for kvinner som kategori og deres prestasjoner kan ses på som symboler for hva kvinner kan prestere. (Wahl et. al. 2011, s.157) Kvinner kan fort bli symbolfigurer for sitt kjønn. En konsekvens av dette er at kvinner kan bli satt på en glassklippe, det vil si at de har en større risiko for å mislykkes i ledende posisjoner (Ryan & Haslam, 2007, s. 550) Denne synlighetseffekten innebærer at kvinner får et større press på seg til å prestere bedre enn menn for å få fokus på sin kompetanse snarere enn kjønn. Det er også viktig at kvinner ikke presterer *for* bra slik at den dominerendegruppen (menn) ikke opplever at deres posisjon blir truet. Hvis kvinnene er for dyktige kan det også oppleves som aggressivt. «Tokens» kan derfor prøve å være sosialt usynlige eller holde en lav profil, unngå konflikt, risiko eller kontroversielle situasjoner. «Tokens» trenger ikke jobbe hardt for å bli lagt merke til, men må jobbe hardt for at prestasjonene skal bli lagt merke til (Kanter, 1993, s. 237)

Assimilering

Assimilering innebærer at «tokens» blir plassert i stereotypiske kategorier definert av majoriteten i gruppen. Avvikere får ikke være individer. De blir ikke sett slik de egentlig er, de kan oppleve å bli tvunget inn i bestemte roller som kan oppleves veldig begrensede. Et eksempel er at kvinner i lederposisjoner blir tatt for å være sekretær eller assistenter (Wahl et. al. 2011, s.157)

Kontrast

Kontrasteffekten innebærer at majoriteten blir klar over sin egen kultur når noen andre prøver å komme inn i gruppen. Majoriteten føler seg truet og lite komfortable sammen med «tokens» og fokuserer derfor på hvor forskjellige «tokens» er fra den dominerende gruppen. De overdriver forskjellene og poengterer hele tiden for avvikerer hvilken kultur som gjelder.

Synlighet, kontrast og assimilering er hver for seg assosiert med spesielle krefter og dynamikk som igjen genererer typiske «token»-responser. Synlighet har en tendens til å skape ytelsestrykk på «tokens». Kontrast fører til en økning av dominerende kulturgrenser, inkludert isolering av «token». Assimilering resulterer i symbolets rolleinnkapsling. (Kanter, 1993, s. 232) «Tokens» i grupper har i følge Kanter to valg, de kan enten akseptere isolasjon og forbli et slags publikum, noe som gjerne resulterer i vennlige, men fjerne fagfelleforhold. Eller de kan bli insidere, bevise sin lojalitet til majoriteten ved å definere seg selv som unntak og snu seg mot sin sosiale kategori. Dette er også kalt «Queen Bee syndromet» (Kanter, 1993, s. 250)

Mine respondenter tilhører uten tvil en minoritetsgruppe og dermed forventer jeg at mitt empiriske materiale vil kunne gi meg noen svar på hvordan det oppleves å være i sterkt mindretall. Jeg håper også at det vil komme frem i mine data hvordan kvinnene håndterer å være i minoritet. Blir de symboler slik som kvinnene i Kanter sitt studie ble, og eventuelt på hvilken måte responderer de på dette.

2.4.3 Maktstrukturer

Kanter referer til makt som å få ting gjort, mobilisere ressurser og få/bruke hva man måtte trenge for å nå målene sine. På denne måten så betyr monopol på makt at veldig få har denne kapasiteten og de forhindrer majoriteten av andre til å opptre effektivt. Selv om den totale makten og total system-effektivitet er begrenset så er det noen få mennesker som har mye makt. Jo flere som har makt, jo mer blir fullført. Meningen med makt her er mer vinklet mot mestring og autonomi enn dominans og kontroll over andre mennesker. De med makt er de som har tilgang til verktøy for handling (Kanter, 1993, s. 184) Makt avler makt,

mennesker som har makt og sitter høyt i hierarkiet er ofte mer innflytelsesrike og får folk lett til å gjøre ting. Mennesker har en tendens til å akseptere og lar seg influere av de de anser har stor makt. De ønsker å bli akseptert. Kredibilitet er viktig, det betyr makt (Kanter, 1993, s. 185)

Makt er ikke et tema jeg har tatt med inn i intervjuguiden, men jeg mener at maktforskjeller like gjerne kan være forskjeller i muligheter og strukturer, derfor håper jeg gjennom min empiri å få svar på hvordan makt i organisasjoner betoner seg gjennom mindretallsstrukturer og antallsmessig fordeling.

2.4.4 Kanters fire rollekategorier

Kanter nevner videre fire kategorier som kvinnelige «tokens» kan bli plassert i: Moren, fristerinnen, kjæledyret og jernjomfruen.

«The mother»

En kvinne i «token» posisjon kan fort bli en slags mor for menn i organisasjonen, hvor de mannlige kollegaer snakker om sine private problemer. Det vil bli vanskelig for en kvinne i en slik kategori å komme med kritisk, uavhengig og oppgaveorientert atferd, i hvert fall å bli belønnet for det (Kanter, 1993, s. 255)

«The seductress»

Fristerinnens opplevde seksualitet kan fort utslette alle andre egenskaper. Mannlige overordnede kan ofte være en slags beskytter for denne kategorien, men det forventes gjerne noe mer.

«The pet»

Kjæledyret er ofte en slags maskot hvor mye humor er involvert. Kvinnene i denne kategorien kan fort bli selvutslettende.

«The iron maiden»

Jernjomfruen blir sett på som tøff og farlig, en slags militant rolle. Fristerinner og kjæledyr-kategorien har gjerne beskyttere, men jernjomfruen blir overlatt til seg

selv uten noe særlig støtte fra kollegaer og det er gjerne i denne rollen sterke kvinner plasseres. (Kanter, 1993, s. 256)

Forhåpentligvis vil mine respondenter besvare mine spørsmål vedrørende roller. Jeg har noen forventninger om at de som kvinner i mindretall har opplevd å bli plassert i «bås».

2.4.5 Kritikk av Kanter

Kritikken mot Kanter peker på det faktum at hun ikke problematiserer at det finnes koblinger mellom kjønn, makt og strukturer. I andre studier har det vist seg at det er ikke kun kjønnsfordelingen som har betydning, men heller kjønnet i seg selv. Det spiller en rolle hvilket kjønn som er i minoritet (Wahl et. al. 2011, s. 81) fordi den kulturelle vurderingen av kvinnelige og mannlige kjennetegn er forskjellig. (Erichsen, Teigen, Næss, Hansen & Spilker 2009) Et typisk eksempel her er mannlige sykepleier, de opplever som regel kun fordeler med å være i minoritet. De mannlige sykepleierne opplever for eksempel flere ganger å bli tatt for å være lege. (Kanter 1993, s. 252) En annen kritikk som har blitt rettet mot Kanter er at hun kun ser på en organisasjon med hierarkisk struktur, og at hun dermed ikke har fokus på at ulike organisasjonsformer kan gi ulike muligheter til de ansatte. (Kvande & Rasmussen, 1990)

3.0 Metode

Metode er de teknikker som anvendes for å tilegne seg kunnskap om virkeligheten. (Jacobsen, 2018, s.23) I dette kapitlet vil jeg belyse valg av metode som er benyttet for å besvare problemstillingen:

Hva er det som forklarer den sterke kjønnssegregeringen i entreprenørbransjen, og hvilke roller inntar kvinnelige ingeniører når de kommer inn i bransjen?

Så langt det er mulig å svare på problemstillingen, for det er i følge sosiologen Peter L. Berger kun en liten del som er mulig å belyse:

«Samfunnsvitenskapene kan aldri håpe på å gi noe annet enn et delvis, tidsbegrenset og i prinsippet falsifiserbart bilde av den menneskelige virkeligheten». (Berger siter i Jacobsen, 2018, s. 36) Denne innsikten Berger har om begrensningene i hva en virkelighet er ble fort tydelig i mitt eget studie. Alle har sin egen virkelighet og oppfatning av egen virkelighet, dermed er den kun min fortolkning av en annens opplevd virkelighet som kan være med å forklare en liten del av en tidsbegrenset studie. Det er selvfølgelig noe jeg har tenkt mye på og som også har formet mitt metodevalg i så måte at jeg har forsøkt å hele tiden ha et kritisk blikk på hva som kommuniseres som en virkelighet. Det ligger noe av det samme i Silverman sitt poeng som handler om å forstå de kulturelle former som sannhet vokser frem i. (Silverman, 2015) Kulturen i entreprenørbransjen er dermed kanskje en opplevelse av virkeligheten og en sannhet for mine respondenter, men ikke nødvendigvis for noen andre i en annen bransje. Jeg vil videre gjøre rede for valg som er tatt om forskningsdesign, metodologi, innsamling av data, utvalg, transkribering, kodeprosess, NSD, dataanalyse, validitet, reliabilitet og til slutt etiske vurderinger.

3.1 Forskningsdesign og metodologi

I følge Merriam & Tisdell skal forskeren i en kvalitative undersøkelser forstå: «the meaning people has constructed; that is, how people make sense of their world and the experience they have in the world» Merriam & Tisdell (2016, s. 15) For å forstå den «konstruerte sannhet» som nevnt over så forsto jeg tidlig at det var et kvalitativt forskningsdesign med personlige intervjuer som ville passe godt som metode for å forske på det jeg ønsket å studere nærmere. Et forskningsdesign kan defineres som logikken som linker dataene man skal samle inn (og det som skal konkluderes) til studiens problemstilling. (Yin, 2003) Johannessen (2006) sin definisjon er at et forskningsdesign er den tidlige fasen i studien hvor man må velge hva og hvem som skal undersøkes og hvordan undersøkelsen skal gjennomføres.

Som tidligere nevnt så var det tidlig klart for meg at hva som skulle studeres var kjønnsbalanse. Hvem som skulle undersøkes var også tidlig bestemt til å være kvinner, men hvilke kvinner ble en prosess. Det som startet som en idé om kvinnelige toppledere generelt ble snevret ned til kvinnelige ingeniører i entreprenørbransjen.

For å besvare min problemstilling har jeg valgt å samle inn data i form av ord og ikke tall, altså et kvalitativt forskningsdesign. For å få nyanserte og fortolkende beskrivelser om egne erfaringer og subjektive meninger fra de kvinnelige ingeniørene ble jeg nødt til å gå i dybden. Jeg kunne selvfølgelig valgt et kvantitativt opplegg med spørreskjema for å få flere respondenter og et bredere perspektiv, men jeg bestemte meg tidlig for å gå for personlige intervjuer for å få den nærheten jeg hele tiden har tenkt er viktig. Jeg gikk inn i intervjuene med en stor grad av åpenhet, jeg visste ikke på forhånd hva jeg ville få av informasjon. Denne åpne tilnærmingen kalles induktiv metode hvor man går fra empiri (virkeligheten) til teori. (Jacobsen, 2018. s. 23) Når det er sagt så er det tilnærmet umulig å ha en ren induktiv metode fordi noen antakelser og spørsmål stiller man seg før man starter med oppgaven og senere i intervjuer. Jeg hadde selvsagt mine «før-dommer» som Jacobsen kaller det. Min egen bakgrunn og min egen

oppfatning av virkeligheten påvirker mine antakelser, og også min fortolkning av opplevde episoder gjennom eget arbeidsliv former noen spørsmål. I min avhandling har jeg også vært innom en deduktiv metode ved at jeg har latt meg inspirere av tidligere teorier og da særlig Kanter (1977) sin teori om mulighetsstrukturer. Denne vekslingen mellom teori og empiri, den prosessen hvor mine funn har ledet til nye spørsmål og stadig endringer kalles abduksjon. (Jacobsen, 2018, s.35)

For å besvare min eksplorerende problemstilling så bør man i følge Jacobsen (2018) bruke en metode som får frem nyanserte data og som går i dybden samt er åpen for kontekstuelle forhold. Det anses som passende med få undersøkelsesenheter for å få frem mest mulig nyanserte svar, ved å holde seg til et utvalg på 6 informanter ble det et intensivt opplegg i så måte at det blir detaljerte og nyanserte forklaringer fra de ulike respondentene (Jacobsen, 2018, s. 90) Fordelene ved at jeg valgte et intensivt opplegg ble relativt tydelige for meg etter få intervjuer hvor det opplevdes som virkelighetsnært. I ettertid har alle respondentene gitt tilbakemelding om at de kjenner seg igjen i beskrivelsen og føler at det er riktig beskrivelse av deres virkelighet. I følge Jacobsen (2018) så har man da en høy score på intern gyldighet og en viss mulighet for en teoretisk generalisering ved at noen få respondenter gir et bilde av hvordan virkeligheten ser ut. (Jacobsen, 2018, s. 90) Ulempen ved et slikt opplegg er at det fratas muligheten for statistisk generalisering. Det vil si at mine funn blant de få kvinnelige ingeniørene i entreprenørbransjen ikke kan sies å være gjeldende for alle kvinner.

Ontologi er læren om hvordan virkeligheten faktisk ser ut, i den grad det er mulig. (Jacobsen, 2018, s. 22) Det er grunnleggende oppfatninger om fenomener. (Schifloe, 2019, s. 58) Epistemologien fastlegger retningslinjene for hva som betraktes som gyldig kunnskap, hva som kan måles eller registreres og hvilke krav som stilles til registreringen. (Schiefloe, 2019, s. 58) Epistemologien har i følge Flick (2015) tre funksjoner i sosial forskning. Den første funksjonen er å gi et teoretisk grunnlag for å konseptualisere forskningen og prosedyren. Den andre er å gi grunnlag for kritisk refleksjon over metoder og kunnskap. Og det tredje er å støtte, forbedre og gjøre sosial forskning mulig og realiserbar. (Flick, 2015, s. 27)

Min metodologiske tilnærming i denne avhandlingen er hva man kan kalle en fortolkningsbasert tilnærming fordi mennesker og sosiale systemer er i kontinuerlig utvikling, det finnes ikke en objektiv sosial virkelighet, men flere forståelser av virkeligheten. En organisasjon er ikke en fysisk ting, men konstruerte fenomener som igjen består av flere fysiske ting. (Jacobsen, 2018, s. 28) Mitt virkelighetsbilde som forsker påvirkes av hvem av mine respondenter som gir meg informasjonen og forståelsen av virkeligheten kan bare kartlegges ved at jeg som forsker måtte sette meg inn i respondentenes situasjon. Virkeligheten blir konstruert gjennom ulike fortolkninger fra ulike mennesker og det nærmeste man kan komme en virkelighet er når flere oppfatter samme fenomen på samme måte. Dette er også kjent som hermeneutikk. (Jacobsen, 2018, s.28)

3.2 Datainnsamling og utvalg

Forskningsspørsmålene mine løp ut ifra mitt teoretiske rammeverk om strukturelle og kulturelle forklaringer på kvinners minoritet i en mannsdominert bransje. Jeg utarbeidet som nevnt tidligere fire forskningsspørsmål.

Intervjuguiden ble videreutviklet med disse forskningsspørsmålene som bakgrunn. Jeg ønsket å ha et åpent intervju, men samtidig var det viktig å pre-strukturere intervjuguiden med ulike temaer. Det er hevdet at en slik pre-strukturering kan lukke datainnsamlingen, men det var viktig slik at dataene ikke skulle bli for komplekse å analysere og et annet viktig poeng Jacobsen (2018) nevner og som jeg har nevnt tidligere, at alle har med seg noen «før-dommer» inn i prosessen. Jeg hadde antakelser med meg om hvordan verden så ut før jeg skulle samle inn data. På denne måten kan pre-struktureringen hjelpe meg som forsker å være obs på disse. Ved å dele opp intervjuguiden i temaer holdt jeg meg stort sett til de områdene jeg ønsket å fokusere på. Jeg landet til slutt på en semi-strukturert intervjuguide hvor noen av temaene var satt og noen få spørsmål ble stilt for å lede respondentene inn på temaene.

Mine spørsmål i intervjuguiden hadde i utgangspunktet noen forhåndsbestemte temaer som kjønnsbalanse, opplevelsen av egne muligheter, kultur, nettverk,

forventninger, begrensninger og familie. Samtidig så jeg etter noen få intervjuer at det var en tydelig rød tråd fra respondentene når det gjaldt utfordringer med arbeid og familie. Det samme skjedde med kultur, det fikk en så stor oppmerksomhet at jeg så det som gunstig å endre noe på spørsmålene til neste intervjurunde. Mine «før-dommer» hadde hatt sin innvirkning på spørsmålene og via funn etter 2-3 intervjuer åpnet det øynene mine slik at nye spørsmål ble utformet.

Jeg ønsket å intervju kvinner i en sterkt mannsdominert bransje og etter en vurdering av ulike bransjer falt valget på bygg og anleggsbransjen. Nærmere bestemt entreprenørbransjen fordi jeg har noe kjennskap til bransjen fra før av, men også fordi jeg var spesielt nysgjerrig på nevnte bransje. Jeg henvendte meg til daglig leder i flere selskap med varierende hell. Noen hørte jeg aldri noe fra, men jeg fikk positiv respons umiddelbart fra to av selskapene. De resterende fire selskapene fikk jeg kontakt med via nettverk. Når det gjaldt valget av selve respondentene var ikke det så fryktelig vanskelig da det var få kvinnelige ingeniører å velge i, men HR-avdelingen til to av selskapene plukket ut de som passet best til beskrivelsen. De resterende kontaktet jeg direkte. Til slutt endte jeg opp med 6 kvinner fra ulike entreprenørselskaper i Norge.

Det er tidkrevende å innhente data fra personlige intervjuer, derfor endte jeg på et utvalg av 6 respondenter. Grunnen til at jeg velger å kalle personene respondenter er fordi de er utvalgt i form av at de er kvinnelige ingeniører i entreprenørbransjen, de er valgt ut fordi de forhåpentligvis har kjennskap til det jeg spør om. Den teoretiske populasjonen blir brukt som et uttrykk for antall enheter totalt man snakker om. (Jacobsen, 2018, s. 179) I mitt tilfelle var det da alle kvinnelige ingeniører i entreprenørbransjen. Noe som i seg selv kan være vanskelig å få eksakt antall på, men det finnes tall på kvinner i sektoren som jeg nevnte innledningsvis. De som er intervjuet innehar ulike stillingstitler som prosjektleder, anleggsleder, konstruktør og divisjonsdirektør, felles for de er at de har en form for mellomlederstilling i tillegg til å være ingeniør. Noen har mange under seg og noen har færre, men alle har noen over seg. Det neste steget var å avgrense i tid, jeg valgte dermed ut respondenter som var fast ansatt på fulltid i entreprenørbransjen i en mellomlederstilling på intervjutidspunktet, men antall år i erfaring varierer fra 3-20 år. Alder hos respondentene varierte fra 26-53 år.

3.3 Intervjuer

Intervjuene foregikk både i respondentenes egne lokaler og i mitt eget lokale. Ett av intervjuene ble avholdt på Teams grunnet strenge Covid-19 restriksjoner i perioden. Jeg var bevisst på at respondentene selv kunne velge lokasjon. Mitt inntrykk er at alle respondentene var avslappet uavhengig om intervjuene ble holdt i deres lokaler eller i mine lokaler. Den samme opplevelsen hadde jeg med intervjuet som ble gjennomført på Teams. Jeg observerte dog at et par av respondentene som ble intervjuet i deres egne møterom senket stemmen ved et par anledninger. Det var særlig når vi snakket om trakassering og tematikk rundt dette. Noe som ikke er spesielt overraskende. Jeg hadde på forhånd ikke sendt dem intervjuguide fordi jeg ønsket en åpen dialog og svar som kom «rett fra levra». En annen grunn til at jeg ikke hadde sendt over intervjuguiden på forhånd var for at jeg ikke ville at de skulle bygge opp et slags forsvar. Grunnen til at jeg kaller det et forsvar er fordi jeg gjennom telefonsamtalene på forhånd fikk et inntrykk av at noen av respondentene trodde jeg var ute etter å stille bransjen i et dårlig lys. Og da særlig med tanke på manglende kvinner i den aktuelle organisasjonen. Dette var selvsagt aldri tanken, jeg fortalte respondentene at jeg kun ønsket å belyse hva de selv tenkte og hva de selv hadde opplevd som ingeniør i entreprenørbransjen.

Det var viktig for meg å møte respondentene ansikt til ansikt for å få en slags relasjon og får å se uttrykkene deres gjennom intervjuene. Covid-19 bød på ulike utfordringer, men vi klarte å gjennomføre intervjuene mer eller mindre som vanlig. Det ble også en fin ice-breaker og kunne snakke litt om håndsprit og munnbind også! Teams fungerte på mange måter likt som de personlige intervjuene ved at vi hadde kamera slik at jeg som intervjuer fikk se respondentens reaksjoner og uttrykk underveis.

Jeg brukte smarttelefon som opptager, nærmere bestemt en applikasjon som heter «nettskjema diktafon». På denne måten sikrer man at opptakene legger seg rett inn i nettskjema som man må logge på via feide. Opptakene er dermed ikke lagret på telefon og derfor anses det som sikret informasjon. Jeg brukte samme metode for opptak i Teams intervjuet. Ingen av respondentene motsatte seg opptak og de

glemte fort at de ble tatt opp virket det som. Det var viktig for meg å ha øyekontakt med respondentene underveis. Jeg tok noen få notater, men prøvde å unngå at det ble for mye av det. Samtalene fløt bemerkelsesverdig godt og jeg følte at respondentene oppriktig ønsket å fortelle om sine erfaringer. Flere nevnte at de synes det var viktig å kunne stille til disse intervjuene fordi de anså tematikken som viktig og samfunnsnyttig.

