

# MASTEROPPGAVE

## **Kvinne og fagarbeider - en minoritet på byggeplassen?**

Lene Cathrine Ouren Rexten

15.05.2019

Masterstudium i organisasjon og ledelse

Avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag





## FORORD

---

Disse fire årene gjennom Masterstudiet i organisasjon og ledelse har for meg vært en reise i kunnskap. En indre reise i meg selv hvor jeg har tilegnet meg dypere kunnskap og selvinnsyn, og en ytre reise i min omverden. Reisen har resultert i en dypere forståelse av hvordan vi individer interagerer og lever i samhandling med hverandre. Totalt sett har reisen gitt meg mye kunnskap som jeg er svært takknemlig for å ha fått mulighet til å kunne tilegne meg.

Jeg vil takke mannen min Steinar, og mine fire barn, Mats, Oskar, Anders og Frida for at dere har vært tålmodige og gitt meg den friheten og den egentiden jeg har hatt behov for, slik at jeg har kunnet fullføre studiet.

Takk til Magnhild Kaarstad for korrekturlesing og koselige studiedager på Øddø.

Det siste året har for meg stort sett handlet om å få ferdig denne studien, og uten min motivator og dyktige veileder Sol Skinnarland, er det vanskelig å si om jeg i det hele tatt ville kommet i mål med ferdig avhandling. Takk til deg Sol, for målrettet veiledning. Resultatet har blitt en dagsaktuell studie om unge kvinnelige fagarbeidere og deres hverdag på byggeplass. Det er dem dette dreier seg om. Uten deres velvilje for å delta på mine intervjuer hadde jeg aldri fått de funnene som denne studien handler om. Tusen takk! Det er dere som er heltene i arbeidsklær, og som hver dag er der ute på byggeplassen som flotte rollemodeller. Dere er forbilder for de unges yrkesvalg, dere bidrar til at vår bransje tiltrekker seg flere dyktige fagarbeidere, både gutter og jenter.

Jeg heier på dere!

Toftebacken, 1.05.19

Lene Rexten



Til Frida,



## DANS DOTTER MI

Ta på de raude  
danseskorne dotter mi  
og dans

La ingen få knebla  
din song eller  
hemma din draum

Dans dotter mi

Dans

Grip dagen  
og fyll han  
med din styrke

Vakker er du  
Slå vakt om  
grensene dine  
Vent ikke på å  
bli vald av livet  
Velg sjølv.

(Bratlund, 1996).





## SAMMENDRAG

---

Denne studien har hatt som formål å undersøke hvordan det er å være ung kvinnelig fagarbeider i bygge- og anleggsnæringen i dagens Norge. Dette er sett i lys av den skjevfordelte kjønns sammensetningen i næringen. Pr 2019 finnes det ca 2 % kvinnelige fagarbeidere i bygge- og anleggsnæringen (Byggenæringens Landsforening, 2019) . Metoden som er benyttet i studien er induktiv kvalitativ metode hvor fokusgruppeintervjuer er valgt for innsamling av data. Det ble gjennomført totalt intervjuer av 9 informanter fordelt på 4 intervjuer. Studiens to forskningsspørsmål man ønsket besvart er:

1: Hvordan oppleves det å være kvinnelig lærling eller nyutdannet fagarbeider på en norsk byggeplass? - *Hvordan opplever kvinnene selv sitt arbeidsmiljø, med tanke på trivsel, inkludering, samarbeid og fellesskap?*

2: Hva var årsaken og forløpet til at kvinnene valgte å utdanne seg innenfor et tradisjonelt sett mannsdominert yrke? - *Hvordan opplevdes, og hva var bakgrunnen for deres vei inn i yrket?*

Resultatet av studien er at kvinnene har funnet seg til rette i arbeidsmiljøet *fordi* de innordner seg den mannsdominerte kulturen. Gjennom funnene har det kommet frem at de innordner seg blant annet dårlig tilpasset arbeidstøy, få eller ingen brakkefasiliteter, overdreven oppmerksomhet og annerledes kultur (dvs. guttehumor og til tider sjåvinistisk språkbruk). Dette er et paradoks. Kvinnene føler seg inkludert og er en del av fellesskapet, men dette er på tross av egne behov, de innordner seg en annerledes kultur. De har i egenskap av seg selv og sine holdninger og sin kultur, hatt liten eller ingen innflytelse på det bestående miljøet.

Hovedsakelig har de valgt yrket ut fra faglige interesser, yrkesvalget er også veloverveid, de har alle fullført en annen videregående utdanning tidligere. Valget henger også sammen med påvirkning fra familie. Rådgivere ved videregående skole er preget av de samme fordommene til yrket som samfunnet for øvrig, kvinnene hadde kun erfaring med å bli anbefalt typiske kvinneyrker som helse- og oppvekstfag fra rådgiverne.