I mitt tilfelle, med relativt få respondenter, så ble det naturlig med åpne intervjuer hvor det var rom for å snakke relativt fritt. Jeg hadde avsatt ca. 1 time til intervjuene, men så ganske raskt at det faktisk holdt med ca. 30 – 40 minutter. Det stresset meg litt i begynnelsen, men så oppdaget jeg fort et mønster etter det tredje intervjuet. Respondentene var meget korte og konsise i sine svar, ikke så korte at jeg ikke fikk noe info, men det var meget lite «snikksnakk». Det passet meg bra, på den måten slapp jeg å avbryte og intervjuene og det ga meg mye viktig info.

Ulempen med slike personlige intervjuer er nettopp det, de er personlige. Det er den ene respondentens mening du får, ikke hva en større gruppe mener. Det er viktig å ha tunga rett i munnen (eller pennen i riktig hånd) når man skal vurdere gyldigheten på vegne av noen andre enn akkurat enkeltindividet. Denne metoden har tidligere blitt referert til som fortolkende eller et konstruktivistisk vitenskapssyn. (Jacobsen, 2018, s. 147) Allikevel så jeg raskt et mønster, etter mitt tredje intervju så jeg at mange av utsagnene hadde mange likheter og at respondentene til en viss grad hadde samme type erfaringer fra bransjen. Etter mitt femte intervju følte jeg at jeg hadde nådd en form for metning ved at det ikke kom frem noe særlig ny og interessant informasjon. (Jacobsen, 2018, s. 238)

3.4 Transkribering, koding og analyse

Transkribering er en viktig del av behandlingen av rådata. Ved å renskrive intervjuet så får man med seg alt som ble sagt og det ble enklere å manøvrere seg i teksten. Transkriberingen ble stort sett utført samme dag eller dagen etter intervjuene. Jeg transkriberte ordrett det respondentene sa, men tillot meg noen ganger å ikke transkribere åpenbare gjentakelser. Det ble veldig nyttig for meg å transkribere ut hele teksten for deretter å lese igjennom det jeg hadde skrevet hvor

jeg igjen avsluttet med å lytte til intervjuet på nytt. På denne måten fikk jeg noen aha-opplevelser av tonefall eller rett og slett ting som hadde gått meg hus forbi i transkriberingen.

En kategori er en gruppering av noe basert på en idé om like egenskaper.

Kategorisering er alt som gjøres for å plassere noe i en kategori. (Johannessen, Raafoss og Rasmussen, 2018, s.125)

Kodeprosessen startet jeg med etter det 4. intervjuet var ferdig transkribert. Jeg valgte i samråd med min veileder å gjøre det på denne måten for å få en oversikt over innkomne data og at det var praktisk i forbindelse med juleferie. Jeg leste de transkriberte intervjuene et utall ganger og pre-kodet data ved å fargekode data som gikk igjen og de som skilte seg ut. Jeg prøvde å finne om det var et mønster i dataene. Dette mønsteret nevnes også i Saldaña som forholdet mellom enhet og mangfold og at mønsteret antyder et mangfold av elementer samlet i enheten til et bestemt arrangement. (Saldaña, 2016, s. 5) Det viste seg et tydelig mønster allerede etter tre intervjuer, som nevnt tidligere så var det særlig et mønster innenfor det jeg jeg valgte å kalle for arbeid-familie kategorien. Et mønster kan være likheter, ulikheter, frekvens, sekvens, korrespondanse og kausalitet. (Saldaña, 2016, s. 7) I mitt tilfelle fant jeg flere elementer fra de ulike respondentene som antydte et felles mønster om visse temaer (arrangement). Dette mønsteret så jeg allerede etter 3 intervjuer, det var mange likheter som gikk igjen i rådataene. De likhetene gjaldt ikke bare arbeid-familie, men også kjønnsrollemønster. Jeg ble også noe overrasket over relativt tydelige ulikheter og da særlig rundt nettverk, men mye av ulikhetene kan kobles til at ulike mennesker legger ulike betydninger til ulike begrep.

Layder (1998) mener at det er umulig å starte med blanke ark – at alle observasjoner er i noen grad teoriladet. Søket etter nye koder og begreper skjer dermed samtidig med bruken av teoretisk relevante begrep. Blanke ark kan jeg ikke skryte på meg. Jeg var nok i aller høyeste grad påvirket av noe av teorien jeg hadde med meg fra Kanter. Selv om man prøver å distansere seg fra det man har lest og nullstille seg før intervjuene, så vil man søke etter likheter med Kanter sine observasjoner.

Formålet med en analyse av data er å kartlegge tilstander og sammenhenger slik at vi kan beskrive, forklare og forstå sosiale fenomener som belyser den aktuelle problemstillingen. Kvalitativ metode produserer en annen type data enn hva en kvantitativ metode gjør. Dette bidrar til at måten man analyserer på blir forskjellig selv om den underliggende logikken er ganske lik. I begge tilfeller handler det om å finne frem til mønstre, regelmessigheter og sammenhenger mellom fenomener. (Schieffloe, 2019, s. 89) De mønstrene og sammenhengene jeg fant gjorde at jeg valgte å slå sammen resultater, analyse og drøfting i ett kapittel. Grunnen til det var at jeg mener det flyter bedre og gir en bedre oversikt over sammenhenger og mønstre. Ulempene med dette valget mener jeg handler mest om struktureringen. Det var tidkrevende og en lang prosess. Jeg jobbet med et utgangspunkt om å dele opp resultater og analyse etter hovedkategorier som kultur og struktur, hvor det igjen skulle plasseres funn og analyse i underkategorier. Det ble imidlertid for omfattende og nye hovedkategorier som sosialisering og arbeid-familie ble til. Grunnen til at jeg valgt å kalle de nye kategoriene dette var fordi jeg så at funn samsvarte med nevnte kategorier. Svarene jeg fikk passet rett og slett ikke kun under kultur og struktur. Det ble tydelig klart at forholdet mellom arbeid og familie måtte vektlegges, dermed oppsto denne kategorien. Sosialisering er en kategori som jeg til slutt følte passet bra med funn som jeg ikke helt klarte å plassere. Det endte da til slutt med at mine forskningsspørsmål utgjorde hovedkategoriene, hvor funn og analyse ble gjort i underkategorier som løp ut fra disse fire hovedbolkene, kultur, sosialisering, struktur og arbeid-familie.

Jacobsen nevner at en kvalitativ analyse er på mange måter det samme som en tekstanalyse: redusere tekster til mindre bestanddeler for så å binde disse sammen på for igjen å forstå delene i lys av en helhet. Meningen med dette er at man skal se delene i et nytt lys, dette er det som kalles en hermeneutisk metode. (Jacobsen, 2018, s.198) Denne reduseringen som Jacobsen referer til hjalp meg i særlig grad med underkategorier som i utgangspunktet var for mange og etter å ha plassert delene i hovedkategorier ble det lettere å binde sammen underkategoriene.

3.5 Validitet og relabilitet

Det er to krav som stilles til empiri, den må være gyldig og relevant (valid) og den må være pålitelig og troverdig (reliabel).

«Med validitet menes at den at vi måler det vi faktisk ønsker å måle, at det vi måler er relevant og at det vi måler hos noen få også gjelder for flere. Med pålitelighet og troverdighet menes at undersøkelsen må være til å stole på».

(Jacobsen, 2005, s.19-20)

Det skilles mellom intern validitet og ekstern validitet. Den interne sier noe om i hvilken grad resultatene er gyldige for det utvalget og det fenomenet som er undersøkt, hvorvidt beskrivelsen er sann og hvorvidt sammenhenger er reelle. Den eksterne sier noe om i hvilken grad resultatene kan generaliseres til andre utvalg og andre situasjoner. (Jacobsen, 2018, s.228)

For å sikre validiteten i min studie har jeg i all hovedsak valgt å kun ta med data fra førstehåndskilder, altså hendelser som er selvopplevd av respondentene selv og som de har en nærhet til. I noen få tilfeller har jeg valgt å ta med andrehåndskilder for å belyse et fenomen ytterligere, men der har jeg spesifikt skrevet at det ikke kan etterprøves. Når det kommer til respondentenes vilje til å beskrive et riktig bilde av sin virkelighet så har jeg ikke oppdaget noe motiv for å lyve hverken den ene eller andre veien. I noen få tilfeller så har jeg notert meg at noen av respondentene har endret litt på informasjon ved at jeg har stilt spørsmålet på nytt. Jeg har også tatt med et åpent spørsmål til slutt for å sikre at respondentene hadde en mulighet til å supplere med info de selv vurderte som aktuelt. Jeg har også vært meget påpasselig med å kun ta med data som respondentene selv har kommet med og bevisst utelatt egne opplevelser. De funnene som har kommet frem i mine intervjuer finner jeg også igjen i andres forskning innenfor samme tematikk, på denne måten kan man validere og til en viss grad si at gyldigheten er noe styrket. (Jacobsen, 2018, s.237)

3.6 NSD og etikk

Det er et krav om at alle empiriske undersøkelser som innebærer behandling av personopplysninger skal meldes til Datatilsynet. (Jacobsen, 2018, s. 50) Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) fikk søknaden min 01.09.20 og ble godkjent

08.09.2020. Bekreftelse på godkjent søknad ligger som vedlegg nr. 4. Ved siden av søknaden ble det også utformet en samtykkeerklæring som alle respondentene fikk oversendt før intervjuet. Vedlegg nr. 3. Samtlige ble undertegnet og disse er oppbevart på en ekstern harddisk som er sikret.

Forskning skal i utgangspunktet være en nøytral aktivitet, men det er naturlig å tenke seg at det er vanskelig at forskeren er helt nøytral og ikke styrt av sine verdier. (Jacobsen, 2018, s. 55) Jeg har prøvd å være så nøytral som mulig, men selvfølgelig er noen av mine egne erfaringer underliggende for noen av spørsmålene jeg har stilt i intervjuene. Allikevel har jeg vært veldig bevisst på å ha åpenhet på alle områder i prosessen. Mine respondenter ble forespurt både direkte fra meg og også noen fra sine HR-avdelinger. De jeg spurte direkte var i aller høyeste grad frivillig, hvorvidt forespørselen fra HR ble helt frivillig uten noen form for press er vanskelig for meg å mene noe om, men inntrykket jeg sitter igjen med etter alle intervjuer er foretatt er at respondentene selv var veldig engasjert og noe de selv anså som viktig å stille opp på. På forhånd var respondentene godt informert om prosjektet og dets innhold via informasjonsskriv og via telefonsamtale eller mail. Jeg ga respondentene tydelig beskjed om at de kunne trekke seg underveis om det var ønskelig. Jeg har lagt vekt på å velge informantene fra relativt store organisasjoner hvor det vil være vanskelig å identifisere de. Jeg har valgt å ikke gå i detaljnivå geografisk, dette har jeg vært bevisst på siden det er få kvinner i bransjen og det er lettere å identifisere hvis geografisk lokasjon er spesifisert. Fullstendig anonymisering ble lovet tidlig i prosessen selv om noen av respondentene mente det ikke var så viktig.

4.0 Analyse og drøfting

I dette kapitlet vil jeg presentere og drøfte data opp mot eksisterende teori. Her har jeg valgt å slå sammen resultater/analyse og drøfting i samme kapittel som nevnt i metodekapitlet. Fordelene ved dette er forhåpentligvis en bedre flyt hvor funn, analyse og drøfting danner et bedre bilde av hva som har fremkommet i data. Samtidig kan det kanskje oppleves tyngre å se hva hovedfunnene faktisk er. Det får selvsagt også konsekvenser for strukturen i avhandlingen og det vil derfor kun være ett kapittel som omhandler både resultater, analyse og drøfting. En annen konsekvens av å legge det opp på denne måten er at forskningsspørsmålene utgjør hoved-overskrifter. På grunnlag av dette har jeg valgt å kort oppsummere etter endt hovedkategori hva som er hovedfunn basert på kategoriene kultur, sosialisering, struktur og arbeid-familie. Hovedfunnene vil dermed tas videre med til avslutningen og drøftes, min måte å besvare problemstillingen vil dermed bygge på svarene gitt i dette kapitlet. Jeg har valgt å bruke direkte sitater fra respondentene der det oppleves som viktig å presisere et poeng, ellers har jeg skrevet respondentenes opplevelser løpende inn i avhandlingen. Noen av kategoriene vil overlappe hverandre noe grunnet respondentenes opplevelser kan passe inn i ulike kategorier. Resultater og analyse vil derfor bli drøftet fortløpende under mine hver av de fire forskningsspørsmålene med hver sine underkategorier.

4.1 Hva er det kulturen forklarer?

I dette kapitlet har jeg samlet funn som inngår i hva jeg vil definere som er respondentenes kulturelle forklaringer på kjønnssegregeringen i entreprenørbransjen og på hvilken måte kvinnene håndterer dette. Underkapitlene vil deretter bryte dette ned i mer spesifikke kulturelle aspekter som har blitt kategorisert etter data fra respondentene. Disse kategoriene er i all hovedsak de samme jeg brukte når jeg analyserte mine funn i tidligfase og derfor velger jeg å bruke de til å sortere funn og drøfting. Til slutt vil jeg oppsummere hovedfunn fra kategorien kultur.

Kultur

Edgar Schein (1985) sammenligner organisasjoners kultur med et isfjell der bare toppen er synlig over overflaten. Det som ligger i overflaten kaller han for kulturens uttrykk, mens det som ligger under vann er kulturens innhold. Toppen av isfjellet er for eksempel artefakter, fordi de er synlig og kan betraktes utenfra, mens normer, verdier og grunnleggende antakelser er kulturens innhold og ligger ikke synlig. Det kan være snakk om uformelle regler for hvordan man skal oppføre seg og at det er forventninger til hvordan man skal for eksempel kle seg og hvordan den språklige sjargongen er. Jeg har valgt å avgrense til det som i følge Schein (1985) kalles kulturens innhold, altså det vi ikke ser og som ofte er vanskelig å sette fingeren på.

Enhetlige og komplette kulturer finnes først og fremst i homogene organisasjoner der medlemmene har relativt lik sosial- og utdanningsbakgrunn. (Schieffloe, 2019, s. 191) Så er det jo slik at en organisasjon består ofte av ulike subkulturer. Her skilles det mellom integrasjonsperspektivet, differensieringsperspektivet og fragmenteringsperspektivet. (Martin, 1992, sitert i Bang 2020, s. 28) Med integrasjonsperspektivet menes det at organisasjonskultur er noe som tilhører en hel organisasjon, at det er en felles delt oppfatning av virkeligheten og at den har etablert seg hos alle medlemmer i organisasjonen. I dette perspektivet er kulturen konsistent, det er konsensus om kulturens innhold og kulturen er lederfokusert. Motsetningen til dette er differensieringsperspektivet, at det eksisterer en inkonsistens i kulturen, mangel på konsensus blant medlemmene og ledelsen er ikke alene om å forme kulturens innhold. Det blir dermed fokus på subkulturer (delkulturer) i organisasjonen. (Bang, 2020, s. 27-28)

Fragmenteringsperspektivet fokuserer på kulturelle manifestasjoner som er uklare og enhver form for konsensus er situasjonsbetinget og ustabil. (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 142) 5 av 6 respondenter fra entreprenørbransjen i min studie har alle en ingeniørutdanning og noen i tillegg en mastergrad. Én har fagskole og er utdannet rørlegger, men har fungert i en ingeniørstilling de siste tyve årene. Utdanningsbakgrunnen er dermed relativ lik og de befinner seg i en relativ lik sosial virkelighet i sine respektive arbeidssituasjoner. De som teoretiserer rundt kulturens betydning tenker at den sosiale virkeligheten man befinner seg i

konstitueres av fem dimensjoner: struktur, materialitet og kultur utgjør de ytre rammene for atferd, mens interaksjon og relasjoner handler om vårt forhold til andre mennesker. Struktur og kultur påvirker hverandre, det samme gjør interaksjoner og relasjoner. Kulturen formes og formidles gjennom interaksjon mellom mennesker og noen ganger kan man påvirke de strukturelle rammene. (Schieffloe, 2019, s.105)

4.1.1 Mannskultur

«Å ha en felles kultur betyr at hvert enkelt medlem deltar i og bidrar til de generelle kulturmønstrene, men hver enkelt bidrar ikke med det samme og opplever ikke det samme». (Hatch, 2001, s. 230)

Jeg spurte respondentene om hvordan de opplever kulturen i bransjen. Samtlige respondenter var raskt ute med å fortelle at de trivdes godt i et mannsdominert miljø og at de foretrakk å være i et miljø med flere menn enn kvinner.

Jeg syns jo det er ålreit å jobbe i bransjen fordi den er mannsdominert. Jeg syns kjemien blant menn ofte kan være mer behagelig å jobbe i, men (...) det er jo alltid hyggelig med flere jenter. Da føler man seg ikke så alene i gitte situasjoner. K2

Flere beskrev kulturen som «maskulin» og noen brukte ordet «røff», men felles for dem alle var at de trivdes i kulturen og flere sa de ikke kjente seg helt igjen i oppslagene som har vært i media. De synes det har blitt fremstilt ganske ekstremt i visse tilfeller.

Jeg trives bedre i denne mannskulturen enn tidligere arbeidserfaring med mest kvinner. Jeg tror det er fordi jeg er veldig direkte selv og det tas gjerne lettere i et mannsdominert miljø. K3

Dette var tidlig i intervjuet og det som var interessant med denne unisone trivselen i «mannskulturen» var at jo lengre ut i intervjuet vi kom så dukket det stadig opp flere detaljer om ting de ikke synes var så greit. Flere av respondentene nevnte «metoo» eller trakassering når jeg spurte de om det var noe de kunne

ønske jeg hadde spurt om. Dette temaet var noe jeg hadde tenkt mye på før jeg utarbeidet intervjuguiden. Jeg visste på forhånd at noen av de jeg skulle intervjuer var redd det skulle komme en «rødstrømpe» (det er et utbredt begrep i bransjen) og det var kanskje mest derfor jeg ikke ville legge meg på «den linja». Så skulle det jo vise seg at respondentene allikevel gjerne ville snakke om temaet. Flere forteller at i hverdagen så går det greit å være kvinne, men to av respondentene regelrett gruet seg til julebordet. De fortalte om mye flørtning og at flere av deres mannlige kollegaer ikke skjønner hvor grensen går. To av kvinnene forklarte hvor viktig det var med det sosiale, at du var «med», hvis du ikke tok deg en dans med en kollega på julebordet så kunne du bli sett rart på. «Det er lissom forventet at man skal være med på å ha det gøy når det er fest.» En annen av respondentene fortalte at julebordene hadde blitt mye bedre nå som de hadde med partner, da slapp man litt av «det tullet». Flere forteller at det krever mot å si ifra, det viser seg at nesten ingen av de intervjuede klarte å si i fra før de hadde vært i jobben en god stund. At motet kommer med en viss form for erfaring. Noen av respondentene sa også at de valgte å overse visse kommentarer og bare feide det vekk. Samtidig forteller alle respondentene om en kultur med mye humor og en stor takhøyde.

Hvor lett er det å endre denne kulturen undrer jeg da? «vanskelig», «umulig» og «jeg tror ikke det går» er noen av kommentarene fra respondentene. Det bekreftes også av Strand (2007) som sier at den indre kjernen av kulturen er motstandsdyktig mot endring. Noen av kvinnene svarer at «sånn har det vært i en mannsalder», og at de mener at denne kulturen er svært vanskelig å endre. Denne formen for en assimilerende kultur går igjen i flere av intervjuene. Det er tidvis vanskelig for kvinnene å få igjennom sine innspill. To av respondentene forteller at det oppleves som de må krangle og diskutere mye mer enn sine mannlige kollegaer for å få gjennomslag. Dette kan være et eksempel på en (u)kultur, men samtidig er det viktig å ha individorienterte forklaringer åpne. Det er også viktig å presisere at det fremgår av intervjuene at kulturen har blitt bedre med årene. Samtlige respondenter mener at noe av den mannssjåvinistiske adferden i bransjen er blitt bedre med generasjoner. Flere nevner spesifikt at den yngre generasjonen eller «moderne menn» som en av respondentene kaller dem, er mye mildere og opptrer på en helt annen måte. «Hedersmenn» kaller en av kvinnene dem. Vi har

vel alle hørt historier om pin-up plakater på brakka og dette skal selvfølgelig ikke være noe unntak.

Jeg skulle på byggeplass til en kar som hadde jobbet i bransjen siden 1963 eller noe sånt, han hadde i hvertfall ikke fått med seg at det hadde dukket opp HMS osv.... han hadde en plakat av en naken dame på brakka. Det som var artig var at en av de yngre gutta visste at jeg skulle komme så han hadde dekket henne til med post-it lapper før jeg kom. K5

Denne historien fra en av respondentene sier noe om at tider forandrer seg og at nyere generasjoner kanskje til og med oppfatter den gamle mannssjåvinistiske kulturen som flaut. Samtlige respondenter har en klar formening om at yngre generasjoner har en helt annen holdning enn deres mannlige kollegaer som nærmer seg pensjonsalder.