# INNHALDSFORTEGNELSE

---

<b>1</b>	<b>Innledning</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Teoretisk utgangspunkt</b> .....	<b>5</b>
2.1	<i>Innledning – valg av teoretisk ståsted</i> .....	5
2.2	<i>Organisasjonskultur</i> .....	7
2.3	<i>Aktører</i> .....	13
<b>3</b>	<b>Metode</b> .....	<b>23</b>
3.1	<i>Innledning</i> .....	23
3.2	<i>Valg av metode</i> .....	24
3.3	<i>Utvelgelse av informanter</i> .....	26
3.4	<i>Oppbygning av intervjuguide</i> .....	31
3.5	<i>Transkripsjonsprosessen</i> .....	32
3.6	<i>Kategorisering og koding</i> .....	33
3.7	<i>Kvaliteten på studien</i> .....	33
3.8	<i>Etikk og etiske problemstillinger</i> .....	34
3.9	<i>Kritikk og kommentarer av egen forskning</i> .....	35
<b>4</b>	<b>Analyse av funn</b> .....	<b>36</b>
4.1	<i>Hvordan oppleves det å være kvinnelig lærling eller nyutdannet fagarbeider på en norsk byggeplass?</i> .....	37
4.2	<i>Hva var årsaken og forløpet til at kvinnene valgte å utdanne seg innenfor et tradisjonelt sett mannsdominert yrke?</i> .....	59
4.3	<i>Overordnet refleksjon rundt mine funn</i> .....	64
<b>5</b>	<b>Drøfting</b> .....	<b>65</b>
5.1	<i>Minoritet?</i> .....	67
5.2	<i>Overdreven oppmerksomhet</i> .....	68
5.3	<i>Flere kvinner på byggeplassen og betydningen av fadder</i> .....	70
5.4	<i>Stereotype oppfattelser av kvinnerollen</i> .....	73
5.5	<i>Artefakter</i> .....	77
5.6	<i>Tilhørighet og tilpasning</i> .....	78
5.7	<i>Leavitt-Ry-modellen</i> .....	79
<b>6</b>	<b>Resultater og konklusjon</b> .....	<b>80</b>

<b>7</b>	<b>Oppsummering og veien videre .....</b>	<b>81</b>
<b>8</b>	<b>Referanser .....</b>	<b>84</b>
<b>9</b>	<b>Vedlegg.....</b>	<b>90</b>

## **MODELL OG TABELLFORTEGNELSE**

---

Modell 1. Leavitt-Ry-modellen (net2change, u.d.).....	<b>6</b>
Modell 2. (Kanter, 1977 (1993), s. 209).....	<b>16</b>
Tabell 1. Oversikt over informanter sortert pr intervju. ....	<b>28</b>
Modell 3. Intervjuprosess- kvalitativ modell (Hesse-Biber & Leavy, 2011, s. 113). ..	<b>30</b>
Tabell 2. Kategorisering av funn fra fokusgruppeintervjuer .....	<b>37</b>
Tabell 3. Systematisering av tema ut fra kategoriserte funn.....	<b>66</b>





# 1 INNLEDNING

---

Bakgrunnen for valg av tema er et tilsyn Arbeidstilsynet gjennomførte med fokus på psykososialt arbeidsmiljø etter Arbeidsmiljølovens § 4.3 hos min tidligere arbeidsgiver i 2013. Denne hendelsen vekket hos meg en interesse for psykososialt arbeidsmiljø, som er grunnlaget for forsknings-idéen min.

I arbeidet med «å snevre inn» på forskningsspørsmål, tenkte jeg på følgende: «Er det en spesiell gruppe som vil bli mest påvirket av et godt eller dårlig arbeidsmiljø, og kom frem til at unge uten tidligere erfaring fra arbeidslivet, kan i særlig grad være utsatt. Vinklingen min ble derfor rettet mot unge arbeidstakere.

Ifølge Arbeidskraftundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå arbeidet det ca. 8,6 % kvinner i bygg- og anleggsnæringen i 2018 (Statistisk sentralbyrå, 2019) og det var 3,7 % andel kvinnelige lærlinger innenfor bygg- og anleggsteknikkfaget i 2016 (Statistisk sentralbyrå, 2018).

Aktuelt på dagsorden er økt rekruttering av kvinner til bygge- og anleggsnæringen i Norge. Byggenæringens Landsforening (BNL) har det siste året rettet oppmerksomheten mot den skjeve kjønnsbalansen i næringen. Bygge- og anleggsnæringen i Norge har stor mangel på faglært arbeidskraft (Byggenæringens Landsforening, 2019). Næringen viser til at flere bedrifter ønsker å rekruttere flere i tiden fremover, og at de allerede nå har vanskeligheter med å få tak i folk, og da spesielt fagarbeidere. Det vises til at over fire av ti bedrifter ikke har lyktes med å rekruttere de fagarbeiderne de har ønsket (Byggenæringens Landsforening, 2019). Videre svarer nesten 20 % av bedriftene i undersøkelsen, at de ikke har lærlinger, fordi de ikke fikk tak i noen. Ser man dette opp mot at bransjen så og si bare rekrutterer folk fra halvparten av den norske befolkningen (menn), er det enkelt å skjønne at bransjen nå har fokus på den skjeve kjønnsbalansen. De er nødt for å finne ut av hvordan de skal tiltrekke den kvinnelige delen av befolkningen, for å kunne rekruttere flere arbeidstakere.

Leser man på bygg.no vil man finne mange artikler som omhandler ønske om å rekruttere flere kvinner til bygge- og anleggsnæringen. Leder i BNL tok i samarbeid med Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) høsten 2018 initiativ til en samling for å rette søkelyset på økt rekruttering av kvinner til bransjen. Samlingen ble

avholdt i januar 2019 og samlet deltakere fra mange ulike bedrifter og organisasjoner (Byggenæringens Landsforening, 2019). I forbindelse med samlingen, uttalte han følgende:

Jeg ønsker ikke å starte en tradisjonell mann/kvinnedebatt, men jeg ønsker å utfordre oss alle på kultur, slik at vi kan komme opp med tiltak som endrer disse kulturene, og som gjør at flere kvinner velger å jobbe i bygg- og anleggsnæringen.