4.1.2 Subkulturer

«En subkultur er en undergruppe av organisasjonens medlemmer som samhandler jevnlig med hverandre, som identifiserer seg selv og blir opplevd av andre som en distinkt gruppe i organisasjonen, som deler et sett av utfordringer som de fleste i gruppen er enige om, og som rutinemessig handler på grunnlag av gruppens felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger.» (Van Maanen og Barleys, 1985, sitert i Bang, 2020. s. 28)

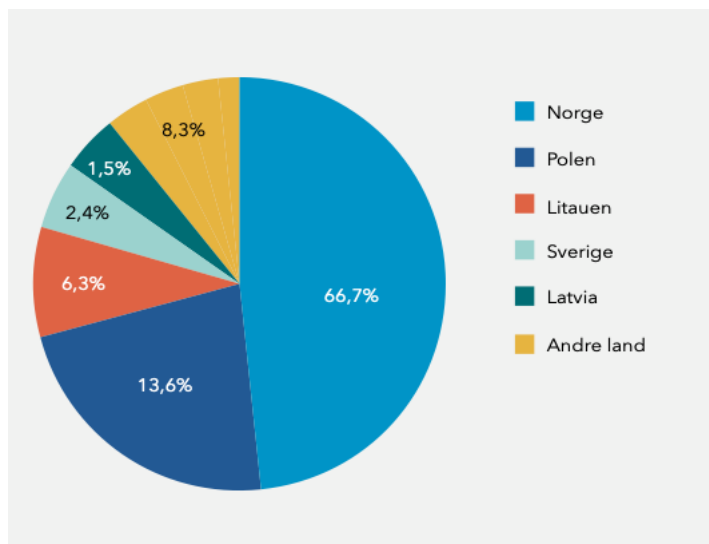
Generasjonsskifter og forskjell innad i organisasjonen kan være en form for kulturkonflikt mellom subkulturer. To av respondentene nevnte at de hadde opplevd at deres yngre mannlige kollegaer hadde sagt i fra ved noen tilfeller når vitsene ble for grove og bedt vitsemakeren skjerpe seg. At den yngre generasjonen ser ut til å ha noen andre verdier og normer enn den eldre generasjonen er ikke spesielt overraskende. Samfunnet er i stadig endring og flere av den yngre generasjonen er vant til en helt annen kjønnsfordeling enn tidligere generasjoner. De er ikke minst oppvokst i et mye mer opplyst samfunn hvor svært få ikke har fått med seg #metoo. Samtidig kom det frem en annen opplysning som var interessant. Noen av respondentene forteller at det er vesentlig forskjell på

nasjonaliteter på byggeplass. At for eksempel innleide arbeidere fra Øst-Europa har en helt annen kultur mot kvinner i bransjen enn sine norske mannlige kollegaer.

Det er mye vanskeligere å bli respektert på byggeplass av de innleide arbeideren fra Polen og Litauen synes jeg. De har en holdning om at kvinner absolutt ikke skal være her og de kommer med ufine kommentarer. Jeg skjønner ikke alltid hva de sier da, men det oppleves ubehagelig. K2

Dette utsagnet fra en av de andre respondentene samsvarer med det som Eirik Gjeldsvik sier om en tøffere kultur ute på byggeplass enn det er inne. «Det er tøffere der ute (anlegg/byggeplass) enn inne på kontoret. Du får høre det rett fra levra der.» Flere av respondentene mener også at det er vanskeligere å være fagarbeider ute på byggeplass, de som har vært det selv forteller om episoder som var krenkende. «Det var mer klapp på rompa og sånne ting da». Det samsvarer godt med funn Rexten (2019) gjorde i sin masterstudie om kvinnelige fagarbeidere på byggeplass. Noen av kvinnene tror årsaken til at det er lettere å være prosjektleder eller anleggsleder med tanke på kommentarer osv. på byggeplass er fordi de har høyere status, noe som igjen gir respekt. Konflikter innad i subkulturer nevnes av Bang (2020) som en av flere typiske konflikter som kan oppstå. Ubehaget med noen av de utenlandske arbeiderne kan være et eksempel på konflikter mellom geografiske enheter og i dette tilfellet også kanskje det som kalles polarisering (Sales & Mirvis, 1984, sitert i Bang, 2020, s. 40), de utenlandske arbeiderne som har et sett med felles verdier og normer betrakter dermed de kvinnelige entreprenørene etter stereotype oppfatninger. Det kan igjen henge sammen med hva som er «normalt» i henholdsvis Polen og Litauen. Ser man på Global Gender Gap Report fra 2020 så ser man at for eksempel Polen er rangert på 24. plass og Litauen ligger på 33. plass. (Global Gender Gap Report, 2020) Som nevnt tidligere ligger Norge på 3. plass. I noen av disse Øst Europeiske landene er entreprenørbransjen en helt tydelig kjønnsmerket posisjon hvor kvinner ikke eksisterer i det hele tatt. Ser man på Polen og Litauen med integrasjonsperspektivet så ser man at begge land har altså en lang vei å gå med tanke på likestilling. Sett ut ifra differensieringsperspektivet så må man også

ta høyde for at det finnes utallige subkulturer innad i landene med tanke på geografi, profesjon, alder og funksjon vil det igjen være forskjeller innad. Se vedlagte bilde for en tydeligere markering av hvor arbeiderne i byggenæringen kommer fra.



Figur 2. Bildet er hentet fra Byggenæringens Landsforbund 2019.

Flere av respondentene støtter dermed utsagnet om «ekstrem mannskultur» til Eirik Gjeldsvik innledningsvis, men ikke nødvendigvis som noe de ikke kan håndtere. Og støtten er indirekte i så måte at jeg aldri forela sitatet fra dem, men jeg har valgt å plassere funn som samsvarer med denne mannskulturen. Oppsummert så har mine respondenter en lik sosial virkelighet, men fordi de er kvinner og i klart mindretall i sin bransje så befinner de seg enkeltvis ikke i en homogen gruppe. Homogen i så måte at mange har lik utdanning, men kjønn skiller dem fra deres kollegaer.

4.1.3 Kjønnsmarked Kommunikasjon– «brakkespråket»

Kommunikasjon er den viktigste prosessen i alle organisasjoner fordi den er avgjørende både for intern integrasjon og for ekstern tilpasning. (Jacobsen & Thorsvik, 1997, s. 278) Kommunikasjon formidler informasjon, den legger grunnlaget for planlegging, formulerer mål, utvikling av strategi, den styrer atferd, koordinerer atferd, bygger relasjoner, utvikler kultur, den kobler organisasjoner sammen i nettverk og den presenterer organisasjonen for omgivelsene. (Jacobsen & Thorsvik, 1997, s.279)

Her vil jeg derfor knytte funn opp mot det jeg har ansett som riktig og viktig å plassere i kategorien som jeg har valgt å kalle kjønnsmerket kommunikasjon. Det er i hovedsak vektlagt hvordan kommunikasjon er en bidragsyter for å opprettholde eller eventuelt utvikle kulturen. De fleste har nok noen fordommer om språket som utspiller seg på byggeplass, jeg tenker derfor at begrepet «brakkespråk» er viden kjent som en røff og direkte måte å kommunisere på. Jeg ønsker med dette å få respondentenes mening rundt dette og hvordan de håndterer språket i hverdagen.

Flere av respondentene forteller om et godt psykososialt miljø internt i sine respektive organisasjoner, men de forteller om en ganske direkte tone og noe som jeg vil kalle en «tydelig» kommunikasjonsstil. Flere av respondentene forteller om en bransje med mye diskusjoner og krancling hvor de også nevner at det er mye diskusjoner og at man må «stå i det». Kommunikasjonsstilen i entreprenørbransjen er det vi kan kalle typisk lavkontekst, med direkte og tydelig tale, hvor man i diskusjoner vektlegger argumentering for å få gjennomslag for sine beslutninger. (Schiefløe, 2019) Det bekreftes av flere respondenter gjennom intervjuene. Samtlige mener at denne type direkte kommunikasjon er viktig i et mannsdominert miljø og at det er lettere å få aksept for denne type kommunikasjon i en bransje som består av desidert flest menn. For andre utenfor bransjen kan nok denne type kommunikasjon fremstå som lite sensitiv og røff. Forskning viser at språket som finnes i organisasjoner ofte er et speilbilde av hvilke kjønnsrollestereotyper som dominerer ved at man bruker begreper eller metaforer med klare kvinnelige eller mannlige assosiasjoner. (Jacobsen & Thorsvik, 1997) Det støttes av de fleste respondentene, de er vant til utbredt bruk av metaforer og stereotyper som for eksempel «dere damer er jo opptatt av sånt» og «kvinnfolk er jo så hårsåre». Flere av respondentene forteller om et høyt diskusjonsnivå og at det ofte kan gå «ei kule varmt».

Det er mye diskusjoner og krancling i bransjen og det er jo ikke noe for alle, du kan ikke være konfliktsky. Du må stå i endel. Jeg er jo ikke sånn på diskusjonssiden på privaten, jeg får dosen min på jobb. K4

Jeg må nok diskutere 2-3 ganger mer enn det en eldre mann måtte ha gjort, men jeg er sta. Jeg gir meg ikke. K2

Entreprenørbransjen har lenge hatt rykte på seg for å være preget av «brakkespråk» og en meget direkte kommunikasjonsstil. I de fire første intervjuene jeg har gjennomført har det slått meg at det har vært korte og konsise svar. Det har vært veldig lite prat rundt grøten, her har alle respondentene gått rett på tema og vært stort sett veldig tydelige. Det støtter oppunder at denne direkte kommunikasjonsstilen er bransjespesifikk. I organisasjoner og fagmiljøer dannes det ofte «egne stammespråk». Med dette menes at det dannes språk med f.eks. forkortelser og/eller uttrykk som er selvsagte for de internt i organisasjonene eller prosjektet/fagområdet, men ikke for mennesker på «utsiden». (Sætre, 2009) Dette er veldig «typisk» i entreprenørbransjen med forkortelser som UE (underentreprenør), PL (prosjektleder), BH (byggherre), NS (norsk Standard), SHA (Sikkerhet-, Helse og arbeidsmiljøplan), SJA (Sikker jobbanalyse) osv. Dette er helt selvsagte forkortelser internt i bransjen, men mest sannsynlig ikke så kjent for andre. Slike eksempler på «stammespråk» kan også være et uttrykk for det som Lindgren (1992) fant i sin studie som hun kalte for koopteringskultur. Hvor det er en kultur som tydelig preges av en tilhørighet til en profesjon. I dette tilfellet så er det ved siden av å være fagkyndig en del uformelle krav på egenskaper for å bli valgt. Kjønn kan være en av disse. Koopteringskulturen preges av at medlemmer velges inn av dem som allerede finnes i gruppen, å finne noen som passer inn. Det støttes av samtlige respondenter, bransjen ser ut til å ville klone eksisterende medlemmer, jeg vil utdype dette ytterligere under homososialitet. Én annen ting som Lindgren sin studie fra sykehuskulturen viste var at kvinner måtte bevise sin kompetanse på flere måter enn deres mannlige kollegaer. (Wahl et. al. 2011, s, 111) Dette er funn som går igjen i mine intervjuer også, jeg kommer tilbake til dette senere.

De fleste respondentene er klare på at de er vant til en litt røff tone rundt lunsjbordet og at de ofte finner seg i ufine generaliseringer rundt sitt eget kjønn for eksempel. Én av de forteller at det stort sett går helt greit og at hennes mannlige kollegaer noen ganger glemmer at hun er der og da unnskylder seg litt hvis de har vært for grove. To av de andre respondentene forteller at det ikke

nytter å være nærtagende eller hårsår i bransjen, du må tåle direkte og tydelige beskjeder og tidvis vulgære kommentarer. Samtlige har opplevd tilfeller med grovt språk som går direkte på dem, men samtlige sier at det bare avfeies også går de videre. Flere nevner at det ikke er noe poeng i å bruke tid på sånne kommentarer. «Det nytter ikke å være lett krenkbar her» er en strofe som går igjen blant respondentene.

4.1.4 Oppsummering av forskningsspørsmål nr. 1

Hovedfunnene som jeg har valgt å svare ut under hva kulturen forklarer er at det er et maskulint miljø med til dels tøft språk. Man kan si med ganske stor sikkerhet at for å trives som kvinne i entreprenørbransjens kultur så må du lukke øra for noe som kommer og svare med samme mynt for å bli hørt. Respondentene er rimelige samstemte om at det er en forutsetning å ha bein i nesa for å gjøre karriere og bli akseptert i denne kulturen. Det er også en unison enighet om at denne tydelige og direkte kommunikasjonsformen er ønskelig for samtlige. De kan dog klare seg fint uten vitser som går på deres bekostning, men de tåler det og.

Det er en mannskultur med røffe kommentarer og direkte tale. Det handler nok også mye om hvordan kommunikasjonen foregår ellers i bransjen også, det er viktig med klare og tydelige beskjeder når du leder store prosjekter. Det nytter ikke å være tvetydig når flere fag og ikke minst flere nasjonaliteter skal samarbeide og beskjeder må nå den rette utførende part.

Det forekommer endel flørting under sosiale settinger og da særlig når alkohol er innblandet. Det er en kultur med mye humor og det er høyt under taket.

Respondentene trives godt i mannsdominert miljø og de foretrekker dette fremfor kvinnedominerende miljøer. Det er vesentlig forskjell på generasjoner og kulturen blir tydelig mer «mild» med yngre generasjoner, men det er flere utfordringer knyttet til utenlandske medarbeidere på byggeplass.

4.2 Hva er det sosialiseringen forklarer?

Sosialisering handler om måter og prosesser hvor mennesket forvandles fra biologisk vesen til samfunnsvesen. (Østerberg, 2010, s. 91) Mennesker blir ikke født som sosialiserte medlemmer av samfunnet, men gjennom læring av verdier, normer kunnskap og oppfatninger som eksisterer i samfunnet så læres vi opp til å bli fullverdige samfunnsborgere. (Strand, 2007, s. 112). Det skilles mellom primærsosialisering og sekundærsosialisering. Hvor primærsosialiseringen skjer gjennom oppdragelsen og er den første sosialiseringen et menneske går igjennom i barndommen. Som barn blir man ført inn i generelle samfunnsroller, rollen som selvstendig menneske, kjønnsroller osv. Den sekundære sosialiseringen er de senere prosessene som skjer i de spesifikke rollene man får i sekundærgrupper, som for eksempel utdanning, yrker osv. Denne sosialiseringen pågår livet igjennom så lenge man trer inn i nye roller, organisasjoner osv. Den sekundære sosialiseringsprosessen settes i gang når man starter i en ny organisasjon, man må lære seg hvilke normer og verdier som gjelder og hvordan organisasjonen forventer at du skal gjøre dine oppgaver, men denne sosialiseringen vil aldri bli like sterk som primærsosialiseringen. (Strand, 2007, s. 113) Sosialiseringen avtegner igjen forskjellige mønstre innen forskjellige grupper, som for eksempel kjønns spesifikk sosialisering hvor jenter og gutter får «forskjellig» oppdragelse eller klassespesifikk sosialisering hvor mennesker i forskjellige arbeiderklasser har sine særegenheter. (Østerberg, 2010, s. 93) I dette kapitlet vil jeg plassere funn fra data som omhandler respondentens oppfatninger om seg selv, organisasjonen og bransjen og hvordan disse mønstre tegnes innad i organisasjonen.

4.2.1 Selvtillit og selvinnsikt

Det er flere faktorer som ser ut til å begrense kvinners muligheter til avansement og ansettelse i bransjen. I tillegg til stereotypisering og uheldige strukturforhold er det også en viktig faktor hvordan kvinner selv oppfatter sin egen kompetanse og deres motiv for å søke seg til høyere stillinger. (Strand, 2007, s. 370) Denne forklaringen om kvinners egen oppfatning skulle vise seg og være en faktor som gikk igjen i besvarelsene.

Tilnærmet alle respondentene virker å tro at de ikke er gode nok, eller kanskje mer presist at de ikke føler på den samme selvtilliten de oppfatter at menn med samme bakgrunn har. Nå har ikke jeg intervjuet menn så det blir en antakelse kvinnene selv har. Flere av respondentene forteller at de har en tendens til å snakke seg ned og at de har mer fokus på hva de ikke klarer, enn hva de faktisk kan. De forteller om fokus på det de «mangler» av kompetanse snarere enn hva de faktisk har. Flere forteller om mannlige kollegaer som snakker seg opp og frem, og at hvis de ikke har en umiddelbar løsning på et problem så skyver de det foran seg, mens kvinnene ønsker å ha løsningen klar før de går videre. Dette støttes av samtlige. Dette er ikke spesielt overraskende med tanke på at de som kvinner forteller om hvor ofte de må bevise at de kan faget. De må prestere og forsvare handlingene sine på en annen måte. Nesten samtlige forteller om at de har følt at de må bevise ekstra og da gjerne helt banale ting. De forteller at de føler de må levere mer for å bli tatt på alvor og at de med undring har observert hvordan noen menn med svakere kvalifikasjoner har rykket opp og forbi. En av respondentene synes entreprenørbransjen har noe å lære av økonomibransjen:

I økonomibransjen er det flere kvinner og jeg tror ikke at som kvinne så må du bevise at du faktisk kan faget. Du har papirer på det og da blir det ikke noe mer snakk om det lissom. Ingen tviler på at du faktisk klarer jobben du har fått, men i vår bransje så er det jo flere som tror at en jente ikke kan forstå et bygg som en mann da. K5

Det støttes av flere av respondentene, en av de sier også at i entreprenørbransjen er det kun ingeniører og økonomer som blir respektert. Det kan til en viss grad stemme med de tilbakemeldingene jeg har fått, men at teknisk kompetanse som for eksempel tømrer/rørlegger også står høyt i kurs. Økonomer har også blitt referert til som «blåruss» gjennom intervjuene, men det handler nok heller om måten det styres i prosjekter snarere enn kompetanse. Det hersker liten tvil om at den kunnskapen respekteres.

Jeg tror at kvinner sitter på den største begrensingen selv. Vi har ikke så god selvtillit. Janteloven er der. Jeg syns for eksempel det er kjempevanskelig å si hva mine sterke sider er i et intervju for eksempel.

Jeg tror gutta er mye flinkere på dette. De stikker hodet frem og sier hva de er gode på. Det er jo gutter som går rett ut fra skolen og helt seriøst tror at de kan gå rett inn i en prosjektlederstilling. Det gjør ikke mange jenter. Vi har en annen selvtillit. Eller selvinnsikt er mer riktig å si. Hehe. K4

Dette med at kvinner har bedre selvinnsikt mens menn har bedre selvtillit går igjen i intervjuene. Noen nevner også at det virker som det er lettere for menn å bløffe for å komme seg opp og frem. Selv om de fleste respondentene er enige om at kvinner kan sette begrensninger for seg selv så er én av de litt uenig. Hun sier at hun kjenner nok kvinner som har for mye selvtillit også, at det finnes flere av hennes kjønn som snakker om ting de ikke har peiling på.

Vegringen mot å søke høyere stillinger er gjennomgående tema i flere av intervjuene. Jeg spurte om hvorfor de tror at kvinner stopper på et visst nivå og hvorfor det ikke er flere av kvinner i toppledelsen i bransjen. Flere nevner at det går relativt greit til et visst nivå, men så er det ett eller annet som skjer. Det bekreftes av flere at det er gode muligheter fra anleggsleder til prosjektleder for eksempel. Det blir vanskelig å komme seg over den siste «terskelen» som en av de kaller det. Denne terskelen som respondentene snakker om samsvarer med utbredte forestillinger om glasstaket. Ideen om glasstaket er knyttet til ideen om at det finnes en vertikal rangering ved at menn innehar topplederjobber, mens kvinner befinner seg nedover i hierarkiet. Menn har mer status, makt og bedre lønn, mens kvinner belønnes lavere og har mindre status og makt. (Solberg, 2017, s. 89)

Når jeg spør respondentene om hvor denne mangelen på selvtillit kommer fra så virker det ikke som de mener at den mangler, men at det handler om selvinnsikt. De fleste nevner at det er lett å tenke at de ikke vil mestre jobben og at det skal stemme 100 % med stillingsutlysningen om de skal ta sjansen på å søke. Hvis de er litt usikre på noe så velger de heller å avstå fra å søke. Nesten samtlige forteller at de ikke hadde tenkt på denne måten om de hadde blitt bedt om å søke. Da hadde saken vært helt annerledes forteller to av dem. «Da er det noen som har troa på deg da, det gjør jo saken helt annerledes». Flere nevner at de vil være meget godt kvalifisert før de søker. Én av kvinnene er ikke helt enig i dette, hun er riktignok enig i at hun ikke søker en jobb hun ikke er godt kvalifisert til, men hun

trenger ikke være 100 % kvalifisert. Hun mener at der holder lenge med 80 %. Det er verdt å nevne at denne kvinnen innehar en lederstilling som inngår i toppledelsen. Flere forteller om rekrutteringsprosesser og stillingsutlysninger hvor kvinner blir oppfordret til å søke. Det er ikke spesielt overraskende med tanke på at det er ønskelig med flere kvinner i bransjen. Det kom også frem en litt annen opplysning, en av kvinnene visste at de kvinnene som søkte ble lagt i en egen bunke. Den ble bare brukt om de ikke fant en mann som passet inn. Det kan vitne om rekrutteringsprosesser som er preget av passendelogikk, de velger ut ifra noe som allerede eksisterer. (Brunsson & Brunsson, 2015) Det at flere ikke tør søke blir omtalt som vegringsforklaringer på hvorfor kvinner er så få i høyere stillinger. De melder seg rett og slett ikke på i konkurransen. (Schieffloe, 2019, s. 287) Det stemmer godt overens med noen av respondentenes egne forklaringer. Flere forteller om episoder gjennom karrieren hvor de har hatt lyst til å søke på en høyere stilling, men siden de har sett at menn har en tendens til å ha forrang så lar de være. Denne formen for selvoppfyllende profeti går igjen i flere av utsagnene. Hvis man tror lenge nok på at man ikke er god nok og at det ikke er plass til en kvinne på toppen så er det lett at det blir en sannhet. På denne måten kan det kanskje oppleves som et glasstak for noen. En av respondentene tok selv opp glasstaket og sa: «Men hvem er det som har lagt det taket da? Det kan like godt være oss selv!». Om man snur litt på det så preges kanskje respondentene også av en logikk om hva som oppfattes som passende, de ser hva som er valgt før og velger dermed å avstå fordi det føles trygt. På denne måten velger kanskje også noen av respondentene å se bakover i stedet for å rette blikket fremover.