BNL-lederen viser altså til at vi skal bidra til å skape arbeidsplasser med en kultur som både kvinner og menn vil trives i, slik at begge kjønn velger seg til yrket og blir i yrket. Dette med «å trives på jobb» gis oppmerksomhet også i et videre samfunnsmessig perspektiv, ikke bare i bygge- og anleggsnæringen og Stortingsmelding 27 var den første melding til Stortinget som tok for seg arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerhet i norsk arbeidsliv (Wahlstedt, 2011). Tittelen på Stortingsmeldingen er «Felles ansvar for et godt og anstendig arbeidsliv» og dette handler om at regjeringen ønsker at det norske arbeidsliv skal ha fokus på den norske arbeidslivsmodellen. «Et anstendig arbeidsliv er viktig i et samfunnsmessig perspektiv» (Arbeids og sosialdepartementet, 2011).

Ettersom jeg selv er kvinne og siden 1998 har studert og jobbet i byggenæringen, har også jeg kjent på kroppen de utfordringene det kan være som ung kvinne å komme inn i det etablerte mannsmiljøet som man ofte finner i næringen.

Ved å se på bygge- og anleggsnæringens behov om økt rekruttering av kvinner til bransjen, i sammenheng med Stortingets satsingsområde innenfor arbeidslivet, ble det derfor interessant for meg å slå dette sammen til en forsknings-idé. Utfra informasjonen om byggenæringens fakta om antallet kvinner i næringen formet jeg så utkastet til min forsknings-idé og problemstilling:

*Kvinnelig fagarbeider på byggeplassen – en minoritet?*

Utfra problemstillingen min har jeg hatt et ønske om å «ta temperaturen», få et dypere innblikk i hvordan det er opplevd å være ung kvinnelig fagarbeider ansatt hos en entreprenør, med en arbeidshverdag på en byggeplass i Norge.

Jeg er også tilhenger av at man skal kunne velge utdanning og yrke fritt utfra evner og interesser. Det skal ikke være omverdenens forventninger eller fordommer som



skal påvirke yrkesvalg, slik Jensberg, Mandal og Solheim (2012) også beskriver problematikken ved at kjønnssegregering begrenser enkeltindividers autonomi og selvutfoldelse. Det begrenser den personlige valgfriheten Solheim & Teigen (2006), og kan skape begrensninger både i forhold til status og utviklingsmuligheter (Jensberg, Mandal, & Solheim, 2012, s. 17) .

Mange har fordommer og forventninger til at det i bygge- og anleggsnæringen stort sett bare jobber menn, og at arbeidsmiljøet innebærer et tøft mannsdominert miljø med seksualisert språkbruk. Tanken om å skulle utdanne seg til et slikt miljø er mulig ikke veldig attraktivt for unge jenter (Nes, 2019). Jeg koblet dette opp mot problemstillingen min, og satt dermed igjen med to forskningsspørsmål jeg ønsket svar på:

1: Hvordan oppleves det å være kvinnelig lærling eller nyutdannet fagarbeider på en norsk byggeplass? - *Hvordan opplever kvinnene selv sitt arbeidsmiljø, med tanke på trivsel, inkludering, samarbeid og fellesskap?*

Herunder inngår den delen av lovregulert arbeidsmiljø jeg er mest opptatt av, det psykososiale miljøet. Ivaretagelsen av et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø er lovregulert i Arbeidsmiljølovens § 4-3, hvor disse krav stilles:

1. Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
2. Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
3. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
4. Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. (Norges Lov, u.d.).

Mitt andre forskningsspørsmål handler om å det å kunne ta et selvstendig yrkes- og utdanningsvalg. Dette valget bør tas basert på egne evner og interesser, men valget blir ofte påvirket av omverdenens oppfatninger, holdninger og fordommer. Kulturen i bygge- og anleggsbransjen er av mange oppfattet som tøff og med et seksualisert språkbruk og uten andre kvinner som jentene eventuelt kan knytte sosiale relasjoner til (Nes, 2019).

2: Hva var årsaken og forløpet til at kvinnene valgte å utdanne seg innenfor et tradisjonelt sett mannsdominert yrke? - *Hvordan opplevdes, og hva var bakgrunnen for deres vei inn i yrket?*

Herunder ønsker jeg å undersøke hvilke forventninger, fordommer og oppfatninger kvinnene møtte i forbindelse med deres yrkesvalg, og på hvilken måte dette innvirket på deres selvstendighet og identitet .

Formålet mitt med denne masteravhandlingen er å gi et bidrag for å øke kunnskapen om hvilke forhold som møter jentene som ønsker seg inn i bygg- og anleggsnæringen. Med økt kunnskap om dette kan man sette i gang tiltak som på sikt fører til økt rekruttering av jenter til fagutdanningen innenfor yrket.

Gjennom hele perioden med arbeidet med studien har jeg søkt opp litteratur fra andre studier og annen forskning og empiri omkring tema kvinnelige fagarbeidere i bygge- og anleggsbransjen i Norge. Resultatet av hva jeg fant var magert. Det er ikke utført mye forskning på dette temaet der arenaen er bygge- og anleggsnæringen i Norge. Det er noe forskning på tilsvarende tema, kvinner i andre mannsdominerte miljøer, i andre bransjer, hvor blant annet Lilleås, Ellingsen, & Kimmel (2014) er bidragsyter med en omfattende rapport fra miljøet i forsvaret.

Jeg tenker derfor som Jon Sandmæl (leder i BNL) at det er på høy tid vi setter temaet på dagsorden, og gjennomfører forskning som gir kunnskap om arbeidsmiljøet i bransjen, slik at bygge- og anleggsnæringen blir mer attraktiv, også for kvinner (bygg.no, 2018).

Slik innholdsfortegnelsen viser, vil jeg nå først presentere relevant forskning, teori og empiri i kapittel to som kan belyse mine funn. Så redegjør jeg for hvordan denne studien ble gjennomført, altså mitt valg av metode for forskningen i kapittel tre. Deretter blir mine funn presentert og analysert i kapittel fire. Funnene blir så drøftet opp mot teori i kapittel fem, og jeg konkluderer etter hvert med et resultat over hva som er oppnådd, og hva jeg har fått som svar på mine forskningsspørsmål i kapittel seks. Helt til slutt i kapittel syv vil jeg komme med en anbefaling om hva man bør forske videre på, ut fra de funnene som denne studien har gitt. Jeg vil tillegge at selv om jeg har spisset problemstillingen min gjennom arbeidet med denne masteravhandlingen, har jeg allikevel valgt å inkludere noe fra min tidligere

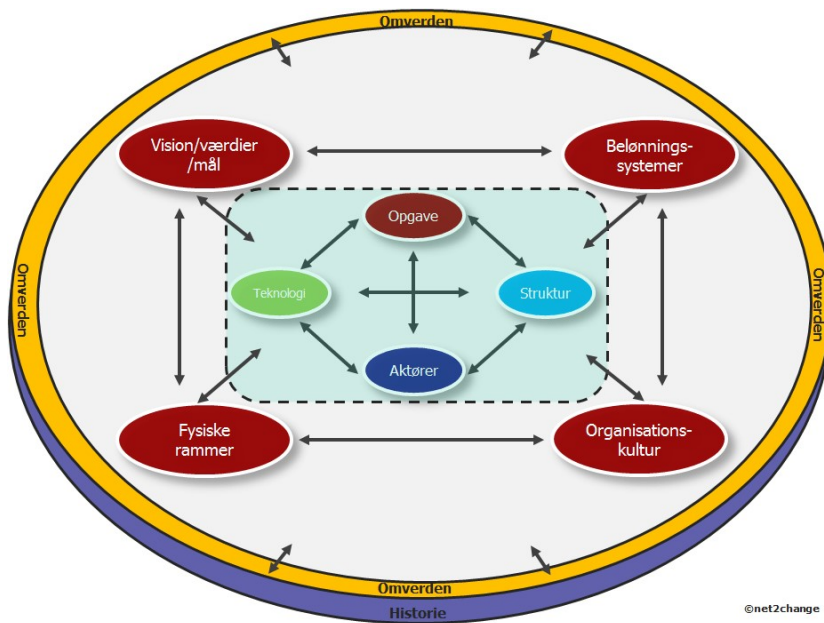
litteraturgjennomgang (2017) og fra min prosjektskisse (2018), da masteravhandlingen bygger på disse som fundament.

## **2 TEORETISK UTGANGSPUNKT**

---

### **2.1 INNLEDNING – VALG AV TEORETISK STÅSTED**

I dette kapittelet presenterer jeg teori og empiri fra andre forskere, som jeg har valgt ut fra mitt forståelsesperspektiv av hvilken teori som er relevant som både en forklarende bakgrunn, men også som et fundament for min forskning å bygge videre på. Jeg vil nå presentere hva jeg har lagt til grunn for denne utvelgelsen: Mitt første utgangspunkt var å undersøke hvilke forhold som bidro til at unge mennesker i sitt første møte med arbeidslivet trivdes. Derfor er noe av mitt utvalg av teori basert på denne forsknings-idéen, og presentasjonen av denne teorien vedrørende organisasjonskultur og samarbeid finnes også i min tidligere innleverte litteraturgjennomgang (2017) og prosjektskisse (2018). Min gjeldende problemstilling bygger videre på dette utgangspunktet, og er som sagt å forske på hvordan det er å være ung kvinnelig fagarbeider på en byggeplass i dagens Norge. Jeg har valgt teori og empiri utfra utvalgte områder basert på strukturen i Leavitt-Ry-modellen (Nielsen & Ry, 2002, s. 21). Begrunnelsen for dette valget er for å vise at i en organisasjon eller på hver enkelt arbeidsplass, er de ulike variablene avhengig av hverandre og påvirkes av hverandre. Av den grunn favner mitt teorigrunnlag nokså bredt, men hovedsakelig jobber jeg innenfor begrepet organisasjonskultur. Leavitt-Ry-modellen er en systemorienterende modell som er utviklet for å gi en oversikt over organisasjonsendringer og hvordan endringer påvirker de forskjellige variablene (Nielsen & Ry, 2002). De variablene jeg tar for meg i denne studien omfatter begrepene Organisasjonskultur (herunder sosialiseringprosesser, samarbeid, inkludering og fellesskap), Omverdenen, Historie, Fysiske rammer (artefakter) og Aktører (minoritet, identitet) (se modell 1, s 18).



Modell 1. Leavitt-Ry-modellen (net2change, u.d.).

For å finne sammenhenger mellom omverdenens syn og kvinnes syn på egen identitet og valg av yrke, har jeg sett på kvinnes begrunnelser for yrkesvalg. Slik jeg ser det «henger alt sammen med alt» og jeg mener at som sosiale individer er vi mennesker i konstant interaksjon mellom «jeget» og omverdenen for øvrig, slik som uttrykket «No man is an Island» (Donne, 1624) symboliserer. Vi vil hele tiden påvirke og påvirkes, slik at våre oppfatninger, holdninger og tankemønstre er i en kontinuerlig prosess. Mead (1934) forklarer det på tilsvarende måte; Han påstår at vårt «selv» har oppstått i den sosiale prosessen vi inngår i som mennesker, fra vi blir født. «Et slikt selv kunne selvsagt overføres til en Robinson Crusoe alene på sin øde øy, og han kunne videreføre den sosiale prosessen alene og utvide den til å omfatte sine kjæledyr. Han ville bare kunne gjøre det alene fordi han hadde vokst opp i et samfunn; fordi han kunne innta andres holdninger og roller» (Mead & Vaage, 1998, ss. 58,59).