4.2.2 Identitet og Stereotyper

I entreprenørbransjen har det historisk sett vært flest menn og det er en stereotyp rolle som ligger der om at det må være en sterk mann som styrer byggeplassen. Det er vanskelig å dokumentere om det foreligger fordommer mot kvinner i bransjen, men det har dukket opp noen indikatorer på at fordommene lever. En av respondentene forteller om noe hun opplevde i starten av karrieren som anleggsleder.

Da jeg hadde jobbet her i 4 måneder var det en av fagarbeiderne ute som gikk direkte til sjefen over meg og sa at han kunne sende meg hjem for kvinner hadde ingenting på plassen hans å gjøre.....Der hvor han gravde da. Det var kjipt å høre. At man ikke er velkommen. K2

Denne kommentaren kom fra en fagarbeider som i utgangspunktet hadde kvinnen som leder på plassen. Det er i tidligere forskning kommet frem at slike negative holdninger er relativt vanlige i sterkt mannsdominerte yrker. (Reskin & Padavic, 1994, sitert i Alvesson & Billing, 2009, s.128) Det skjer da ofte ved at kvinner får beskjed om at det ikke er en arbeidsplass som passer for kvinner. En forklaring på hvorfor dette skjer kan være at menn ikke tror at kvinner vil ta sin del av jobben eller at yrket mister noe av sin «maskulinitet» som en hard og møkkete jobb. Det stemmer nok i tilfelle som nevnt over her, selv om det i utgangspunktet var plassen hennes han jobbet på.

Alle kvinnene jeg har intervjuet kaller seg selv for «gutte-jenter» i en eller annen form, noen kaller seg selv for «en mann i kvinnekropp». Dette begrepet skal tidlig vise seg å gå igjen i samtlige intervjuer. Det er interessant at dette skal bli nevnt av alle respondentene og gjerne i forbindelse med at de «alltid har likt bedre å henge med gutta» eller at de har hatt flest guttevenner i oppveksten. Dette har tidligere vært nevnt som vanlig i forskning på mannsdominerte bransjer. Det er også et vesentlig poeng i Rexten (2019) sin masteroppgave om kvinnelige fagarbeidere i bransjen. Samtlige nevner at en av årsakene til det er at de mener det er enklere å forholde seg til «gutta». De setter pris på tydelige beskjeder og lite snikk snakk og flere nevner at det er lite drama med gutta. Dette nevnes av flere som viktige faktorer for en effektiv arbeidsplass og suksess i prosjekter. Noen nevner at for å klare seg i denne bransjen så er dette en viktig faktor for å komme seg opp og frem. De kvinnene som lykkes i bransjen er «gutte-jenter» sier noen av de. Du må være en jente som tør å ta plass. Du må ikke være hårsår, du må ikke la deg krenke. Du skal ha det som normalt sett anses som mannlige attributter. Dette får meg videre inn på hvilke verdier som tillegges kjønn. Myke verdier som omsorg, forståelsesfullhet, varme, hengivenhet osv. tillegges ofte kvinner, mens viljestyrke, dominans, pågående, uavhengighet osv. tillegges ofte menn. (Bem,

1984, sitert i Solberg 2017, s. 79) Dette støttes av respondenten under hvor hun kan bekrefte at det oppleves sånn.

Jeg kjører for tiden en nedbemanningsprosess og da opplever jeg å få spørsmål om det er emosjonelt tungt osv. Jeg hører ikke at de spør mannlige kollegaer i samme situasjon om tilsvarende. Jeg føler jo jeg blir vurdert som menneskelig svakere enn mine mannlige kollegaer, men man kan jo være følsom og rasjonell samtidig og faktisk gjøre det man må gjøre og ha empati. K5

Dette utsagnet kommer fra den av mine respondenter som har en stilling høyt opp i hierarkiet. Det samsvarer med funn i O'Neill & O'Reilly (2011) sin studie hvor kvinner som balanserer maskulinitet og feminitet i tråd med hva situasjonen krever har mest vellykket karriere i næringslivet. Mennesket er fleksibelt og kan endre utøvelsen av kjønnsrolleidentitet ut fra situasjonen, mens innholdet i kjønnsrolleidentiteten, definisjonen på hva maskulinitet og feminitet er, er stabil. (Solberg, 2017). Kvande & Rasmussen (1990) sin studie om kvinnelige sivilingeniører bekrefter det samme, de fant støtte til at de kvinner som nådde helt til topps var «menn i skjørt». De var kvinner med mannlige attributter.

«Attribusjon er å tillegge en person egenskaper man tror han eller hun har. Fokus på kjønn kan gi forenklete og karikerte bilder av forskjellene kvinner og menn i mellom. Disse stereotypene kan fungere som barrierer for karrieremuligheter». (Solberg, 2017, s.48) De forenklete bildene som Solberg nevner bekreftes i flere av intervjuene. Samtlige respondenter har opplevd at de blir omtalt på vegne av sitt kjønn i karikerte ordlag. En av respondentene forteller om at kvinner stadig blir omtalt som kaklende slarvekjerringer i lunsjen. At kvinnfolk elsker å shoppe og sminke seg, men hun kjenner seg absolutt ikke igjen i det. Hun hater å shoppe og kaller seg også for en «gutte-jente». Dette passer godt overens med attribusjonsteorien, som omhandler mekanismene for hvordan man danner seg bilder av årsaker og aktører basert på den informasjonen vi har. Oppfatninger om årsaker til arbeidsprestasjoner og resultater kan deles i to: oppfatninger om ytre årsaker (ressurser, retningslinjer, informasjon, hell, uhell) og oppfatninger om personen som årsak (innsats, kyndighet og tilbøyelighet). (Strand, 2007).

En annen rolle som kvinner (naturlig av biologien) bekler er morsrollen. Dette nevner også Kanter (1977) som en viktig kategori. Her har en av respondentene utviklet en strategi, en forsvarsmekanisme mot å bli plassert i en typisk «kvinnerolle».

Andre jenter har rådet oss til at vi ikke skal ta med vafler på jobb for eksempel. Nei, du må ikke bli hun som steker vafler! Jeg mener jo at jeg kan gjøre ting riktig i jobben min som prosjektleder selv om jeg kan steke vafler, men det er klart, jeg har vært veldig bevisst på å ikke ta på meg sånn typisk vaskejobb. Vi har felleslunsj og hvis jeg ser at ingen gidder å rydde opp så tar jeg helt bevisst ikke den jobben. Da setter jeg heller opp en lunsjordning. K4

Samtlige respondenter referer flere ganger gjennom intervjuet at de føler seg som en av gutta og at de ikke anser seg som utpreget feminine. De trer på en måte inn i en rolle med en form for «uklar kjønnsidentitet», på den måten at de for meg har en helt tydelig feminin side, mens de selv snakker mest om hvordan de ikke mener at de har så mye av det feminine. Denne identiteten kan være en mekanisme for sosial aksept i deres bransje, de er fullstendig klar over normene og forventningene som rår. Det kan også være det som Jackall (1988) kaller en «team player». En lagspiller som spiller sin rolle og sørger for å passe inn. Lagspilleren lager ikke noe trøbbel. Selv om Jackall mener det er vanskelig for kvinner å være lagspillere fordi det er vanskelig å lese kvinner i et mannsdominert samfunn. (Jackall, 1998 sitert i Alvesson & Billing, 2009, s. 129). Det stemmer til en viss grad med mine funn, flere av respondentene har fortalt at de føler seg misforstått i noen anledninger i det mannsdominerte miljøet. Noen av respondentene forteller at de føler at deres mannlige kollegaer ikke helt vet hvordan de skal «lese dem». Men det går begge veier, «Jeg vet jo ikke hva menn egentlig tenker ikke sant?» dette sitatet fra en av respondentene viser dette. Denne formen for tilpasning og den «uklare kjønnsidentiteten» vil jeg tro er en slags ressurs for bransjen. Det er ikke tvil om at denne formen vitner om en fleksibilitet som jeg har vondt for å forstå at ikke vil gagne organisasjonen.

4.2.3 Strategier

Kvinner sin innstilling til likestilling kan forstås i relasjon til deres måte å forholde seg til kjønnsordningen. Denne tilnærmingen kalles noen ganger for kvinners strategier. (Wahl et. al. 2011, s. 217) I intervjuene jeg har foretatt ser jeg flere eksempler på det som refereres til som en kjønnsnøytral strategi: kjønnsordninger aksepteres ut ifra en fornektelse om at kjønn spiller noe rolle. Nå er det ingen av respondentene som stiller seg uforstående eller har en negativ innstilling til likestillingsarbeid, men noen av dem sa tidlig i intervjuet at de ikke trodde det var så viktig med fokus på kjønn og at de ikke var så fryktelig opptatt av likestilling. Men dette snudde veldig raskt underveis i intervjuet, de var tydelig engasjert selv om de innledningsvis hadde ytret noe annet. Den samme observasjonen gjorde Wahl i sin undersøkelse av kvinner i mannsdominerte miljøer hvor respondentene snakket om fordelene ved å være kvinne fremfor bakdelene, for å håndtere mannsdominansen. Det kommer også til en viss grad frem i min studie, flere ganger nevner samtlige at de mener det er flere fordeler ved å være kvinne i et mannsdominert miljø. Selv om jeg egentlig ikke fikk noen tydelige svar på hva de opplevde som fordeler, men flere nevnte at det var på generelt grunnlag. Dette kan være en form for strategi som kvinnene utvikler for å håndtere det som oppleves som uforklarlige forskjeller.

4.2.4 Homososialitet

At menn har en tendens til å rekruttere menn som ligner dem selv kalles homososial reproduksjon. Begrepet stammer fra «homophily» (Lazarsfeld & Merton 1954, sitert i Schiefloe, 2019, s. 345) og kan enkelt oppsummert sies å ligne like barn leker best. Her ønsker jeg å finne ut på hvilken måte homososialitet kan være en faktor som begrenser og kanskje bidrar til å opprettholde kjønnssegregeringen i bransjen. Jeg ønsker å finne ut hva kvinnene selv mener om den homososiale prosessen som gjerne oppstår i mannsdominerte bransjer og hvilke konsekvenser det kan få.

Det er naturlig at vi mennesker søker oss mot de som ligner oss kulturelt og sosioøkonomisk. på denne måten kan det bli mindre uformell kontakt på tvers av sosiale skillelinjer. Det kan bidra til at det utvikles uformelle barrierer mellom

majoriteten og minoriteten. (Schieffloe, 2019, s.365). Likhet gir mindre konflikter og uro. Med homososial reproduksjon menes bruk av prosesser som nettverk hvor menn kan velges ut som ledere ut ifra sosiale anbefalinger. (Kanter, 1977). Dette temaet var det relativt like svar på gjennom intervjuene. Det var tydelig en felles enighet om at menn velger helst menn i en rekrutteringsprosess. Noen av respondentene mente at det var stor risiko forbundet med nyansettelser og på den måten så hadde de ikke «råd» til å mislykkes, derfor ble det ansett som trygt å velge en mann. To av respondentene nevnte også viktigheten av eksterne rekrutterer, de var helt overbevist om at i de tilfellene de ble brukt så ble det en mer «fargeblind» prosess og at det gikk i kjønnsbalansens favør. Mens en av respondentene var uenig i dette, hun mente at det kun gjaldt om den eksterne var en kvinne. Det er selvfølgelig umulig å komme med en konklusjon her, men det er en spennende hypotese som kunne vært testet.

Fra flere av respondentene ble det sagt at ledelsen prioriterte menn fordi sannsynligheten for at de skulle ut lenge i foreldrepermisjon var forsvinnende liten og fordi de da visste hva de gikk til. Denne forklaringen om en form for homososial reproduksjon finnes ofte i organisasjonskulturer som preges av menn som orienterer seg mot andre menn. Konsekvensen blir da at kvinner ikke kommer til, og da særlig i maktposisjoner. (Wahl et. al., 2011, s.140). «Herreklubben» kan også være et uttrykk for det som kalles informalismdiskursen, at relasjonene mellom menn på arbeidsplassen er basert på felles tradisjonelt mannlige interesser. (Collinson & Hearn, 1994, sitert i Wahl et. al. 2011, s.193). Det kan vel neppe kalles en overraskelse at denne reproduksjonen og informaldiskursen er relevant i entreprenørbransjen. Konsekvensene er at det tar lengre tid for kvinner å komme til om menn fortsetter å velge menn i rekrutteringsprosesser. En av kvinnene nevner at hvis du ikke passer inn rundt lunsjbordet (eller på julebordet for den saks skyld) så er sjansene små for en høyere stilling. Hvem som får (eller tar) disse mulighetene handler i følge March (1994) om hvem de ulike menneskene er når det kommer til risikotaking. Sett at dette er trekk som varierer fra menneske til menneske så kan det tenkes at ulike organisasjoner favoriserer de som har de «rette» trekkene. Det stemmer godt med utsagnene til respondentene. Alle organisasjoner velger individer med eksisterende identiteter og regler og de velger gjerne etter noe som ligner deres

eget selskap og de sosialiserer de ulike menneskene til å adoptere identitetene som sine egne. (March, 1994, s. 60). Det er dette som kalles for logic of appropriateness – passende logikk. Flere av kvinnene jeg har intervjuet tror at det er mye lettere for deres øverste ledere å velge en mann neste gang de skal ansette til en høyere stilling, men også til «vanlige» prosjektlederstillinger. De argumenter med det som nevnes over, blant annet felles interesser og at de velger en slags replika av seg selv. Det er lettere å forholde seg til noe som er kjent for de fra før tror respondentene. Flere av respondentene sier også at de noen ganger opplever at deres mannlige kollegaer misforstår dem, at de ikke klarer å forstå helt hva kvinnene mener. En av respondentene sa også at hun hadde fått høre at det var så vanskelig å forstå hva hun *egentlig* mente. Som at hun skulle ha en skjult agenda eller at hun ikke sa det som det var.

Det kan være en form for etterspørsel og barriereforklaringer på mangelen på kvinner i bransjen. Trekk ved entreprenørbransjen, som at det er en fysisk, tøff og «møkkete» kan tyde på at kvinner ikke blir betraktet som aktuelle kandidater fordi det historisk sett har vært menn i disse stillingene og dermed gjør det lettere å rekruttere andre menn via uformelle nettverk. Både de som søker etter kandidater og de som er potensielle søkere påvirkes av eksisterende mønstre og tankesett. Er det få og lite synlige kvinner fra før av så blir terskelen høyere, både for dem som skal ansette og for kvinnene som kunne vært aktuelle søkere. (Schiefløe, 2019, s. 287) Dette bekreftes av samtlige respondenter, de ville for eksempel hatt lettere for å søke en høyere stilling om det var en kvinne til på høyere nivå. Tre av kvinnene sier mer eller mindre ordrett det samme: «Hvis det er en kvinne på toppen så vet du at her er det muligheter for andre kvinner også». Denne konklusjonen er det til en viss grad naturlig å tenke seg vil gjelde andre kvinner for eksempel er i konsulentbransjen og vurderer å søke seg til entreprenørbransjen. En av respondentene tror dette er årsaken til at de fleste kvinnelige bygg-ingeniører søker seg til konsulentbransjen, nettopp fordi det finnes andre kvinner der.

4.2.5 Nettverk

I entreprenørbransjen er det å være integrert i sterke nettverk avgjørende for å bli akseptert mener noen av respondentene. Den sosiale kompetansen er en viktig faktor på mange steder i livet, men kanskje spesielt viktig er den i arbeidslivet hvor du skal forholde deg til mange ulike mennesker gjennom prosjekter og selvfølgelig i relasjoner med kollegaer. For å etablere gode relasjoner så forutsetter det at man har en kulturell kompetanse. (Schiefløe, 2019, s. 343). Med dette menes kjennskap til atferdsnormer, verdier og uttrykksformer. Det er noe som alle respondentene nevner som viktige faktorer for å danne seg et nettverk i bransjen. Det presiseres av flere at du må «walk the walk og talk the talk» for å skape relasjoner og utvide nettverket ditt. Uformelle nettverk kan være en viktig kilde til makt fordi de kan gi tilgang til informasjon og mulighet til å påvirke beslutninger. (Schiefløe, 2019, s. 372) Det er liten tvil blant respondentene om at det ligger makt i nettverkene, men det er uenighet om hvor viktig det er nettopp for kvinners avansement. Uformelle sosiale nettverk kan resultere i dannelsen av gutteklubber som i praksis er stengt for kvinner. (Strand, 2007, s.378) Mitt inntrykk etter intervjuene er at mye av rekrutteringen foregår i nettopp disse uformelle sosiale nettverkene. Det snakkes ved flere tilfeller om uformelle samtaler enten over bordet eller i sosiale lag, som for eksempel på golfbanen, hvor flere av lederne treffes privat, men også her var det delte meninger. To av kvinnene mente at nettverk ikke spilte noe stor rolle for kvinners muligheter i det hele tatt. De hadde aldri vært involvert i noe form for uformelle sosiale nettverk så dem.

Men hva er et nettverk? Når jeg spør kvinnene hva de legger i ordet nettverk så varierer det noe, men de fleste snakker om faglig nettverk og sosiale relasjoner innad i bransjen. Etter en liten prat rundt dette så sier allikevel de fleste at en må være respektert og godt likt av de fleste for å kunne ha en karriere i bransjen. Jeg vil jo si at det i bunn og grunn er uformelle nettverk de snakker om. En av respondentene fortalte at hun hadde vært invitert til en form for kvinnenettverk, men hun anså det mer som en syklubb og ikke noe hun ønsket å bruke tid på. En annen fortalte at hun hadde vært med noen få ganger i et slags næringsnettverk, men følte at det ble en arena for menn og kvinner med «utestemme» å gjøre seg

enda mer synlige. Tilnærmet et skrytefora for hva de ulike hadde oppnådd. Dette var da ikke rene bransjenettverk, men en samling av ulike bransjer. Det er vanskelig å trekke en konklusjon om at de uformelle nettverkene synes å være vanskelig for kvinner å komme inn i, men utsagnet til en av respondentene under sier noe om at hun ikke har blitt invitert inn. «Hvor er disse nettverkene da? Jeg har aldri sett snurten av de!».

To av anleggslederne var derimot helt i andre enden av skalaen. De mente at uformelle nettverk er sterkt avgjørende for å lykkes i bransjen. Det ble nevnt av en av kvinnene at hvis du ikke visste hvem du skulle ringe når det kokte i prosjekt så var du praktisk talt hjelpsløs. Dette handler mye om underentreprenører i prosjekt og avhengigheten av de ulike fagene for å fullføre et vellykket prosjekt. Hun sa at det var en ekstremt viktig fordel å være utadvendt å knytte kontakter med ulike mennesker i bransjen. Nettverk er nevnt som viktige faktorer i samtlige bøker jeg har lest gjennom dette studiet. Gode nettverk fremmer karriere, fordi posisjoner i stor grad oppnås på grunnlag av omtale og anbefalinger. (Schieffloe, 2019, s. 351) Min egen erfaring kan også bekrefte viktigheten av å ha et nettverk, uten dette hadde jeg for eksempel slitt med å få nok respondenter! Det interne nettverket (det sosiale) til kollegaer er flere ganger nevnt som en faktor for å bli sett og hørt som kvinne i bransjen. Ikke minst er det en viktig faktor for trivsel. Det er samtlige respondenter enige om. Det eksterne (faglige) nettverket er vel så viktig i bransjen. Når jeg har spurt om viktigheten av faglig nettverk har jeg fått flere bekreftelser på dette.

Nettverksbygging er veldig viktig i vår bransje. Får du ikke noe nettverk med UE (underentreprenør) eller leverandører så vil jeg si det er vanskelig å drive et prosjekt. Det er en veldig fordel å være utadvendt og kunne snakke lett med mennesker og knytte kontakt. Vi må være løsningsorienterte alle hele veien og uten nettverket rundt deg så aner du ikke hvem du skal spørre om hjelp underveis og du vet... vi sitter ikke med kunnskap om alt vi driver med fra A-Å. Jeg må bare rett og slett sette sammen de rette menneskene i de rette fagene og stole på at de kan jobben sin. Da er nettverket ekstremt viktig. K3

Her kan vi se at bransjen ofte har en oppstykket arbeidsprosess som dermed gjør det ekstremt sårbart om et ledd ikke fungerer. For å levere fra seg et vellykket prosjekt så er det mange aktører inne i bildet som til enhver tid må levere på kvalitet og økonomi til gitte tidsfrister. Bransjen består av endel homogene nettverk i så måte at de er relativt likt oppbygd og de er potensielle konkurrenter, men har felles motiv for å opprettholde nettverket for å bedre konkurransesituasjoner og benytte seg av fellestjenester. Men de er også heterogene fordi de bidrar ofte med ulike oppgaver, men som komplementerer hverandre. Dette er også et eksempel på hvordan nettverk er et viktig maktgrunnlag. Ved at de ulike leverandørene bygger relasjoner og bytter tjenester så etableres det et maktgrunnlag som kan tas i bruk ved behov. Denne type nettverksmakt kan være svært virkningsfull. Det er ofte en skjult makt, der de ulike aktørene trekker i trådene og får det som de vil. (Schieffloe, 2019, s.214)

Respondentene er stort sett enige om at det ligger et maktgrunnlag i de faglige nettverkene, at noen i bransjen har lettere for å få det som de vil om de har de rette kontaktene.