Et sitat fra Schein (1983) beskriver det overordnede synet jeg har for gjennomføringen av arbeidet med denne studien: «Som egen disiplin er organisasjonspsykologi uløselig knyttet til den erkjennelse at organisasjoner er komplekse sosiale systemer, og at nesten alle de spørsmål man kan stille om hva som bestemmer menneskers adferd i organisasjoner, må betraktes fra synsvinkelen til det sosiale systemet som helhet ... hver organisasjon har sine spesielle

systemkjennetegn. Disse spørsmålene tar ikke først og fremst for seg den enkeltes adferd, men grupper, avdelingers og endog hele organisasjoners reaksjoner på indre og ytre påvirkninger» (Schein, 1983, s. 15). I denne oppgaven er det nettopp samspillet mellom den etablerte mannskulturen, forventninger til arbeidsmiljøet (organisasjonen) innenfor bygge- og anleggsnæringen og personlige egenskaper (selvoppfatning) hos de kvinnelige fagarbeiderne som undersøkes. Jeg ønsker å se på hvordan kvinnene oppfatter sin posisjon i dette samspillet. Kjenner hun seg sosialisert inn i det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet på en slik måte at hun kjenner en følelse av tilhørighet? Tilhørighet som kommer til uttrykk gjennom følelsen av fellesskap og inkludering, samtidig som hun forhåpentligvis har kunnet bevare sin egen integritet, og slik at hun har kunnet bidra til å prege kulturen på arbeidsplassen med sin egenart. Analysen er gjennomført med et sosialkonstruktivistisk perspektiv på den prosessen kvinnene har vært igjennom, fra deres beslutning om yrkesvalg innenfor bygge- og anleggsnæringen, frem til dagens situasjon. Utvelgelsen av teori er derfor basert på dette utgangspunktet.

Mitt perspektiv på forskningen er som innledningsvis fortalt, i lys av det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet i Norge, og av den skjevfordelte kjønns sammensetningen i bygge- og anleggsbransjen. Jeg ønsker i min forskning å få frem utvalgte forhold knyttet til begrepene organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven § 4-2 og §4-3) som unge kvinnelige fagarbeidere i byggenæringen vektlegger, hva de uttrykker har betydning for å føle tilhørighet til dette arbeidsfellesskapet, hvor de i egenskap av å være kvinne, er i stort mindretall. Jeg ser derfor på de mekanismene og relevant forskning som tidligere har blitt gjort innenfor kjønnsforskningen om kvinners arbeidsforhold i tilsvarende skjevfordelte mannsdominerte arbeidsmiljøer.

## **2.2 ORGANISASJONSKULTUR**

I teorigrunnlaget har jeg valgt ut teori som omhandler organisasjonskultur da denne oppgaven undersøker hvordan de kvinnelige fagarbeiderne opplever den mannsdominerte kulturen, med andre ord organisasjonskulturen, på byggeplassen. For tolking av funnene fra denne studien, er det viktig å ha en forståelse for hva en organisasjonskultur er, og hvordan den kan påvirke det enkelte individ.

Det jeg ønsker å finne ut av er hvilke faktorer som bidrar til at den kvinnelige lærlingen/fagarbeideren klarer å tilpasse seg og finne sin plass i en slik type av organisasjon på best mulig måte? Hvordan kommer hun overens med det mannsdominerte miljøet, altså blir sosialisert inn i det eksisterende mannmiljøet? Å bli «innkjørt» i organisasjonen kalles det av enkelte sosiologer (Van Maanen 1976) (Schein, 1983, s. 31). Å bli «innkjørt» i organisasjonen foregår i en sosialiseringsprosess. En prosess hvor vi lærer de regler, normer og felles oppfatninger som preger en kultur, altså vi sosialiseres inn i organisasjonen (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 92). I løpet av livet gjennomgår vi flere sosialiseringsprosesser, slik som fra barndom til ungdom, fra skole til arbeidsliv, men også fra arbeidsplass til ny arbeidsplass. Når denne prosessen skjer for første gang, kan det være flere nye og uvante forskjeller enn det man har vært igjennom tidligere. Som ung og i sitt første møte med arbeidslivet, har man fra før hatt lite kjennskap til en formell organisasjon. I skolen (klassen), sportsklubben, vennegjengen, familien, som alle er eksempler på uformelle organisasjoner ifølge Schein (1983, s. 25), har man mulig funnet sin plass i det sosiale hierarkiet. Allikevel har man begrenset erfaring med å skulle tilpasse seg en formell organisasjon.

For å kunne forstå mer av hvilke forventninger en person har til en organisasjon, er det viktig å være klar over at det er det hele mennesket som kommer for å arbeide i organisasjonen. Dette mennesket er sammensatt av holdninger, følelser og forventninger utfra hvilken uformell organisasjon de kommer fra og hvordan denne fungerer med sin egenskapte kultur (Schein, 1983, s. 45). Dette er årsaken til at jeg også har studert «fortid», dvs. kvinnenes valg og beslutninger for valg av yrke. Disse valgene er blant annet styrt av deres holdninger, følelser og forventninger, som gjennom deres historie har blitt preget av deres påvirkning fra omverdenen.