Dette er eksempler på tette bindinger i form av sterke kontrakter og store innskudd i fellesprosjekter, men også den sosiale bindingen som i aller høyeste grad preges av tillitt og uformelle avtaler (Strand, 2007, s.305). Et godt eksempel på dette er utsagnet som nevnt tidligere hvor hovedentreprenøren er totalt avhengig av alle sine underleverandører til enhver tid.

Jeg tror nettverk er viktig. Da er det lettere å lykkes, jeg tror du får mye mer gratis om du har de rette i nettverket ditt. Jeg tror også det er veldig viktig med kombinasjon av sosialt og faglig nettverk, noen ganger er jo ikke de adskilt heller da. K6

En annen respondent forteller om viktigheten av det sosiale nettverket internt i organisasjonen og at man deltar i de sosiale fora når sjansen byr seg. Hun forteller at hvis man trekker seg unna det sosiale så er det en stor sjanse for at vedkommende kan bli sett bort i fra når noen skal forfremmes. Lignende historier kommer fra noen av de andre respondentene hvor de påpeker viktigheten av å være utadvendt og være sosialt smart.

En forklaring på de ulike meningene rundt viktigheten av nettverk kan nok være at respondentene legger forskjellig innhold i begrepet «nettverk». Til syvende og sist var samtlige enige om at man kommer klart lengst ved å ha mange forbindelser sosialt og faglig i bransjen. En annen forklaring kan være tett knyttet opp mot familieforklaringen. At kvinner ikke har like mye tid å investere i sosiale nettverk og sosiale forekomster med kollegaer på grunn av familien som venter hjemme. Dette er selvfølgelig vanskelig å generalisere, man må ta høyde for at individer tenker forskjellig og har forskjellige prioriteringer, men av de respondentene jeg har snakket med så virker det å være gjengs. Den sosiale likheten kan være en faktor for at noen kvinner ikke blir invitert med inn. Dette kan være en årsak til at noen kvinner har vanskeligere for å komme inn i disse nettverkene.

4.2.6 Oppsummering forskningsspørsmål nr. 2

Hovedfunnene fra hva sosialiseringen forklarer er at det er tilnærmet enighet om at kvinner ikke klarer å se hva de er gode på, de er mye flinkere til å fokusere på hva de ikke kan. De er unisone på at de har en selvinnsikt som ikke mennene har, men det er noe uenighet om lav selvtilit er riktig begrep. De fleste vil levere 100 %, de må være helt sikre i sin sak. De søker seg ikke høyere opp hvis de ikke blir spurt om å søke, eller hvis det kun er menn i ledelsen. De er enige om at en kvinne på toppen vil gjøre det mye enklere å se for seg at det er muligheter for andre kvinner også. Unisont for dem alle er at de omtaler seg om gutte-jenter. De er kvinner med mannlige attributter. Det er tydelig en kjønnsnøytral vinkling på mange av utsagnene. De tilpasser seg hva som er passende. Det er også klar enighet om at det forekommer homososial reproduksjon, menn velger menn. De mener det oppleves som trygt å velge en mann fordi det passer inn og da vet de hva de får. De er også samstemte om viktigheten av nettverk, selv om det innledningsvis var noe uenighet om begrepet. De er enige om at faglige nettverk er viktig for å kunne lede prosjekter og få støtte av underleverandører.

4.3 Hva er det strukturen forklarer?

Det er vanlig å skille mellom sosial struktur og organisasjonsstruktur. Den sosiale strukturen er mønsteret av relasjoner som plasserer mennesker i forhold til hverandre og bygges opp av posisjoner og relasjoner. (Schieffloe, 2019, s.64) Organisasjonsstrukturen viser hvordan man fordeler arbeidsoppgaver og samarbeider for å oppnå organisatoriske mål. (Jacobsen & Thorsvik, 2014) Strukturer, sett med et kjønnteoretisk blikk, handler om kvinner og menns posisjoner og relasjoner i organisasjoner. Selv om sosiale strukturer og organisasjonsstrukturer betegner ulike fenomen så er de nær knyttet til hverandre. (Wahl et. al. 2011) Til dels handler det om hvordan organisasjoner bygd opp med tanke på kjønnsfordeling, grad av segregering mellom kjønn i posisjoner, arbeidsoppgaver og yrker samt fordeling av innflytelse og makt. Og til dels hvilke konsekvenser de ulike kjønnsstrukturene i organisasjoner får og for vilkårene for kvinner og menn. Det er ofte snakk om muligheter og begrensninger strukturene gir snarere enn individene. (Wahl et. al. 2011) Kanter (1977) arbeid er banebrytende innenfor den strukturelle tilnærmingen. (Alvesson & Billing, 2009, s. 60) Hun mener at kjønn ikke har så stor betydning for karriere som individets strukturelle situasjon og at det er tre faktorer som er avgjørende. Den første faktoren er mulighetsstrukturen hvor det er vesentlig for karrieren hvor i organisasjonsstrukturen man er plassert. Den andre er maktstrukturen, hvor mannsdominerte maktstrukturer har tendens til homososial reproduksjon og bidrar til å opprettholde kjønnssegregeringen. (Alvesson & Billing, 2009, s. 61) Den tredje er antallet av representanter i den sosiale kategorien i disse posisjonene, hvis det er få individer av samme sosiale kategori mot mange av en annen sosial kategori så vil de som er få oppleve press og stereotypier. Denne minoriteten mot majoriteten påvirker i følge Kanter minoritetenes muligheter. (Kanter, 1977) Dette kapittelet vil derfor belyse data som jeg har kategorisert under strukturelle forklaringer på kjønnsroller og Kanter tre tendenser: synlighet, kontrast og assimilering.

4.3.1 Kjønnssroller: balanse og ubalanse

I følge Østerberg (2010) så er hovedhensikten med begrepet status og rolle å uttrykke at vi mennesker vokser inn i et samfunn som allerede er mer eller mindre gjennomstrukturert. Vi vokser inn i dette samfunnet og lærer å forstå vår samfunnsmessige omverden i egenskap av f.eks. datter, kone eller anleggsleder. Omverden behandler oss på en bestemt måte. Vi starter livet med ubegrensede muligheter, men gjennom oppveksten skjer en avgrensning, en utvelgelse av muligheter som gjør oss til medlemmer av et særskilt samfunn. Vi blir samfunnsmedlemmer ved å tilegne oss en samling statuser eller roller, som på mange måter forteller oss hvordan vi skal føle, tenke, handle og te oss. Disse rollene er der fra før av. De ulike rollene har ulike sett av forventninger som mennesker innehar. Sosial rolle har flere betydninger, men en betydning som kommer tydelig frem i «kjønnssrolle» er at biologien ligger til grunn mellom kvinner og menn, men det er ikke tilstrekkelig til å gjøre rede for deres samfunnsmessige forhold til hverandre. Det er mange måter å være kvinne og mann på, dette bestemmes på mange måter av den sosiale strukturen i det gitte samfunnet og den sosiale rolle er bestemmende. Et samfunn består av mange strukturer, slik at alle utøver forskjellige roller. (Østerberg, 2010, s. 48-50)

Slik som alle mine respondenter, de utøver forskjellige roller. De fleste har rollen som mor, kone/kjæreste og anleggsleder/prosjektleder i tillegg til så mye mer. Dette er en kombinasjon av tilskrevet posisjon (kvinne, datter og søster) og en ervervet posisjon (anleggsleder, kjæreste og håndballspiller). Denne summen av posisjoner kalles for et posisjonssett. (Schieffloe, 2019)

Jeg er jo på en måte en annen person når jeg er sammen med barna mine enn når jeg er på byggeplass. Det er jo helt ulike roller ikke sant. Jeg tilpasser meg omverdenen og situasjoner. K4

Roller er noe som kan identifiseres i alt sosialt liv, både det som er preget av formell organisasjon og den uformelle samhandlingen mellom mennesker. Rollen er noe annet enn personen, som kan byttes ut, rollene er til en viss grad faste, men hver rolleinnhaver har et visst rom for å utføre rollen på sin måte. Roller er som klosser i organisasjonsbygget. (Strand, 2007, s. 387) og rollene varierer med

hensyn til hvor strenge og regulerende atferds forventninger er. (Schiefløe, 2019, s. 203) I entreprenørbransjen kan man si at rollen stort sett er bekledd av en mann, menn er normen. Det er tydelige forventninger til hva som forventes av deg i din rolle som for eksempel prosjektleder på arbeidsplassen. Der er det klare forventninger om at du skal være tydelig, faglig dyktig og ha kontroll på prosjektet til enhver tid.

Flere av respondentene mener at de utøver sine roller på en litt annen måte en hva de mener historisk sett har vært gjengs i bransjen. Når jeg spør om de kan utdype det ytterligere synes de det er vanskelig å forklare, men en av respondentene sa:

Vi kvinner bringer nok noe nytt inn på byggeplassen, vi vet at de fleste synes det er ålreit at vi er der. Den kjønnsbalansen er veldig viktig, både på byggeplassen og rundt lunsjbordet. Vi tilfører noe som er litt annerledes.

K3

Kjønnsroller innebærer at kvinner og menn ses på som forskjellige med hensyn til ferdigheter og egenskaper og derfor møter de ulike forventninger både til atferd og til hvilken plass de skal innta. Denne forestillingen om at kvinner og menn er forskjellige innebærer at tilganger til posisjoner kan bli ulike. (Schiefløe, 2019, s. 205) Noen forskere mener dog at de biologiske forskjellene mellom kjønnene får mindre og mindre betydning og at kvinner vil kunne gå inn i de samme roller som menn i organisasjoner. (Solberg, 2017, s. 68) At de biologiske forskjellene får mindre betydning er det vanskelig for meg å mene så mye om da dette er et område jeg ikke rent spesifikt har spurt om, men det er uansett verdt å nevne at hovedinntrykket etter mine intervjuer er at det fortsatt er av betydning. Noen posisjoner anses rett og slett som mer passende for menn. Entreprenørbransjen er i følge mine funn en passende bransje for menn, det utelukker ikke nødvendigvis kvinner, men bransjen er *mer* passende for menn enn kvinner. I så måte er det en kjønnsmerket yrke fordi det forbindes med menn. Denne kjønnsmerkingen bidrar til å opprettholde segregeringen fordi det ligger en kobling og antagelse om at entreprenør og menn henger sammen. (Wahl et. al. 2011, s. 114). Det er enn så lenge svært få kvinner i bransjen, uansett hvor i hierarkiet man befinner seg. Alle respondentene mente at på lang sikt så ville dette endre seg, men som en av de sa: «Den dagen det blir flertall av kvinner i ledelsen, eller generelt for den saks

skyld.... i entreprenørbransjen da...ja, da lever ikke jeg». Det er tydelig at kjønnsbalanse ikke er noe de ser for seg i nær framtid. Kjønnsstrukturen i entreprenørbransjen vil i følge respondentene bestå i lang tid.

4.3.2 Synlighet

Hvilke konsekvenser kan kjønnsstrukturen få i denne mannsdominerte bransjen? Begrepet kjønnsstruktur består i følge Wahl av tre uttrykk for kjønnets forskjeller i organisasjoner: antallsmessig fordeling mellom kvinner og menn, grad av segregering mellom kjønn i oppgaver, yrke og posisjoner, og til slutt den hierarkiske fordelingen mellom kjønn, grad av innflytelse og makt. (Wahl et. al. 2011, s.87) I organisasjonene mine respondenter kommer fra er kjønnsstrukturen preget av minoritetssituasjonen kvinner befinner seg i, men også til dels underordnede posisjoner. Ingen av organisasjonene har kvinner i toppledelsen, selv om én av de sitter i ledergruppen.

En konsekvens av å være i mindretall i en organisasjon er synlighet. I entreprenørbransjen er flere kvinner den eneste kvinnen i organisasjonen, dette fører i følge Kanter (1977) til en ekstra synlighet. Flere av mine respondenter er den eneste kvinnen på sin lokasjon, noen av organisasjonene har kvinner i HR-funksjoner som sitter på hovedkontoret. Den ene kvinnen blir dermed fort et symbol på hvordan *alle* kvinner opptrer. Det fører igjen til en generalisering av kvinner. Å være i mindretall vil i følge Kanter gi opphav til tre tendenser: synlighet, assimilering og kontrast. Hvis man tar Kanter sitt eksempel med 9 menn (X) og 1 kvinne (O). Så vil kvinnen skille seg ut: xxXxxOxXx
O vil skille seg ut om den blir sett i det hele tatt, hvis den blir sett så vil den få mer oppmerksomhet enn x. Dette støttes fullt ut av respondentene. Alle har historier som omhandler følelsen av å være i spotlyset. Når jeg spurte kvinnene om de følte seg synlige så fikk jeg bekreftende svar av samtlige. En av de sa: «Å ja! Jeg er supersynlig, ALLE vet hvem HUN er på byggeplassen liksom». Jeg fikk også en annen vinkling som jeg der og da ikke tenkte så mye over, men som jeg senere har grublet mye på. Én av respondentene var relativt opptatt av at det var ikke fordi hun var kvinne at hun ble lagt merke til, hun mente at kjønn ikke var særlig vesentlig, men hun mente at siden hun var *annerledes* så ble det lagt merke til.

Selv fokuserte hun mye på at hun hadde en annen bakgrunn og at den var annerledes enn det som var vanlig i bransjen, men så slo det meg at dette er jo nettopp det Kanter snakket om i sin undersøkelse fra 1977 om kontrasteffekten, dog kanskje i en litt annen vri. Kanter forteller om at majoriteten i en gruppe ikke er særlig selvbevisst om sin felles kultur og felles typer, da det er tatt som en selvfølge. Det er først når det kommer en som har en annen sosial karakter inn i gruppen at majoriteten fokuserer mer på ulikhetene til minoriteten og mer på sine felles likheter. I mitt intervju med respondenten så var det tydelig at hun var meget klar over hva det var som skilte henne ut fra den dominerende gruppen. Det er ikke sikkert at denne kvinnen ville vært så fokusert på hva som var annerledes med henne om hun var i en mer balansert gruppe, men igjen, det kan jeg ikke uttale meg om siden studien ikke undersøker kvinner i kjønnsbalanserte grupper. Kanter nevner også at minoriteter kan føle seg isolert fra den dominerende gruppen. Jeg spurte mine respondenter om dette og det var ikke noe særlig støtte rundt dette. De fleste fortalte om at de kunne føle seg litt alene i ny og ne, men at det var fordi de gjerne skulle hatt noen andre kvinner og snakke med om trivielle ting innimellom. Det var allikevel en av respondentene som hadde kjent veldig på dette. Hun fortalte om en leder som rett og slett ignorerte henne. Hun var som «luft» i følge hennes eget utsagn. Det var særlig tydelig i møter med flere menn og gjerne hvis det ble diskutert fag. Hun hadde regelrett blitt oversett som fagkyndig flere ganger selv om hun var den i rommet som hadde den største ekspertisen på området.

Han (lederen) så tvers igjennom meg, han så meg aldri i øya engang. Han spurte heller en annen mann i rommet som ikke på langt nær hadde samme faglige kompetanse som meg. K6

Hennes respons på dette var rett og slett å gjøre seg selv helt usynlig som hun selv sa. Hun fortalte at hun som regel satt seg på en stol bakerst i hjørnet og sa ikke noe uten at noen henvendte seg direkte til henne. Hennes forståelse av «usynliggjøring» her samsvarer ikke med min. Hun ble tvert i mot meget synlig der hun satt alene bakerst i rommet. Det som også kom frem i intervjuet med samme kvinne var at bedriften gjerne «brukte» henne som et godt eksempel på at de faktisk hadde kvinner i bedriften, at de gikk foran som et godt eksempel. Mye

av det samme ser man i Kanter's studie, hvor kvinner kan bli en slags «portalfigur» utad, også kalt «life in the limelight» for å fremme bedriften. (Kanter, 1977, s. 213) Respondenten fortalte også at hun endret klesstilen sin gradvis etter hun kom inn i bransjen. Det var uaktuelt for henne å ta på skjørt, hun gikk alltid i bukser og unngikk farger. Hun sluttet å bruke noe særlig sminke og tonet ned på smykker og lignende. Hvis hun pyntet seg litt ved spesielle anledninger ble det alltid kommentert av hennes mannlige kollegaer. Det oppfattet hun som «utrolig slitsomt» og sørget derfor å være anonym. Dette funnet var også fremtredende i Kvande & Rasmussen sin studie fra slutten av 80-tallet. De kvinnelige sivilingeniørene rapporterte om at det var umulig å kle seg i skjørt og de ble «mannhaftige» kvinner. (Kvande & Rasmussen, 1990, s.129)

Disse hendelsene som min respondent forteller om er historier som fant sted fra 2016-2019. Det støtter Kanter sine funn fra nærmere 50 år siden og Kvande & Rasmussen sine funn fra over 30 år siden om at kvinner i minoritet kan bli mer selvbevisste på måten de fremstår og at hva de kler på seg for eksempel ikke er tilfeldig. (Kanter, 1977, s. 215) Denne frykten for synlighet kan være et svar på forventningspress for kvinner i minoritet. På denne måten må kvinner velge mellom å begrense synligheten eller å forsterke den ved å bli en slags bråkmaker. (Kanter, 1977, s. 242) Denne «bråkmakeren» fant jeg i en av de andre respondentene. Hun kunne også fortelle om stadige kommentarer hvis hun kledde seg utpreget feminint. Det resulterte i en periode at hun valgte å pynte seg «litt ekstra» for å få slutt på disse kommentarene. Hun trodde selv at denne strategien hjalp noe, men som hun også sa: «Du pynter deg jo uansett ikke når du skal i brakka lissom, det er rett og slett ikke naturlig». Hvis hun hadde mange dager hvor hun skulle jobbe inne på kontoret så falt det seg mer naturlig. Eksakt samme funn om overdreven feminin klesstil finner man igjen i Kvande & Rasmussen. (1990, s. 130) Denne overdrivelsen av forskjeller mellom det feminine og maskuline stemmer godt med kontrasteffekten selv om det kom fra kvinnen i minoritet selv.

Assimilering, som er den tredje tendensen, innebærer bruk av stereotyper. Minoriteter kjemper stort sett mot stereotyper og karakteristikken til kvinner blir ofte forvrengt slik at de passer til eksisterende generaliseringer om deres kategori som gruppe. Slike stereotype antakelser om hvordan minoriteter «må» være kan

tvinge de til å spille begrensede og karakteriserte roller. (Kanter, 1977, s. 250)

Flere av respondentene forteller om generaliseringer som går på kjønn. Det kommer frem flere utsagn blant kvinnene som tydelig generaliserer kvinner til en gruppe. En av kvinnene forteller at hennes mannlige kollegaer flere ganger snakker om kvinner som «kaklende kvinnfolk som elsker shopping og sminke». Det er også fortellinger fra flere av kvinnene om lignende generaliseringer. Det går gjerne på matlaging, hår og sminke. Det som er interessant er at respondentene omtaler seg selv som lite feminine og langt i fra stereotype kvinner. Allikevel er det stereotype generaliseringer som omhandler husmorrollen og lignende de blir utsatt for. En av respondentene sa «1950-tallet ringte, de ville ha tilbake holdningene sine!».

Etter intervjurundene fikk jeg en følelse av at denne stereotypiseringen faktisk «tvinger» respondentene inn i en annen rolle, på den måten at de gjør et lite poeng ut av å ikke passe inn i den eksisterende generaliseringen om kvinners roller. I utgangspunktet vil nok ingen av respondentene være enig i dette da de selv mener at de er seg selv, men historiene vitner om noe annet. Mulig det blir for sterkt å si at det er en karakterisert rolle, men jeg opplever det som en begrensning for kvinnene å være fullt og helt seg selv. Det jeg mener med karakterisert er at de absolutt ikke vil bli assosiert med typiske kvinnelige interesser. Det ligger en begrensning for kvinnene å være seg selv slik jeg opplever historiene. Hvis man virkelig kan være seg selv så burde det for eksempel være rom for å kle seg som de ønsker. Jeg spurte også respondentene om de hadde opplevd noen fordeler ved å være i minoritet. Det var flere som måtte tenke seg grundig om, men én av respondentene sa følgende:

Jeg tror at i starten så var det litt fordeler med at jeg var jente.. eller i hvertfall sånn at jeg kanskje fikk til mer enn forventa da, uten at det høres fordomsfullt ut mot de andre da.. hvis jeg leverte bra i starten så ble det litt sånn wow! K2

Lignende historier bekreftes av flere, det som går igjen er det som kan virke som lave forventninger til at de som kvinner skal kunne faget. Det samme funnet fant Wahl i sitt studie (1992/2003) om kvinnelige sivilingeniører og siviløkonomer, og denne teorien anvendes både av Kanter og Wahl. De ble også synlige og sett som

«den kvinnelige ingeniøren» snarere enn en skikkelig ingeniør. Denne synligheten som kvinner i mannsdominerte bransjer tydeligvis får medfører samtidig et press. Fordi de som kvinner blir symboler på hva kvinner generelt kan prestere. Og hvis de som kvinner presterer bra så blir det tilnærmet et slags unntak siden det ikke finnes flere av dem i bransjen. Eksemplet fra respondent K2 over bekrefter dette. For hvis alle andre kvinner er så flinke så er det jo rart at det ikke finnes flere? Synligheten sammen med dette symbolpresset bidrar igjen til at kvinner må prestere bedre enn sine mannlige kollegaer for å få anerkjent sin kompetanse. Denne teorien løper fra både Kanter (1977) og Wahl (2003), og den stemmer fortsatt like bra den dag i dag i følge mine respondenter. De føler på et forventningspress som noen av de mener skiller seg betydelig fra deres mannlige kollegaer. «Jeg føler jeg alltid må levere på topp for å bli respektert av gutta».