### **2.2.1 Samarbeid**

Hvor vellykket sosialiseringen inn i en kultur eller gruppe har vært, har betydning for hvordan samarbeidet i en gruppe vil fungere. Organisasjonskulturen, og det å kjenne seg som en del av den, skaper en følelse av trygghet og tilhørighet. For mange vil også denne følelsen av felleskap være med på å bygge identitet. Når disse faktorene er på plass i organisasjonen, bidrar dette til at de individene som er

inkludert, ønsker å samarbeide til fellesskapets beste istedenfor å jobbe for sine egne interesser (Jacobsen & Thorsvik, 2014, ss. 127-128). Dette er også årsaken til at jeg har med spørsmål angående samarbeid i intervjuguiden. Samarbeid kan defineres på flere måter. Repstad (2013, s. 24) viser til at samarbeid kan ha flere betydninger alt etter hvilken sammenheng det knyttes til. Wikipedia (2017) har en enkel og konsis definisjon: «Samarbeid er å jobbe sammen med andre for å oppnå felles mål», tilsvarende en uttalelse fra en av informantene: «På generell basis er samarbeid at man jobber mot felles mål». Jacobsen & Thorsvik (2014) viser som sagt altså til koblingen mellom samarbeid og kultur. De peker på at når de ansatte føler seg i et fellesskap og bygger de samme kulturelle verdiene, vil dette gi seg uttrykk i at de ansatte ønsker å samarbeide, istedenfor at de blir tvunget til å gjøre det (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Dette fører oss videre til definisjonen av kultur:

### **2.2.2 Kultur**

For å kunne se nærmere på begrepet organisasjonskultur er det i første rekke viktig å kunne forstå og definere begrepet kultur. En tidlig definisjon av «kultur» er gitt av Edvard B. Tyler som i 1871 definerte kultur som «det komplekse hele som omfatter viten, trosforestillinger, kunst, moral, lov, skikker og alle andre evner og vaner mennesker erverver seg som medlemmer av et samfunn» (gjengitt i Andersen F. S., 2001, s. 21). Schein (1987, s. 7) beskriver det slik: «Et mønster av grunnleggende antakelser- skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon - som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant og til at det læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i forhold til disse problemene.». Denne beskrivelsen har mange likhetstrekk med den man finner i Thorsvik og Jacobsen (2014) sin beskrivelse av fenomenet. De deler kulturbegrepet inn i 3 områder:

- a) Kultur er et sett av meninger som mennesker i et fellesskap har sammen,
- b) at kultur omfatter et system av felles verdier, symboler og meninger i en gruppe og c) at kultur er et mønster av felles oppfatninger og verdier som gir mening til ansatte og retningslinjer for hvordan enkelte bør opptre i organisasjonen (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 130).

Hatch (2001, s. 230), på sin side definerer kultur slik: «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».

### *2.2.2.1 To hovedsyn innen kultur-forskning*

Kultur-forskningen er videre inndelt i to hovedsyn, integrasjonsperspektivet og differensieringsprinsippet. Integrasjonsperspektivet forutsetter at alle medlemmene innenfor organisasjonen er omforent med organisasjonens kultur og at det er lederne i gruppen som først og fremst former kulturen. Innenfor differensieringsprinsippet er det motsatt, her forventes det at mindre grupper finner sammen, og danner såkalte subkulturer. Dette kan omfatte mennesker som jobber nært og tett, har samme bakgrunn, utdanning eller samme kollektive virkelighetsoppfatning (Bang, 2013). I bygge- og anleggsnæringen jobber mennesker gjerne tett sammen, og ofte også ute på en byggeplass, langt fra hovedadministrasjonen i organisasjonen de tilhører. På den måten er det en arbeidsplass hvor subkulturer har godt grunnlag for å dannes. Ledelsens oppgave må her blant annet innebære å ha en kontroll over hvilke kulturer og holdninger som kan dannes.

Differensieringsprinsippet vil kunne bety mye for at en gruppe skal kunne tilpasse seg hverandre og få til et samarbeid. Det vi kan kalle en gruppes kultur er resultatet av to avgjørende forhold, hvordan gruppen tilpasser seg ytre omgivelser og hvordan den utvikler og tar vare på seg selv (Schein, 1987, s. 54). For at gruppen skal fungere må det dannes et felles system. Systemet må avklare felles forståelse blant annet vedrørende felles språk og begrepsapparat, grenser og kriterier for medlemskap (hvem kan godkjennes som en del av gruppen), hva gir status og makt, mellommenneskelige relasjoner (herunder kjønn), belønning og straff og til sist ideologier og hvilket verdigrunnlag gruppen har (Schein, 1987, ss. 55,56). Eksempler på dannelsen av et felles begrepsapparat og kriterier for medlemskap er nettopp interessant for min forskning, med tanke på holdninger vedrørende stereotype kjønnsroller og hvilke faktorer som skal til for at kvinner inkluderes i arbeidsmiljøet. I forhold til utfordringen med å danne en kultur på i bygge- og anleggsnæringen som også tiltaler unge kvinner (bygg.no, 2018), kan det ha stor betydning at øverste ledelse i næringen har en felles forståelse for hvordan kultur



utvikles i en gruppe, og at man må få de riktige tankene og visjonene ut i hele organisasjonen. På den måten vil også de subkulturer som dannes, være omforent med disse verdiene. Schein (1983, s. 25) uttrykker det slik: «En organisasjon er en planmessig koordinering av flere menneskers aktiviteter for å nå en felles, klar bestemt målsetting gjennom fordeling av arbeid og funksjoner, og gjennom et hierarki av autoritet og ansvar». Kulturen er på denne måten noe som oppstår gjennom interaksjon mellom medlemmene og omgivelsene. På den måten kultur oppstår, er organisasjonskultur et biprodukt av samhandlingen mellom organisasjonens medlemmer. «Organisasjonskultur er de sett av felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene, og som kommer til uttrykk i medlemmenes handlinger og holdninger på jobben» (Bang, 2013, s. 327). Dette er interessant å se på i forhold til hvordan opplevelser de unge kvinnene har vedrørende samarbeid og interaksjon på byggeplassen, i tillegg til hvordan omverdens holdninger og oppfatninger til arbeidsmiljøet preget deres yrkesvalg.

### **2.2.3 Tre kjerneelementer i organisasjonskulturen sammenlignet med variablene i Leavitt-Ry-modellen**

Begrepet organisasjonskultur kan splittes opp i tre undergrupper, de mest brukte kjerneelementene i organisasjonskulturforskningen, verdier, normer og virkelighetsoppfatning. Disse tre kjerneelementene ikke er direkte synlige, De kommer til uttrykk gjennom organisasjonens symboler, slik som arbeidsprosesser og rutiner, ritualer og tradisjoner, fysiske omgivelser, adferd og verbalt uttrykk (Bang, 2013). Disse elementene samsvarer med variablene i Leavitt-Ry-modellen (Nielsen & Ry, 2002, s. 21). Begge viser relevans til hvordan arbeidskulturen på byggeplassen kommer til uttrykk i mange former, blant annet gjennom de brakkefasiliteter og arbeidstøy kvinnene er tilbudt. Dette kommer jeg tilbake til i analysen av studiens funn, da jeg i min forskning ser jeg nettopp på disse symbolene, og hvordan de påvirker. I analysen ser jeg også på hvilke normer og virkelighetsoppfatninger som er rådene i samfunnet for øvrig vedrørende bygg- og anleggsgagyrker, og hvordan disse oppfatningene også kan ha påvirket kvinnenes egenoppfatning. Leavitt-Ry modellen forklarer hvordan «alt henger sammen med alt», og illustrerer hvordan de forskjellige elementene gjensidig påvirkes av

hverandre, sammenlignbart med det Mead (1934) viser til i sammenhengen og interaksjonen mellom «selvet» og omverdenen.

#### **2.2.4 Fellesskap og inkludering**

Videre innenfor rammen jeg har satt for organisasjonskultur, har jeg som nevnt tidligere, ønsket å finne ut av hva kvinnene tenker rundt begrepet fellesskap. Hvordan vurderer de sin plass i sitt arbeidsmiljø opp mot deres definisjon av begrepet? La de vekt på om følelsen av inkludering og fellesskap var viktige faktorer for et godt arbeidsmiljø?

Hos Schein dukker begrepet fellesskap opp under det han omtaler som gruppedynamisk teori. Gruppedynamisk teori beskriver mellommenneskelige og følelsesmessige prosesser som bidrar til å forklare hva vi mener når vi sier at «En del mennesker har felles syn på problemet og utvikler en felles løsning» (Schein, 1987, s. 127). Gruppedynamisk teori kommer til syne i Lucas & J. (2010) sin studie om kvinnelige gruvearbeidere, der omverdenen og de mannlige gruvearbeiderne har dannet seg felles syn og oppfatninger av arbeidsmiljøet i gruvene.

I tillegg til å utvikle felles holdninger som Schein her refererer til, er det også viktig å beholde sin egen integritet, altså sin egenart når man sosialiseres inn i en gruppe: «Hver gang man kommer som ny inn i en gruppe, må hver enkelt overleve og ivareta sin personlige integritet samtidig som man skal bli en del av gruppen» (Schein, 1987, s. 127). Dette kan ses opp mot sosial interaksjon, der utviklingen av egen identitet skjer gjennom samhandling med andre mennesker. Det er det organiserte samfunnet eller den sosiale gruppen som gir individet hans begrep om «selvet». Man utvikler sin egen selvoppfatning i det speilbildet omgivelsene og omverdenen gir (Mead G. H., 1934, s. 154). I dette ligger utfordringen i å beholde sin egenart eller egen integritet, lik de utfordringene de kvinnelige fagarbeiderne i byggenæringen har ved å måtte tilpasse seg det etablerte mannsmiljøet. De er i stort mindretall, og omverdets oppfatning av deres «egenart» baserer seg ofte på fordommer og samfunnsmessige «allmenngyldige» holdninger (Kanter, 1977 (1993), s. 203). Av den årsak kan bli vanskelig å beholde sin integritet som kvinne. «Mead regnes som grunnleggeren av symbolsk interaksjonisme, og han hevder at menneske utvikler egen identitet gjennom symbolsk interaksjon med andre»

(Jacobsen C. F., 2003, s. 140). Mead fokuserer på at det sosiale samspillet, interaksjonen, er grunnlaget for selvutviklingen og at denne utviklingen fortsetter også i voksen alder (Einarsen & Skogstad, 2005, s. 323).

## **2.3 AKTØRER**

Herunder presenteres teori om hvordan individene og omverdenen påvirker hverandre, og hvordan identitet og selvoppfatning formes.

### **2.3.1 Fadder/mentor-ordninger**

Organisasjonene har ofte iverksatt en type formell struktur som kan påvirke og fremskynde sosialiseringprosessen i virksomheten. Et eksempel på dette kan være en fadder eller mentorordning. En metode for å strukturere sosialiseringprosessen, er formalisert bruk av rollemodeller, som fadder- eller mentor-ordninger. Forskning innenfor rollemodeller fastslår hvor viktig mentorer og coacher er i organisasjoner (Jacobsen C. F., 2003, s. 147).

Ved å benytte «fadderordning» får den nyansatte veiledning og orienteringstrening, der hun introduseres for sitt arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver. Det utpekes en fadder til denne oppgaven som følger den nyansatte i et lengre tidsrom (Lai, 2013, s. 126). Fadder er gjerne en person som har vært ansatt ved bedriften en stund, og som har tillit hos bedriften. Denne personens oppgaver i rollen som fadder er å få den nyansatte innlemmet i bedriftens organisasjonskultur, bli kjent med kollegaer, medarbeidere og bedriftens rutiner og systemer. Dette er forhold den nyansatte vil måtte bli kjent med også på egenhånd, men ved bruken av fadder er målet til bedriften at denne prosessen vil forløpe så raskt som mulig, den nyansatte vil føle seg tryggere i sin nye rolle, og bedriften kan til en viss grad styre hvilken informasjon og holdninger den nyansatte får (Jacobsen C. F., 2003, ss. 139-200). Nes (2019) forteller om hvor betydningsfull fadderordningen var for henne i sitt møte med byggenæringen. Det kan være interessant å se om en slik ordning kan ha hatt betydning, eller er av betydning for de kvinnelige fagarbeidernes første møte med yrket.