I starten merka jeg at de ikke hadde spesielt store forventinger til meg, jeg måtte bevise at jeg skjønte noe lissom. Da snakker vi helt banale ting altså, som for eksempel at jeg visste hva en 2'4 er lissom. Nå er det ikke noe problem lengre for nå vet de hva jeg kan da. K4

Utsagn som det dette, særlig det siste her tror jeg svært få mannlige byggingeniører blir testet på. Det kan jeg selvfølgelig ikke dokumentere, men respondentene hadde ikke vært vitne til at deres mannlige kollegaer ble testet på denne måten. Det blir litt det samme som å teste en frisør om hun vet hva permanent er. Denne formen for ydmykelse er med på å forsterke ulikheten mellom kvinner og menn samt at kvinnen er i en underordnet rang. (Alvesson & Billing, 2009, s.133)

4.3.3 Oppsummering forskningsspørsmål nr. 3

Oppsummert fra mine data så er hovedfunnene fra hva strukturen forklarer at respondentene opplever i aller høyeste grad en ekstra synlighet og de håndterer dette noe ulikt. De tilfører gruppen noe som er annerledes. De føler seg stort sett inkludert. Kvinnene er vant til å bli plassert i stereotype kategorier, noen håndterer dette ved å «tone ned» sine feminine sider og felles for de alle er at de sørger for å ikke passe inn i disse kategoriene. Noen forteller om lave forventinger til deres

kunnskap, men samtidig er det et forventningspress til at de må levere bedre fordi de representerer kvinner som helhet. De opplever å bli testet på at de kan faget sitt.

4.4 Hva er det forholdet mellom arbeid og familie forklarer?

Norske arbeidstakere fikk en lovfestet rett til fleksibel arbeidstid fra 1.1.2006.

«Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.» (Arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd)

Arbeidsmiljøloven definerer ikke hva som menes med fleksibel arbeidstid, selv om det er vanlig å tenke at det handler om muligheter for å tilpasse arbeidsdagens start og slutt etter egne behov og ønsker, såkalt fleksitid. Fleksibel arbeidstid framheves i litteraturen som et redskap for bedre «work-life balance» og dermed som et virkemiddel for å øke yrkesdeltakelsen blant småbarnsforeldre. (Nergaard et. al. 2018) I media har det flere ganger vært oppslag som omhandler kvinners fravær i ledelsen i norsk næringsliv. Ofte er forklaringene at familieliv ikke er forenlig med slike stillinger. 01.07.2019 ble mødre- og fedrekvoten utvidet fra 10 til 15 uker. Resterende uker kan dermed fritt fordeles mellom mor og far. I følge statistikk er det allikevel mor som står for uttak av hoveddelen av permisjonen. Fedre som tok ut foreldrepenger i løpet av 2020 tok i gjennomsnitt ut 60 dager. Det er en økning på 9 dager sammenlignet med 2019, og en økning på 16 dager sammenlignet med 2018. Kvinner tok i gjennomsnitt ut 103 dager, noe som er en reduksjon på 2 dager fra året før og en reduksjon på 12 dager sammenlignet med 2018. (NAV, 2020) I dette kapitlet vil jeg derfor se nærmere på hvordan tidskulturen i entreprenørbransjen påvirker mine kvinnelige respondenter. Jeg tenker da særlig på påvirkningen i lys av om det oppleves som begrensninger, og også om det er opplevd ulikheter mellom kjønn. Det er utallige forskningsartikler som har påpekt hvor ugunstig det er med kombinasjonen familie og jobb for kvinner. Jeg ønsker å få mine respondenters refleksjoner rundt dette. Spesielt i entreprenørbransjen hvor det er så få kvinner så ønsker jeg å se hvordan forholdet mellom arbeid og familie påvirker tilgjengelighet og fleksibilitet.

4.4.1 Tilgjengelighet

Bergmann (2011) sier at tilgjengelighet handler om å gi sin tid og energi til noen andre enn seg selv, som for eksempel til sin jobb. Dette kan uttrykke seg ulikt gjennom individers handlinger i ulike sammenhenger. Individers potensielle kapasitet er formet av blant annet den sammenhengen, de vilkårene og den aktøren som forventes å være tilgjengelig. Organisasjoner og samfunn som preges av kjønnsbaserte normer og verdier utgjør et eksempel på en sammenheng der en viss form for vilkår påvirker kvinner og menns potensielle kapasitet for å være tilgjengelig. Som for eksempel at kvinner i størst grad tar seg av husarbeid selv om kapasiteten er like stor hos begge kjønn. Det handler ikke nødvendigvis om kapasitet, men snarere hva man ønsker å gjøre, forventes å gjøre eller tvinges til å gjøre. (Bergmann, 2011). Samfunnet har de siste 20 årene beveget seg fra det industrielle tidsregimet til det fleksible tidsregimet. (Ellingsæter, 1999, sitert i Brandth og Kvande, 2005) Der det industrielle har en standardisert arbeidstid med faste tider og et avgrenset skille mellom arbeid og fritid, har det fleksible lengre arbeidsdager og mer uklare skiller mellom arbeid og fritid. Hvor suksess i arbeidslivet blir betinget av at man bruker mange timer på jobb. Man blir vurdert etter hvor mange timer man har vært villig til å jobbe og i hvilken grad man gir jobben førsteprioritet. (Brandth og Kvande, 2005) Dette uklare skillet mellom jobb og fritid og hvordan man er forventet å være fleksibel er essensielt for å få anerkjennelse i bransjen. Det er et tydelig funn som går igjen i mine data.

4.4.2 Uforutsigbar tilgjengelighet

Entreprenørbransjen er en bransje som i aller høyeste grad er avhengig av mange ledd for å fungere. For å drifte en anleggs plass eller et prosjekt så er det mange ulike fag og personer som til enhver tid er i sving. Det er ofte snakk om svært høye projektkostnader. Forsinkelser koster millioner og det kan bli snakk om store bøter om ikke prosjektet leveres til avtalt tid. Dette skaper naturligvis et tidspress på de ansatte på en byggeplass. En prosjektleder har et stort ansvar for å dra prosjektet i havn og dette vil selvsagt føre til stressende perioder og et tidvis stort press. I denne bransjen er det mye av det Bergmann (2011) referer til som «uforutsigbar tilgjengelighet», at man på kort varsel må regne med at arbeidsdagen kan endre seg. En av informantene bekrefter i aller høyeste grad at

bransjen er hva man kan kalle et fleksibelt tidsregime og at innsats måles i antall timer.

Det er viktig at man er på, at man viser at man er....ja, engasjement og innsats da! At man klarer å legge ned det lille ekstra. At man ikke er en som kommer kl. 07.00 og drar hjem kl. 16.00 hvis det er behov for at man er lengre på jobb. K2

Når det i tillegg råder en høy grad av uforutsigbar tilgjengelighet på hjemmebane også, som de fleste med små barn kan kjenne seg igjen i, så sier det seg selv at det kan oppstå frustrasjon. For å unngå denne konflikten ble det for en av kvinnene klart at hun måtte ta grep når hun kom i en vanskelig familiær situasjon hvor hun plutselig satt som aleneforsørger. For henne var det da helt essensielt i en periode å ha en forutsigbar hverdag med en standardisert arbeidstid.

Jeg ble alenemor kort tid etter jeg startet her. Da var jeg nervøs, men da tok jeg en prat med lederen og fortalte det som det var. Jeg blir nå alene med barna og vi vet jo den bransjen her.....ja, du skal lissom være klar på byggeplass kl. 07.00. Men det løste seg, de la til rette det. Jeg fikk en annen type arbeid inne på kontoret (...). K3

På den samme tiden ble samme respondent headhuntet til et annet firma, men da hun spurte om hvordan de forholdt seg til at hun var aleneforsørger fikk hun beskjed om at jobben ikke var aktuell allikevel. På denne måten stemmer det overens med tidligere forskning at kvinner med forsørgeransvar faller akterut. Hun forteller også at hun har eldre mannlige kollegaer som ikke syns at gutta skal hente i barnehagen for «de har vel en kjerring hjemme?».

Den uforutsigbare tilgjengeligheten på hjemmebane ble rett og slett ikke mulig å kombinere med en relativ uforutsigbar tilgjengelighet på jobb. Konsekvensen var at hun ble uaktuell for stillingen i et konkurrerende firma. Mulighetene ble innskrenket av mangel på fullstendig tilgjengelighet og med et uklart tidsregime. Det er helt tydelig at entreprenørbransjen har en tidskultur hvor man er forventet å være fleksibel. Alle informantene bekrefter det gjennom ulike utsagn. Fleksibilitet kan være positivt og negativt. Positivt i så mate at arbeidstakere kan få en frihet til

å balansere jobb og fritid, men negativt i så måte at det kan bli en altoppslukende arbeidsform hvor man alltid er i beredskap. (Karlsson, 2006)

4.4.3 Fleksibilitet

Fleksibilitet kan også bety ulike ting for arbeidsgiver og arbeidstaker. I følge Karlsson så finnes det fire svar: 1. Fleksibilitet er bra for arbeidsgiver og for ansatte, den er enkelt og greit bra. 2. Fleksibilitet er bra for arbeidsgiver, men dårlig for ansatte. 3. Den er dårlig for begge parter. 4. Den er dårlig for arbeidsgiver, men bra for ansatte. (Karlsson, 2006) I følge en studie av organisasjoner i fire land så er ansatte opptatt av fleksibilitet som gir dem muligheten til å ta fri fra jobb grunnet familiære årsaker og muligheten til å opptjene avspasering for å kunne forlenge ferier og langhelger. (Bruhnes, 1989 sitert i Karlsson, 2006) For arbeidsgiver er argumentet at fleksibilitet tar utgangspunkt i mulighetene for å finne løsninger på organisasjonens rigiditet, hvor bedre arbeidsmiljø og arbeidsvilkår er en del av løsningen. (Karlsson, 2006) Når jeg spurte respondentene hva de tenkte om begrepet fleksibilitet sa flere at bedriften tilrettela for en fleksibel hverdag slik at de kunne kombinere jobb og familie, men allikevel så var det forventet at du la ned 20-30 timer overtid i måneden. Dette var rett og slett indikatoren på om du hadde levert godt nok. Flere av respondentene forteller om vanskeligheten ved å avspasere grunnet prosjektet som må gjøres ferdig. En av kvinnene forteller om en kvinnelig kollega som ikke la ned disse overtidstimene og hun ble forbigått ved forfremmelse. Dette er et informantutsagn og ikke nødvendigvis en forklaring på hvilke mekanismer som trer i kraft ved rekruttering til lederposisjoner i entreprenørbransjen. I fleksible organisasjoner med en grenseløs tidskultur har Kvande (2000) tidligere funnet at dette negativt påvirker kvinners muligheter. Et funn hos mine respondenter er at de opplever tidskulturen som utfordrende. Særlig er det omsorg for barn som går igjen og dette er tradisjonelt sett et sterkt kjønnsdelt område hvor det fortsatt er flest kvinner som har hovedansvar for barneomsorg og bruker mest tid på barna. (Kitterød, 2002, sitert i Brandt og Kvande, 2005)

De fleste respondentene bekrefter til dels at det er de som tar hovedansvaret for barna på hjemmebane. En av kvinnene forteller om en hendelse hvor hun som mor måtte reise fra byggeplass kl. 15.00 for å rekke barnehagen. Dette ble i etterkant

slått stort opp som et problem i sluttevalueringen av et byggeprosjekt. Hvor det ble et tema at hun hadde reist «for tidlig» fra byggeplassen. Dette var noe hun aldri hadde lest om i en sluttevaluering tidligere. Hun fikk dermed kjenne på tidskulturen, en kultur hun selv fulgte til punkt og prikke før hun fikk barn. En annen av respondentene forteller om noe hun oppfatter som unaturlig og veldig rart. Utsagnet under bekrefter det tradisjonelle synet om at barneomsorg først og fremst ligger hos mor. Et syn som denne respondenten også tenker er helt naturlig og hvor denne mannen bryter det som anses som tidskulturen i bransjen. Begge historiene bekrefter at det ligger en forventning om at man legger inn de arbeidstimene som trengs og at jobben bør ha førsteprioritet. Det som er interessant er at historien under gjelder en mann. En mann som trer inn i en tradisjonell kjønnsrolle som omsorgsperson, tradisjonelt sett en kvinnelig rolle, blir dermed satt spørsmålsteget ved.

Det jeg har opplevd som har vært veldig rart...eh... det er jo at vi er jo vant til at det er damer som tar veldig hensyn til barna. De drar hjem hvis barnet er blitt syk, er hjemme ved sykdom osv. Men nå har jeg en mannlig leder som... og det synes jeg er ufint, han slår aldri av lyden på tlf. i møter fordi han har fire barn og en kone som studerer mens han har en lederjobb. Han flyr i fra møter når barna slår seg og bare drar avgårde. Hehe. Og jeg har jo tenkt at det...blir jo lagt merke til, men jeg er usikker på om det hadde vært akseptert om det var en kvinnelig leder som gjorde det samme. En kvinne ville jo aldri utsatt seg for det, for da tror jeg at man hadde fått beskjed om at hvis det er mor du skal være så kan du ikke ha den stillingen her. Jeg tror det er fordomsbasert at hvis en kvinne skal prioritere familien så kan hun ikke være leder. Jeg har hørt om flere som har latt være å søke lederjobber fordi de har familie. Det kan være en hindring hvis man har små barn. Jeg tror ikke en dame med små barn velger den lederstillingen fordi hun kan komme i en sånn situasjon. Hun søker ikke den jobben, tar ikke den jobben fordi da vet hun at hun må forlate møter, ta de telefonene og da må hun være tilgjengelig. Det passer ikke. Men en mann gjør det... også bare *gjør* han det! Jeg synes jo det er bra at han faktisk prioriterer familien, men for firmaet så hadde det vel kanskje vært bedre med en som var 100 % tilstede.» K1

Denne historien forteller om en bransje som fra arbeidsgiver sin side fremstår som fleksibel, men hvor det helt tydelig finnes en sterk uformell norm om at fullstendig tilstedeværelse er forventet. Dette vil være det som Karlsson (2006) plasserer i sitt andre svar på hva fleksibilitet er. Det er bra for arbeidsgiver, men dårlig for den ansatte, fordi for arbeidsgiver så blir det høyere produktivitet og profitt. Dårlig for ansatte fordi de blir utsatt for lengre arbeidsdager med større press. Det fremkommer også i intervjuene at det fortsatt ligger veldig «naturlig» for respondentene at det er kvinnene som tar seg av barna på hjemmebane. Respondentene med barn bekrefter at de tar største delen ved sykdom og lignende. Det kan være mindre frustrerende og se slike ting som «naturlige» slik at man slipper å reflektere så mye over det. Denne urefleksive tankegangen kan ses på som en måte å håndtere livets ulike krav og på den måten undertrykke egne følelser rundt det. (Bergmann, 2011) Bransjen har mange voksne menn og synet på rollefordelingen er kanskje noe annerledes hos dem enn hos yngre generasjoner hvor det faktisk er vanlig at begge er i full jobb. En av respondentene forteller at hennes mann var hjemme med sykt barn og fikk da høre av en av sine kollegaer: «har ikke du en kjerring hjemme?». Hennes mann jobber også i entreprenørbransjen. I Kvande & Rasmussen sin studie så fikk disse eldre herrene betegnelsen «kavalerer» eller «gubber» hvor de har en tradisjonell oppfatning om kvinners kjønnsroller og mest sannsynlig har de en hjemmевærende kone selv.

Det er en tydelig indikasjon gjennom intervjuene at entreprenørbransjen ikke har en arbeidsuke på 37,5 timer, man jobber til jobben er gjort eller prosjektet er overlevert. Dette er et tidsregime de fleste er innforstått med og noe som oppfattes som helt naturlig for kvinnene. Samtidig så forventes det av flere andre aktører i bransjen, og også av noen av kvinnene selv, at det er kvinner som påtar seg hovedansvaret for barneomsorgen. Det er klart at en slik tidskultur får konsekvenser for familielivet og vice versa, det er kanskje ikke forenlig med en vertikal forflytting i bransjen når man har en familie hjemme. Det er vanskelig å forene disse to. En av respondentene sier at det handler om at det er en grense for hvor mye tid en mamma er villig til å selge til arbeidsgiver. Hun tror at dagens konturløse tidsregime kombinert med familieliv gjør at det blir vanskeligere for kvinner å avansere til toppen i bransjen. Hun er selv i en lederstilling og har en

mann som jobber fullt og som hun sier: «Når en kvinne har en lederrolle så har hun kanskje en partner som tar sin halvpart, men sjelden sin 70 %.»

Flere av respondentene mener helt klart at familielivet kan være en begrensning for kvinner generelt, men de mener ikke at det nødvendigvis gjelder dem personlig og at entreprenørbransjen er spesielt begrensende. Det er interessant fordi historiene de forteller vitner om noe litt annet. Dette får meg til å tenke på Lindgren sin studie «Kamrater, kollegor og kvinner» (1985) og hva hun mener er en konformistisk strategi som ofte utvikles i kvinnelige minoritetsgrupper. At det blir viktig for kvinnene som er i minoritet å få frem likheten med majoriteten. Dette gjøres i følge Lindgren ved at kvinner kan fremstille seg som et slags unntak og markerer avstand til andre kvinner. Hun kaller det for kvinners heterososiale svar til menns homososialitet. Det er liten tvil om at respondentenes overordnet svar er at de stiller likt i bransjen, men når vi kommer litt mer under huden så kommer det historier som demterer dette. Dette stemmer også overens med Silvermans poeng om at virkeligheten er subjektiv, men at den gjennom samhandling over tid oppfattes som en objektiv realitet. (Silverman, 2015)

Når det kommer til fordelingen av omsorgsoppgaver er de relativt samstemt. De fleste mener at moderne menn tar sin del av det praktiske i hverdagen, men at mye av den emosjonelle omsorgen fortsatt ligger hos mor. Denne oppfølgingen tar tid ifølge flere av respondentene, men de mener at det skal og bør ta tid også. En av respondentene sier at det handler ikke om hvem som rydder ut av oppvaskmaskinen, det er ikke der det ligger. Det er den emosjonelle biten og at man som mor naturlig er bekymret for sine barn på ulike måter.

En annen respondent mener at det også i aller høyeste grad gjelder husarbeid, hun sier at det ikke er mulig å få til alt hele tiden, «jeg er jo ikke en blekksprut».

Du skal jo være på jobb så lenge det er behov for at du er der ikke sant, det er jo relativt ofte at SFO har stengt når jeg er ferdig. Så jobber mannen min gjerne 50-60 timers uke da....så er det jo sånn at jeg må organisere kjøring til fotballen og.... ja, bursdager og.. det er så mye hele tiden som må organiseres at jeg blir sprø! Uten besteforeldre så hadde det jo ikke vært mulig, men det er fleksibelt her også da... jeg har har masse opparbeidet

avspasering og sånn, men jeg vet ikke når jeg skal få tatt ut de timene akkurat.

Utsagnet over viser hvor fleksibel organisasjonen egentlig er og hvor uforenelig en slik tidskultur er med omsorg for mindre barn.

4.4.4 Diskriminering

I Arbeidsmiljøloven, kapittel 13 er det regulert vern mot diskriminering. Det står blant annet at «Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.» (Arbeidsmiljøloven – aml, 2005, §13-1)

Når du som kvinne føder barn er det naturlig at man faller utenfor arbeidslivet i en periode. Av de 6 kvinnene jeg har intervjuet så har 5 barn. Samtlige har også tatt opp dette temaet mer eller mindre frivillig. Jeg hadde i utgangspunktet ingen direkte spørsmål som dreide seg rundt familiestruktur, men fikk tidlig inntrykk av at dette var viktig for flere av respondentene. Jeg tok dermed med spørsmålet til neste intervjurunde. Flere forskere, blant annet Lyng (2008) har konkludert med at en kjønnskjev fordeling av både permisjon og omsorgsansvar i småbarnsfasen er viktige forklaringer på kjønnssegregering i arbeidslivet. Denne fordelingen er derfor en av grunnene til at kvinner sakker akterut på arbeidsplassen. Jo mer man er borte fra jobb, jo mer kan man forvente at humankapitalen – som er personens kunnskap og ferdigheter – forringes. Dette gjelder ikke bare i form av arbeidstid, men også fordi man går glipp av opplæring på jobben, mulighet for etterutdanning og pleiing av nettverk. (Hardøy et. al. 2017) En av respondentene som har to mindre barn forklarer at hun har vært borte fra jobb i lengre perioder grunnet permisjon. Hun føler selv at denne tiden hun har gått glipp av har bidratt til at hun har stagnert litt. Det handler om at hun ikke blir satt til å lede nye prosjekt når hun er gravid for da må bedriften bytte prosjektleder underveis og at det oppfattes som «klønete». Hun forteller videre at det for hennes del gikk opp til to år før hun igjen var aktuell for et nytt prosjekt. Dette er et eksempel som bekrefter noe av

forskningen som er gjort om kvinners permisjon og tap av humankapital. Som hun selv sier:

Til sammenligning da så har gutta kanskje rukket 1-2 prosjekter i mellomtiden. Da får du mindre erfaring da. Det trenger ikke ødelegge noe, men uten de to barna jeg har fått så tenker jeg at jeg kanskje hadde hatt litt flere prosjekter på CV'n... da får du jo litt mindre erfaring og havner litt akterut. K4

En annen av respondentene, som jeg nevnte tidligere, fortalte at bedriften la til rette for henne når hun ble alene med to små barn, men samtidig så tok de fra henne sine normale oppgaver som anleggsleder og satt henne til en kalkulasjonsrolle. På denne måten frarøver de henne viktig erfaring i stillingen som anleggsleder og tillegger henne oppgaver som på sikt ikke nødvendigvis vil gagne hennes CV. Dette kan være en form for det Wahl kaller for «karrieregapet», at det finnes et gap mellom hva kvinnene ønsker å gjøre karrieremessig og hva de faktisk gjør. Dette kan ses som et uttrykk for både direkte og indirekte diskriminering. Den indirekte diskrimineringen er til dels det upersonlige, det strukturelle og til dels hva som oppfattes som det «normale». (Wahl et. al. 2011, s. 89) I dette spesifikke tilfellet så er det indirekte ikke lagt opp til at en kvinne med forsørgeransvar kan forbli i sin stilling som anleggsleder. Det er viktig å påpeke at respondenten sin oppfatning av denne konkrete hendelsen var at hun oppriktig følte at arbeidsgiver gjorde en innsats for henne ved å tilrettelegge for hennes situasjon og at bedriften var meget løsningsorientert. Jeg klarer ikke la være å stille meg spørsmålet om hvorfor de ikke kunne la henne fortsette i stillingen som anleggsleder og heller vært litt mer fleksible med tanke på arbeidstider? Dette må stå ubesvart da jeg ikke har intervjuet lederen og fått hans forklaring.

4.4.5 Lønnsforskjeller

En annen form for direkte diskriminering kan være lønnsforskjeller. Dette er et tema jeg bevisst ikke spurte mine informanter om, men det ble uansett tatt opp i de fleste av intervjuene. Grunnen til at jeg ikke tok det med intervjuguiden var for å se om dette var noe kvinnene selv ønsket å påpeke som et problem og også fordi

det ofte kan oppfattes som veldig forutsigbart å spørre om. Flere respondenter tok allikevel opp temaet og flere var usikre på om de var lønnet «riktig», flere av kvinnene visste at de lå lavere i lønn enn sine mannlige kolleger. Dette bekreftes også av SSB sin sist oppdaterte lønnsstatistikk hvor median månedslønn for kvinnelige bygg-ingeniører er på 52.950,- og mannlige bygg-ingeniører har en median månedslønn på 56.160,-. (SSB, 2020) En av respondentene sier hun ikke er sikker på hvorfor det er sånn, men hun tror kanskje det bare var «naturlige» forklaringer på det. Dette kan være en form for kjønnsnøytral ideologi, hvor man ikke nevner kjønns betydning. (Wahl et. al. 2011, s. 90) Mens en annen sier hun er helt sikker på at kjønn er en faktor. Hun forteller om en spesiell hendelse etter lønnsforhandlingene i bedriften hun jobbet i på den tiden. Kollegaene hadde seg i mellom en helt åpen dialog om lønn og forhandlinger rundt dette. Respondenten forteller at hun hadde vært i en lønnsforhandling og var kjempefornøyd med et lønnshopp på 25.000,-. Når hun fortalte sine mannlige kollegaer om dette så fikk hun vite at de hadde gått opp 10.000,- mer enn henne, samtlige mannlige kollegaer hadde gått opp 35.000,-. Dette var mannlige kollegaer med akkurat samme stillingstitler, ansvarsområder og med samme faglige bakgrunn. Dette er i følge Petersen (2002) det som betegnes for direkte lønnsdiskriminering og noe som forekommer hvis kvinner får lavere lønn enn menn hvis de foretar samme arbeid for samme arbeidsgiver (Petersen, 2002, s. 447) Det har i følge studier av Arnesen (1991) en viss sammenheng med at kvinnelige ingeniørene taper lønnsmessig gjennom et desentralisert lønnssystem, der de selv må forhandle lønn. Lønnssystemet i privat sektor følger mer uformelle regler enn i det offentlige, det er gjerne en forhandling direkte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Noen av kvinnene er organisert i fagforeninger som NITO, men det er fortsatt individuelle forhandlinger som gjøres i tillegg. Kvinner kan i følge Arnesens (1991) studier ha en mer forsiktig fremtoning når det kommer til å forhandle på egne vegne. At kvinner kan få et etterslep med tanke på lønn kan også forklares med at de er lengre perioder ute av arbeidslivet grunnet svangerskapspermisjoner. Flere av respondentene mener svangerskapspermisjoner er en viktig faktor til at det finnes skjevfordelinger i lønn.

En av respondentene bekrefter at permisjonstiden ble en vekker for henne. Hun fikk ikke lønnsoppgjør året hun var i permisjon og ringte dermed for å sjekke om

de hadde glemt henne. Da fikk hun beskjed om at siden hun var i svangerskapspermisjon så var det ikke noe lønnsoppgjør. Hun spurte videre om hun skulle bli straffet for at hun var kvinne? Dette spørsmålet gjorde at de satt henne opp minstesats. Hennes kvinnelige kollega som også var i permisjon fikk ingenting fordi hun sa ikke i fra. Når hun kom tilbake fra permisjon så var lønnsforskjellene enda større og hun ba om en prat med leder:

Jeg bestemte meg for å bruke det litt da, den kvinnelista... og spurte om jeg ikke fikk den lønnsforhøyelsen som gutta fikk fordi jeg var jente? Da ble dem kjempespake og retta opp. De skulle rydde opp i det sa dem, men neste år så var det like skjevt igjen. K6

En av respondentene tok også opp viktigheten av utdannelsesnivå og lønnsnivå innad i familien. Hvis begge er høyt utdannet trodde hun at fordelingen i hjemmet naturlig ble mer balansert. Hun tror mye ligger i hvem som tjener mest penger og at likelønnsdebatten er vesentlig for å få flere kvinner opp og frem.

Jeg tror det handler om valg ut ifra familieøkonomi, man velger jo ikke. Det er ikke et valg å ta 200.000,- kr i lønnstap. Valgfrihet tror jeg ikke noe på! Det handler om hva som er rasjonelt her og nå. Likestilling hjemme og likelønn er vesentlig. Hvis pappa har hatt en lang og god pappaperm så blir han bedre kjent med barnet. Vi reproducerer jo oss selv vi også, vi baner jo vei. K5

4.4.6 Oppsummering forskningsspørsmål nr. 3

Hovedfunn fra hva forholdet mellom arbeid og familie forklarer er at det er en tidskultur hvor det er forventet å legge ned en formidabel innsats i form av mange arbeidstimer. Det er kvinnene som står for hovedomsorgen av barna, i hvertfall den emosjonelle. Det er en unison enighet om at arbeid og familie er en vanskelig balansegang. Flere tror at svangerskapspermisjoner er med på å bremse mulighetene for kvinner i bransjen og at man ikke blir verdsatt økonomisk på samme måte som sine mannlige kollegaer.

5.0 Drøfting og oppsummering

Hensikten med avhandlingen var å se om jeg kunne finne noen forklaringer på den sterke kjønnssegregeringen i entreprenørbransjen og hvilke roller de kvinnelige ingeniørene inntar. Jeg vil i dette kapitlet besvare forskningsspørsmålene og deretter problemstillingen. Videre vil jeg samle dette til konklusjoner som baseres på funn i undersøkelsen. Jeg avslutter med noen tanker om veien videre.

5.1 Svar på forskningsspørsmålene og problemstilling

Forskningsspørsmål 1: Hva er det kulturen forklarer?

Funnene i min undersøkelse om kultur er at kvinnene trives i den mannskulturen som eksisterer. De presiser tidlig i intervjuene at det er ønskelig med denne formen for organisasjonskultur. Det er unison enighet om at det er mindre drama og konflikter i mannskulturen, men samtlige er også enige om at den noen ganger oppleves som noe røff. Det er en bransje med mye humor og stor takhøyde. Vitsene er noen ganger helt på kanten, men kvinnene tåler det så lenge det ikke handler om dem personlig. Det er også funn som indikerer at det forekommer noe trakassering, men at det stort sett kommer fra utenlandske (innleide) arbeidskollegaer og at det er verre på byggeplass enn inne på kontoret. Julebord og fester blir nevnt som potensielle områder hvor det har oppstått uønskede situasjoner. Noen forteller at her skjer trakasseringen ved at noen av deres mannlige kollegaer ikke vet hvor grensen går. Det er også funn som handler om vanskeligheter ved å bli hørt. Som kvinner må de fremme forslagene flere ganger

og tydeligere enn hva de opplever deres mannlige kollegaer må. Det er høylytte diskusjoner og en tydelig kommunikasjonsstil. Det er også et funn at kvinnene er vant til å bli plassert i stereotype roller med klare hentydninger til shopping, sminke osv., men ingen av respondentene sier de passer inn i en klassisk feminin rolle. Min tolkning av funnene som fremkom er at kvinnene overser relativt mye, de velger å ignorere kommentarer og ser forbi dem. Det som overrasket meg mest ved denne kategorien var at de hadde et veldig fokus på å hele tiden fortelle hvor godt de trivdes i mannskulturen, men samtidig tok flere uoppfordret opp trakassering. Det vil jeg kalle et paradoks. Min konklusjon er at du overlever ikke som kvinnelig ingeniør i kulturen om du er en som lar ting gå inn på deg. Overleve blir kanskje feil ord å bruke, men det blir i tilfelle lite hyggelig. Du må være hardhudet og ha bein i nesa, men kanskje det viktigste av alt: du må ha snakketøyet i orden.

Forskningsspørsmål 2: Hva er det sosialiseringen forklarer?

Hovedfunnet fra denne kategorien er at kvinnene trer inn i en slags kjønnsnøytral rolle. Felles for alle kvinnene er at de presiserer flere ganger at de er gutte-jenter. Det er også funn som handler om at de som kvinner må bevise at de faktisk klarer faget. Det hjelper ikke at de er utdannet, de må rett og slett *overbevise* sine mannlige kollegaer om at de skjønner noe. Flere har opplevd episoder hvor de blir stilt til veggs om de passer inn i bransjen. Et annet funn er at de snakker mye om selvinnsikt. De kaller det ikke lav selvtillit, men de fleste mener at de har en mye bedre selvinnsikt enn menn. Det henger sammen med forklaringer om at de ikke ville søkt seg til en høyere stilling de ikke var kvalifisert til, noe de mener menn gjør hele tiden. De må bli helst bli spurt om å søke og de må vite at de er meget godt kvalifisert. Det henger nok igjen sammen med at samtlige mener at menn reproducerer seg selv. Sitter det en mann på toppen så mener alle respondentene at det er åpenbart at han rekrutterer en som ligner han selv. Det er et funn at denne homososiale reproduksjonen oppleves som en begrensning for kvinnene, særlig med tanke på eget avansement, men også som et hinder for andre som kommer utenifra. Det er også et funn at de virkelig går inn for å ikke passe inn i stereotype roller som kvinne. De sørger for å *ikke* passe inn i den klassiske «morsrollen» som Kanter referer til. Kvinnene utvikler rett og slett strategier for å hindre at de blir

plasser i disse kvinnerollene. Min tolkning av dette fenomenet er å kalle det for en uklar kjønnsidentitet, fordi de er jo feminine kvinner slik jeg observerer dem, men de går inn med hud og hår for å ikke bli sett som det, flere mener også at kjønn ikke spiller noen rolle. «Det viktigste er at du passer inn sosialt» er noe som gjentas ofte. Som en respons på dette så sørger kvinnene for å passe inn i det som allerede eksisterer og som er sosialt akseptert. De passer inn i den mannlige normen. Jeg vil også klassifisere dette som at de kvinnelige ingeniørene er ekstremt fleksible med tanke på tilpasning. De finner seg i mye og krever lite. Et annet funn som overrasket meg var at ingen av kvinnene var involvert i kvinnenettverk i bransjen. Kvinnene var tilsynelatende uenige om viktigheten av nettverk, men etter en begrepsavklaring så viste det seg allikevel at de fleste mente av deg faglige nettverket var prekært for å drifte prosjekter. Det sosiale nettverket ble også trukket frem som spesielt viktig ved forfremmelse. Felles for de alle var at de ikke var kjent med noe bransjenettverk.

Forskningsspørsmål nr. 3: Hva er det strukturen forklarer?

Hovedfunn innenfor denne kategorien er at ingeniør i entreprenørbransjen er en kjønnsmerket posisjon. Det er naturlig å se for seg en mann til denne posisjonen og det kommer frem i empirien at den passer best for menn. Et annet funn som alle er samstemte om er at som kvinnelige ingeniører blir de ekstremt synlige. Denne synligheten kobles til kjønn og ikke kompetanse. De blir sett fordi de er i minoritet og fordi de er kvinner, de er annerledes enn majoriteten. Flere funn indikerer at kvinnene ikke blir sett som ingeniører, de er *kvinnelige* ingeniører. Noen funn indikerer også at det er lave forventninger til deres faglige kompetanse, men samtidig så må de levere bedre enn sine mannlige kollegaer for å bli respektert. Det er også en rød tråd i empirien som viser at de toner ned klesstil og utseende for å bli mindre kvinnelige. De sørger for å unngå annerledesheten. Et paradoks er at selv om det er tydelig at de ikke er seg selv så mener samtlige at det er ikke noe problem, de kan være seg selv!

Forskningsspørsmål nr. 4: Hva er det forholdet mellom arbeid og familie forklarer?

Hovedfunn i kategorien vitner om en sammenheng mellom antall timer nedlagt i arbeidet og suksess. For å avansere og få anerkjennelse i bransjen så må kvinnene legge ned de timene som trengs. Tidskulturen påvirker kvinnes muligheter. Det snakkes om fleksibel arbeidstid og fleksible arbeidsgivere, men funn indikerer at det er kvinnene som er mest fleksible. De tilpasser seg forventningene fra arbeidsgiver og sine egne forventninger til familien. Respondentene ser det som helt naturlig at det er de som står for mesteparten av omsorg for hus, hjem og familie, men de ser det også som helt naturlig at de stiller opp som ingeniører når det er behov. Det er også funn som forteller om et arbeidsregime som blir mer og mer konturløst, det finnes ikke noe tydelig skille mellom arbeid og fritid. Et viktig funn omhandler at de som kvinner havner akterut i forbindelse med svangerskapspermisjoner. De mister viktig erfaring ved at de blir satt ut av prosjekter tidlig i graviditeten. Det kan se ut til at det har en sammenheng med at de også havner bak sine mannlige kollegaer når lønnsoppgjøret foretas. Flere funn indikerer at de ligger bak sine mannlige kollegaer i lønn. Dette vil igjen føre til at det ikke vil være et reelt valg når permisjonen skal fordeles mellom mor og far.

Problemstilling: Hva er det som forklarer den sterke kjønnssegregeringen i entreprenørbransjen, og hvilke roller inntar kvinnelige ingeniører når de kommer inn i bransjen?

Først må det åpenbare svaret også adresseres, det er for få kvinner som søker seg til ingeniørutdanningen. I 2020 var det 20,1 % kvinner mot 79,9 % menn som søkte. Det er tallbasert fakta, men det er mange andre faktorer som kanskje er med på å besvare noe av hvorfor de ikke søker seg dit. I følge empirien som er diskutert under forskningsspørsmålene så er det komplekst tema hva som forklarer kjønnssegregering. Det handler om kulturelle utfordringer i et mannsdominert miljø, det er direkte og tøff kommunikasjon, det forekommer trakassering, det er vanskelig å endre eksisterende kultur, det er ekstra utfordringer rundt utenlandsk arbeidskraft og som kvinner må de hele tiden bevise at de kan faget. De blir ekstremt synlige som minoriteter. Dette fører igjen til at kvinnene må være ekstra

gode, de må levere godt over norm for å bli sett som ingeniør og ikke bare kvinne. Kvinner blir forbigått ved ansettelse og rekruttering fordi det kan virke som om ledelsen velger noe som ligner dem selv. Menn på toppen har en tendens til å velge attributter de selv har. De reproducerer seg selv. Respondentene er samstemte om at flere kvinner på toppen ville øke deres egne muligheter for internt opprykk, men også for andre kvinner å søke seg inn til bransjen. De kvinnelige ingeniørene blir plassert i stereotype kategorier og tillegges de tradisjonelle myke verdiene som ikke er det som anses som mest passende for bransjen. De blir også symboler for hva kvinner generelt klarer og dette medfører et ekstra press på de. De har lavere lønn enn sine jevngamle mannlige kollegaer. En annen forklaring er forholdet mellom arbeid og familie. De kvinnelige ingeniørene ønsker å prestere 100 % på jobb og de forventer det samme av seg selv på hjemmebane. Det er uforenelig i en bransje hvor de jobber under tidspress i store prosjekter som skal overleveres. Det finnes ikke noe klart svar, men dette er sammenfattet hva som fremkommer i empirien via forskningsspørsmålene. Når det gjelder hvilke roller kvinnene inntar så er det tydelig, de sørger for å bli en av gutta. De jobber bevisst for å ikke passe inn i stereotype kvinneroller. De kler seg etter hva som er naturlig i bransjen og de tilpasser seg den eksisterende kulturen. De inntar en kjønnsnøytral rolle hvor de ikke mener at kjønn spiller noen rolle. Det som betyr noe er at du passer inn sosialt.

5.2 Drøfting av konklusjonene og sammenligning av funn mot eksisterende teori

Kanter gjennomførte sin undersøkelse på 1970-tallet og Kvande & Rasmussen gjennomførte sin sent på 1980-tallet. Det som kanskje overrasker meg mest er hvor mye likheter det er i funn fra 2021 som støtter Kanter teori fra godt over 40 år tilbake i tid, også til Kvande & Rasmussen. Jeg fant ingen støtte til Kanter fire rollekategorier, moren, fristerinnen, kjæledyret og jern-kvinnen. I Kanter studie hadde kvinnene en tendens til å innta morsrollen. Grunnen til det ikke ble et funn i min studie er muligens fordi de kvinnelige ingeniørene sørger for å *ikke* passe inn der, spesielt morsrollen. De er meget selvbevisst på hvilke roller de ikke vil inn i. Hovedtrekkene er at det ikke er noe helt vesentlig som skiller seg ut, selvfølgelig har det skjedd noe på alle disse årene, men ikke nok. Kvande & Rasmussen stiller

spørsmålet om far kommer hjem i 1990-årene som en avslutning på sin bok. Jeg har lyst til å svare: ja, han kom hjem. Han fikk lengre pappaperm, men han måtte dra tilbake til sin 50 timers uke igjen fordi det fortsatt er han som tjener best. Og det er fortsatt mor som står øverst på ringelisten fra skole, barnehage og det er fortsatt mor som sørger for skift i sekken og bursdagsgaver som skal handles inn. Mor står som hovedansvarlig for den emosjonelle omsorgen. Så er det nok også slik at mor kanskje ikke klarer å dele på ansvaret, fordi hun liker å ha kontroll. Det får meg til å tenke på utsagnet om «slitne superkvinner» i Kvande & Rasmussens studie. Det må jo føre til at de brenner lyset i begge ender, som kvinnelige ingeniører i entreprenørbransjen så tilpasser de seg en hverdag som er krevende. Den er krevende på mange måter fordi det må være slitsomt å ha alles øyne på seg hele tiden. De må også samtidig sørge for at de ikke skiller seg for mye ut, de må tenke på hvordan de ser ut i tillegg til jobben som skal gjøres. En annen ting som Kvande & Rasmussen nevner i sitt studie er at de ser en endring med tanke på generasjonsskifte og de så for seg at mye av problemene for kvinner i mannsdominerte bransjer ville utjevne seg med kommende generasjoner. For å bruke Kvande (2000) sitt utsagn om det «norske paradokset», så er det vitterlig et *paradoks* at mine respondenter i 2021 sa nøyaktig det samme. Problemet er bare at det *er* den nye generasjonen som Kvande & Rasmussen tenkte på. Så skal det jo sies at det sikkert blir bedre og bedre med tiden som går, men det virker mer som et evighetsprosjekt.

5.3 Avslutning og veien videre

Avhandlingens formål har vært å se på ulike forklaringer på hvorfor entreprenørbransjen er så sterkt kjønnssegregert, og hvilke roller de kvinnelige ingeniørene inntar når de kommer inn i bransjen. Det var min egen erfaring fra bygg og eiendomsbransjen som skapte interessen samtidig som jeg generelt var nysgjerrig på entreprenørbransjen.

Mitt forskningsprosjekt baserer funn på en bestemt undersøkelse med utvalgte ingeniører i seks ulike organisasjoner. Dette gir begrensninger for om funnene er allment gyldige. Det antas likevel at funnene kan ha relevans for andre lignende

organisasjoner med sterk kjønnssegregering, kanskje spesielt kategorier som omhandler kjønnsroller og synlighet.

Det er et område som behøver og fortjener mer forskning. Det kunne vært interessant for videre forskning og sett på toppledelsen og hvilke strategier dem legger for å øke kvinneandelen til bransjen. Et funn i min avhandling var at dette var helt ukjent for samtlige. Ingen hadde kjennskap til strategier i organisasjonen for å bedre kjønnsbalansen. Det var et tema som ikke var kommunisert ut til de ansatte. For å få flere kvinner inn i entreprenørbransjen så tror jeg det kan være gunstig å se mer til Ingeborg-nettverket som rørleggerbransjen har stor suksess med. Det er viktig at de kvinnene som allerede finnes i bransjen «fremsnakker» egen bransje og for å gjøre det så må de trives og bli inkludert. Det må dog være aspekter som er verdt å trekke frem. Satt på spissen så vil jeg si at ingen blir fristet til å søke seg til en bransje hvor kvinner blir lønnet lavere, puttet i bås, utsatt for stygge kommentarer, stadig må overbevise at de kan faget og hvor de hele tiden løper i hamsterhjulet. Det må bli en balanse i ubalansen.

Jeg tror også at veien videre for bransjen er å engasjere eksterne rekrutteringsbyråer, opprette faglige nettverk hvor kvinner inviteres spesielt inn og sørge for at alle kvinner som kommer til entreprenørbransjen føler seg velkommen som den personen de er. Helt avslutningsvis frister det å svare på avhandlingens tittel: kvinnelig ingeniør i entreprenørbransjen – en av gutta? De mener selv at de er en av gutta fordi de trer inn det som oppfattes som naturlig i den kulturen de er i, de blir kvinner med mannlige attributter.

6.0 Litteraturliste

- Alvesson, M & Billing, Y.D. (2009). *Understanding Gender and Organizations*. (second ed.) California: SAGE
- Arbeidsmiljøloven (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_11#§10-4
- Arnesen, C. A. (1991). Lønnsforskjeller mellom sykepleiere og ingeniører 10 år etter eksamen. I søkelys på arbeidsmarkedet, nr. 1, 1991
- Bang, H. (2020). *Organisasjonskultur*. (5. Utg.) Oslo: Universitetsforlaget
- Bergmann, A. (2011). Otillräcklighet – den passionerade exploaterings bittra eftersmak. *Arbete; Passion och Exploatering*. Växjö: AiO 2011:03
- Borgestrand, O. (2019, 30. januar). Ekstrem mannskultur på norske byggeplasser. Hentet fra <https://www.byggfakta.no/ekstrem-mannskultur-pa-norske-byggeplasser-136192/nyhet.html>
- Brandth, B. og Kvande, E. (2005). Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Vol. 46 (1).
- Brenna, L. R., Vikan, M., Andersen, A. (2018). *Positiv innstilling til mangfold, men lav mangfoldskompetanse på ledernivå i bygge- og anleggsnæringen*. Hentet fra https://www.eba.no/siteassets/bilder/rapporter-og-publikasjoner/seema-rapport_mangfold.pdf
- Brunsson, K. Og Brunsson, N. (2015). *Beslutninger*. Norsk utgave. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Byggeindustrien, (2019, 14 august). hentet fra <https://www.bygg.no/w/index.php/article/1402891?image=dp-image130654-1403055>
- Byggenæringens Landsforbund, (2019, 30. januar) Hentet fra <https://www.bnl.no/artikler/2019/gjennomfort-konferanse-om-kvinner/>
- Colbjørnsen, T. (2017, Mars). Onwards and upwards Kvinners veier til topp i norsk næringsliv. Hentet fra https://spekter.no/Global/Rapporter/Kvinnens_veier_til_topps_i_norsk_næringsliv_2017.pdf
- CORE (2020) Topplederbarometer 2020. *Senter for likestillingsforskning*. Hentet fra <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/core-topplederbarometer/core-topplederbarometer-2020/core-topplederbarometer-2020.html>
- Eikeland, A. M. (2019, februar). Vis vei opp karrieretrappa. Hentet fra <https://www.magma.no/vis-vei-opp-karrieretrappa>
- Erichsen, V., Teigen, M., Hansen, H-T., Næss, H. E., Spilker, S. (2009). Profesjonsstudier (Artikkel 02/09). *Sosiologisk Tidsskrift*. Hentet fra <https://www.idunn.no/st/2009/02/art01>
- Flick, U. (2015). *Introducing research methodology : a beginner's guide to doing a research project* (2nd ed. ed.). Los Angeles, California: SAGE Publ.
- Global Gender Gap Report (2021, 30. mars). Hentet fra <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full>

- Hardøy, I. Schøne, P. og Østbakken, K. Misje, K. (2017). Children and the gender gap in management. Hentet fra <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2452738>
- Hatch, M. J. (2001). *Organisasjonsteori moderne, symbolske og postmoderne perspektiver*. Oslo: Abstrakt forlag
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2014). *Hvordan organisasjoner fungerer*. (4. Utg., 2. opplag). Bergen: Fagbokforlaget
- Jacobsen, D. I. (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg., 3. opplag.). Oslo: Cappelen Damm
- Jensen, R. S., og Øistad, B. S. (2019). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå*. Fafo-rapport 2019:17
- Johannessen, A., Tufte, P. A., Kristoffersen, L. (2006). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 3.utgave. Oslo: Abstrakt forlag
- Johannessen, L. E. F, Raafoss, T. W. og Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. New ed. New York: Basic Books
- Karlsson, J. Ch. (2006). Bra och dålig flexibilitet – en litteraturoversikt. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 12, nr. 3
- Kvande, E. & Rasmussen, B. (1993). *Nye kvinneliv: kvinner i menns organisasjoner*. (3. opplag) Oslo: Ad Notam Gyldendal
- Kvande, E. (2000). Makt og kjønn i det nye arbeidslivet. *Tidsskrift for ARBEJDSLIV*, 2. årg.nr.1 Hentet fra <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/108301/157700>
- Layder, D. (1998). *Sociological Practice: Linking Theory and Social Research*. California: SAGE Publ.
- Likestilling- og diskrimineringsloven (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering. (LOV-2017-06-16-51). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51?q=likestilling>
- Lindgren, G. (1985). *Kamrater, kolleger och kvinnor – en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Universitetet i Umeå
- Lindgren, G. (1992). *Doktorer, systrar och flickor*. Stockholm: Carlsson.
- Lyng, S.T. (2008). Opp eller ut? *Arbeidsforskningsinstituttet*, notat 12/2008. Hentet fra <https://www.advokatforeningen.no/globalassets/opp-eller-ut.pdf>
- March, J. G. (1994). *A primer on decision making. How Decisions Happen*. New York: The Free Press
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative Research*. 4th.edt. San Francisco: Jossey-Bass Publ.
- Morrison, A. M., White, R. P., Velsor, E. V. (1994). *Breaking the glass ceiling. Can women reach the top of America's largest corporations?* USA: Perseus Publishing
- Nav, (2019, 01. desember) Foreldrepenger, engangsstønad og svangerskapspenget. Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/familie-statistikk/foreldrepenger-engangsstonad-og-svangerskapspenget>
- Nergaard, K., Andersen, R. K., Alsos, K. og Oldervoll, J. (2018). *Fleksibel arbeidstid. En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2018:15
- NOU 2012: 15, (2012). *Politikk for likestilling*. Hentet fra <http://regjeringen.no>

- O'Neill, O. & O'Reilly, C. (2011). *Overcoming the Backlash Effect: Self-Monitoring and Women's Promotions*. Stanford Graduate School of Business. Hentet fra <https://www.gsb.stanford.edu/insights/researchers-how-women-can-succeed-workplace>
- Petersen, T. (2002). Fra tvang til valg. Artikkel 03/2003. *Tidsskrift for samfunnsforskning*
- Rexten, L.C.O. (2019). *Kvinne og fagarbeider -en minoritet på arbeidsplassen?* (Masteroppgave fra Høgskolen i Østfold). Hentet fra https://hiob.brage.unit.no/hiob-xmlui/bitstream/handle/11250/2619397/Ouren_Lene_Cathrine.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2007, april). *The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions*. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/279400699_The_Glass_Cliff_Exploring_the_Dynamics_Surrounding_the_Appointment_of_Women_to_Precarious_Leadership_Positions
- Saldana, J. (2016). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. (3. Edt.) California: SAGE Publ.
- Samordna Opptak (2020, April). Faktanotat. Søkning om opptak til høyere utdanning ved universiteter og høyskoler gjennom Samordna opptak. Hentet fra <https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/sokertall-2020/uhg-faktanotat-so-april-2020.pdf>
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publ.
- Schein, E. H. (1987). «Organisasjonskultur og ledelse. Er kulturendring mulig?» Oslo: Libro forlag.
- Schiefloe, P. M. (2019). *Mennesker og samfunn. Innføring i sosiologisk forståelse*. (3. utg., 1. opplag). Bergen: Fagbokforlaget
- Silverman, D. (2015). *Interpreting Qualitative Data*. California: SAGE Publ.
- Solberg, A. G. (2017). *Kjønnsbalanse i ledelse*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Statistisk Sentralbyrå (2019). Fakta om likestilling. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>
- Statistisk Sentralbyrå (2019). Flere menn i kvinnedominerte utdanningsprogram. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/flere-menn-i-kvinnedominerte-utdanningsprogram>
- Statistisk Sentralbyrå (2020, 04. mars). Saktere nedgang i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/saktere-nedgang-i-lonnsforskjellene-mellom-kvinner-og-menn>
- Strand, T. (2007). *Ledelse, organisasjon og kultur* (2. utg.) Bergen: Fagbokforlaget
- Sætre, A. S. (2009). *Kommunikasjon i organisasjoner*. Bergen: Fagbokforlaget
- Teigen, M. (2021, 02. februar). Kjønnsforskning hjelper oss å forstå samfunnet vi lever i. Hentet fra <https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/kjonnsforskning-hjelper-oss-a-forsta-samfunnet-vi-.html>
- Teigen, M. & Reisel, L. (2014). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademiske
- Tjora, A. (2019). *Viten skapt. Kvalitativ analyse og teoriutvikling*. (1. utg., 2. opplag). Oslo: Cappelen Damm Akademisk

- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig*. (2. opplag). Lund: Studenlitteratur
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research: Design and Methods*. California: SAGE
- Østerberg, D. (2010). *Sosiologiens nøkkelbegreper*. (6. utg., 7. opplag). Oslo: Cappelens Forlag

Figur 1. Selvkomponert etter data fra Samordna Opptak (2020, April) Hentet fra <https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/sokertall-2020/uhg-faktanotat-so-april-2020.pdf>

Figur 2. Byggenæringens Landsforbund (2019). Hentet fra https://www.bnl.no/siteassets/bilder/bilder-til-spesielle-saker/rapport_bnl_hmskort_2019.pdf

7.0 Vedlegg

7.1 Datablad fra Global Gender Gap Report, Norway. Vedlegg nr. 1



Global Gender Gap Index

Economic participation and opportunity
 Educational attainment
 Health and survival
 Political empowerment

	2006 score	2021 score
2	0.799	3
Economic participation and opportunity	11	0.729
Educational attainment	15	1.000
Health and survival	61	0.975
Political empowerment	2	0.494

COUNTRY SCORE CARD

	rank	score	avg	female	male	f/m	distance to parity
Economic participation and opportunity	20	0.792	0.583				
Labour force participation rate, %	18	0.938	0.655	75.6	80.6	0.94	
Wage equality for similar work, 1-7 (best)	27	0.745	0.628	—	—	5.21	
Estimated earned income, int'l \$ 1,000	17	0.792	0.494	56.1	70.8	0.79	
Legislators, senior officials and managers, %	68	0.526	0.349	34.5	65.5	0.53	
Professional and technical workers, %	1	1.000	0.755	51.2	48.8	1.05	
Educational attainment	33	1.000	0.950				
Literacy rate, %	1	1.000	0.897	—	—	—	
Enrolment in primary education, %	77	0.999	0.755	99.8	99.9	1.00	
Enrolment in secondary education, %	1	1.000	0.950	95.6	95.6	1.00	
Enrolment in tertiary education, %	1	1.000	0.927	98.7	66.3	1.49	
Health and survival	126	0.964	0.957				
Sex ratio at birth, %	1	0.944	0.925	—	—	0.95	
Healthy life expectancy, years	134	1.008	1.029	71.6	71.0	1.01	
Political empowerment	3	0.640	0.218				
Women in parliament, %	12	0.799	0.312	44.4	55.6	0.80	
Women in ministerial positions, %	29	0.637	0.235	38.9	61.1	0.64	
Years with female/male head of state (last 50)	4	0.532	0.144	17.4	32.6	0.53	

0.849 / 3

NOR

SELECTED CONTEXTUAL DATA

General Indicators

	female	male	value
GDP, US\$ billions	–	–	366.4
GDP per capita, constant '17 int. \$ 1000	–	–	61.36
Total population, million people	2.66	2.72	5.38
Population growth rate, %	0.68	0.85	0.77
Population sex ratio (female/male), female/male ratio	49.49	50.51	0.98

Work participation and leadership

	female	male	value
Labour force, million people	1.28	1.43	0.47
Unemployed adults, % of labour force (15-64)	3.49	4.05	0.86
Workers employed part-time, % of employed people	58.37	41.24	1.42
Gender pay gap (OECD only), %	–	–	4.99
Proportion of unpaid work per day, female/male ratio	–	–	1.39
Advancement of women to leadership roles, 1-7 (best)	–	–	5.69
Gender parity in tech roles, 1-7 (best)	n/a	n/a	n/a
Boards of listed companies, % board members	40.20	50.80	0.67
Firms with female majority ownership, % firms	n/a	n/a	n/a
Firms with female top managers, % firms	n/a	n/a	n/a
Share of workers in informal sector, % workers	n/a	n/a	n/a

Access to finance

	female	male	value
Right to hold a bank account & get credit, 0-1 (worst)	–	–	0.00
Inheritance rights for daughters, 0-1 (worst)	–	–	0.00
Women's access to land use, control & ownership, 0-1 (worst)	–	–	0.00
Women's access to non-land assets use, control & ownership, 0-1 (worst)	–	–	0.00

Civil and political freedom

	female	male	value
Year women received right to vote	–	–	1913
Number of female heads of state to date	–	–	5
Election list quotas for women, national, yes/no	n/a	n/a	No
Party membership quotas, voluntary, Yes/no	n/a	n/a	Yes
Seats held in upper house, % total seats	n/a	n/a	n/a
Right to equal justice, 0-1 (worst)	–	–	0.00
Right to travel outside the country, 0-1 (worst)	–	–	0.00

Family and care

	female	male	value
Mean age of women at birth of first child	–	–	30.7
Average number of children per woman	–	–	1.68
Women's unmet demand for family planning, % women 15-49	–	–	6.00
Right to divorce, 0-1 (worst)	–	–	0.25
Child marriage, % women 15-19	–	–	0.10
Length of maternity/paternity leave (days), weeks	91.00	10.00	0.11
Wages paid during maternity/paternity leave, % annual gross wage	94.19	0.00	0.00
Public childcare expenditure, % GDP	–	–	1.33

Education and skills

	female	male	value
STEMS, attainment %	10.88	37.48	0.29
Agri., Forestry, Fisheries & Veterinary, attainment %	0.78	0.85	0.91
Arts & Humanities, attainment %	7.77	7.52	1.03
Business, Admin. & Law, attainment %	18.28	18.98	0.96
Education, attainment %	19.68	10.50	1.87
Engineering, Manuf. & Construction, attainment %	5.81	24.50	0.23
Health & Welfare, attainment %	27.61	7.88	3.50
Information & Comm. Technologies, attainment %	0.97	7.42	0.13
Natural Sci., Mathematics & Statistics, attainment %	4.30	5.55	0.77
Services, attainment %	3.43	7.48	0.46
Social Sci., Journalism & Information, attainment %	11.40	9.14	1.25
Vocational training, attainment %	13.49	21.78	0.62
PhD graduates, attainment %	0.84	1.20	0.70

Health

	female	male	value
Maternal mortality, deaths per 100,000 live births	–	–	2
Prevalence of gender violence in lifetime, % women	–	–	27.0
Law permits abortion to preserve a woman's health, 0-1 (worst)	–	–	0.00
Births attended by skilled personnel, % live births	–	–	99.20
Antenatal care, at least four visits, % women 15-49	n/a	n/a	n/a

7.2 Intervjuguide vedlegg nr. 2

Intervjuguide

Dette er hovedstammen av spørsmål jeg vil stille respondentene, det vil forekomme noen mindre justeringer fram til den endelige versjonen. Det vil bli personlige intervjuer med respondentene, intervjuene vil bli tatt opp på båndopptager. Disse vil senere bli slettet. Jeg ønsker å få til gode samtaler på respondentens premisser, jeg sikter meg derfor inn på en mellomting mellom en semi-strukturert og en løst strukturert intervjuguide.

- Husk: informere informantene om at de ikke må navngi eller gi bakgrunnsopplysninger om enkeltpersoner, men omtale andre på en generell måte (på gruppenivå).

Min problemstilling:

«Hva er det som forklarer den sterke kjønnssegregeringen i entreprenørbransjen, og hvilke roller inntar kvinnelige ingeniører når de kommer inn i bransjen?»

Biografi:

- Alder
- Utdanning/faglig bakgrunn
- Barn/familiesituasjon
- Ansvarsområde
- Hvem rapporter du til?
- Hvor mange rapporterer til deg?
- Hvor lenge har du hatt stillingen du nå besitter i organisasjonen?
- Hva jobbet du med før denne stillingen?
- Hvordan fikk du stillingen?

Strukturelle muligheter og sosiale strukturer

- Hvilke muligheter for intern forfremmelse er det i organisasjonen?
- Har du søkt andre (høyere) stillinger internt eller eksternt de siste 5 årene? Fortell mer om hvorfor og hvordan det gikk.
- Kan du fortelle litt om dine karriereambisjoner?
- Har du kunnskap/erfaring om hvordan rekrutteringen til lederstillinger foregår i din organisasjon?
- I hvilken grad er nettverk og mentorer viktig for deg i din stilling?
- Uformelle nettverk vs formelle nettverk? Ligger det noen form for makt i nettverk?

- I hvilken grad føler du et forventningspress i din stilling? Er forventningene til kvinner og menn like i din organisasjon?
- Mener du at kvinner kan oppleve hindringer/begrensninger i karrieren på grunn av kjønn?
- Utdyp gjerne.
- Familie, tid og skille mellom privatliv og arbeidstid? Krever bedriften at du alltid er på?
- Har du noen tanker rundt kjønnsfordelingen i organisasjonen?

Hvordan er kulturen hos dere?

Hvordan vil du beskrive kommunikasjonen i bransjen? Er det et typisk stammespråk? Er det i tilfelle kjønnsmerket?

Har du noen gang kjent på at du inntar en rolle for å passe inn i et mannsdominert miljø? På hvilken måte, forklar.

Synlighet, kjenner du på at du som kvinne er ekstra synlig? Og hvordan håndterer du det? Kompenserer du på noe vis?

- Hvordan vil du beskrive sammensetningen av ledergruppen i organisasjonen?
- Hva er dine tanker rundt kjønnsbalanse? Og hva tror du skal til for at bransjen skal bli bedre på dette?
- Kan du nevne de viktigste faktorene for å oppnå suksess i organisasjonen?
- Er det noe jeg ikke har spurt om som du gjerne ville ha med? Trakassering? Ugreie hendelser?

7.3 Informasjonsskriv og samtykke vedlegg nr. 3

Vil du delta i forskningsprosjektet

"Ledelse, karriere og kjønn: Hvilke erfaringer har kvinnelige mellomledere i entreprenørbransjen når de ønsker å avansere til lederposisjoner?"

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å belyse kvinnelige mellom-lederes erfaringer rundt egne muligheter i entreprenørbransjen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å få kvinnelige mellomledere til å fortelle om egne erfaringer rundt avansement og karriere i arbeidslivet, og hvilke muligheter og/eller begrensninger de særlig har merket seg. Det er få kvinner i entreprenørbransjen og det er få kvinnelige toppledere i norsk næringsliv generelt. Det har blitt forsket på kjønnsbalanse og fordeler/ulempes rundt dette tidligere, det jeg ønsker å gjøre er å supplere funn fra forskningen med kvinnes egne erfaringer og fortellinger fra arbeidslivet.

Tema og problemstilling

Problemstillingen handler om hva det er som påvirker kvinnelige mellomlederes mulighet til å oppnå topplederposisjoner. Studien tar utgangspunkt i teori og forklaringer som særlig fokuserer på strukturelle faktorer, nettverk og prestasjonskrav. Når forskningsprosjektet er gjennomført skal den bearbeides og leveres som masteravhandling i organisasjon og ledelse.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Seksjonen for organisasjon og ledelse, avdeling ØSS ved Høgskolen i Østfold er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget er trukket ut gjennom et målrettet valg av respondenter som er valgt på grunn av de egenskapene de besitter. Egenskapene er basert på kjønn, stilling, bransje og størrelse på organisasjonen.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du intervjues personlig. Det vil ta deg ca. 1 time. Intervjuet vil inneholde spørsmål om dine erfaringer som mellomleder, og fokuset vil være på dine karrieremuligheter og hvilke erfaringer du har med kjønnsbalanse i arbeidslivet. Intervjuet vil bli tatt opp på bånd.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- De eneste som vil ha tilgang til opplysningene er jeg som student og min veileder ved Høgskolen i Østfold.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.
- Datamaterialet lagres på en forskningsserver som vil være innelåst.

Det vil ikke være mulig gjenkjenne hvem det er som har deltatt som respondenter i masteravhandlingen. Det vil kun bli opplyst om generelle trekk som sektor og størrelse ved virksomhetene der respondentene jobber.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er juni 2021. Ved prosjektslutt slettes alle data og personopplysninger.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Høgskolen i Østfold ved førsteamanuensis Jan Moren, jan.moren@hiof.no.
- Personvernombud ved Høgskolen i Østfold: Martin Gautestad Jakobsen, martin.g.jakobsen@hiof.no
- Student Elin Kolstad, tlf: 95827199 elin.kolstad@gmail.com
- Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Jan Moren
(Forsker/veileder)


Elin Kolstad

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [*sett inn tittel*], 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)

7.4 NSD godkjent søknad vedlegg nr. 4

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

09.05.2021, 20:11

med vedlegg den 08.09.2020, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på "Del prosjekt" i meldeskjemaet.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 07.06.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

about:blank

Side 2 av 3

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)