### 2.3.2 Minoritet versus majoritet

I dette kapittelet vil jeg ta for meg teori knyttet opp mot den problemstillingen det er å være i stort mindretall i et dominant miljø. En teori kalt «Tokenism» utviklet av Rosabeth Moss Kanter forklarer hvilke faktorer som påvirker en som er i stort mindretall i et dominant miljø, både i form av kjønn, religion eller etnisitet (Kanter, 1977 (1993)). Jeg vil også presentere i dette kapittelet relevant annen forskning som er gjort på mannsdominerte miljø med få kvinner, der problemstillingene for forskningen kan sammenlignes med mine forskningsspørsmål. Jeg har dessuten med en studie som har til formål å teste ut Kanters teori.

#### 2.3.2.1 *Tokenism*

Rosabeth Moss Kanter gjorde en etnografisk studie av et stort amerikansk selskap «Indsco» på 1970-tallet. Indsco var et foretak hvor det i ledende og betydningsfulle stillinger, stort sett bare var menn som jobbet. Det var noen få kvinner, men de fleste av disse jobbet som sekretærer eller med personalforvaltning. Det vil si i de jobbene som, den gangen studien foregikk (og mulig fortsatt), ble regnet som typiske kvinneyrker. Det jobbet også noen få kvinnelige sjefer og selgere i firmaet. Her forsket hun på i hvilken grad både menn og kvinner ble formet av jobbene sine (Kanter, 1977 (1993)). Studien var et forsøk på å forstå hvordan mennesker påvirkes av komplekse sosiale realiteter. (Kanter, 1977 (1993), s. 331). Metoden som ble benyttet var empirisk case-studie av et enkelt foretak. Studien forløp over en 5 års periode. En del av studien omfatter forskning på hvordan personer påvirkes av å være i et stort mindretall eller alene i en dominant kultur. Hvordan det oppleves å være en person som er alene i en kultur, og som på en eller annen måte avviker fra dette kulturmiljøet. Denne etnografiske studien er foretatt på siste halvdel av 1970 tallet, og man kan forestille seg at de funnene som kom frem i denne studien, vil være utrangerte i dag. Siden 1970-tallet har norsk arbeidsliv vært gjennom mange endringer og omveltninger. I Norge ble Arbeidsmiljøloven vedtatt i 1977 (Norges Lover, u.d.) og likestilling, mangfold og inkludering har fra denne perioden og frem til i dag, leilighetsvis stått på regjeringens dagsorden vedrørende norsk arbeidsliv. Denne masterstudien kaster et lys over aktualiteten til Kanters studie i 2019. Dette fremkommer i kapittelet hvor jeg tar for meg mine funn og analyser av

funnene. Kanter beskriver selv i den nye utgave av boken fra 1993 at mye har forandret seg, og at i den bransjen og det foretaket hun studerte, har kjønnsbalansen endret seg (Kanter, 1977 (1993)). Men i bygge- og anleggsnæringen i Norge er det fortsatt en stor forskjell i kjønnsbalansen (Byggenæringens Landsforening, 2019), så jeg har lyst til å sette frem følgende spørsmål: Byggenæringen, likestillingens siste skanse?

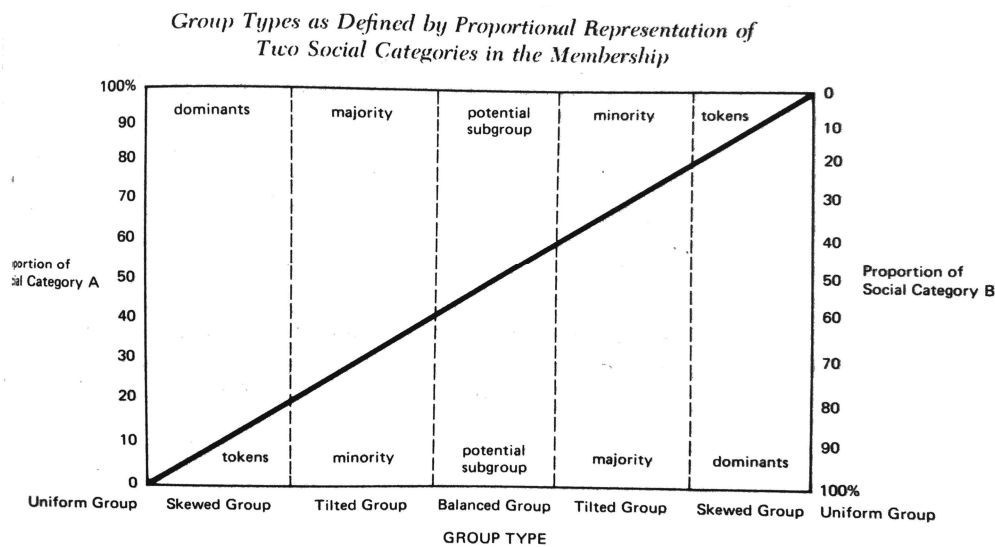
Kanter foretok observasjoner, intervjuer og gruppesamtaler med kvinnene innenfor denne kategorien, som Kanter benevner som «tokens». En «token» er oversatt til norsk å forstå som et «symbol» som representerer en gruppe, heller enn et eget individ som blir vurdert ut fra egne tanker, adferd og behov.

Kanter bygger opp sin analysemodell ut fra en inndeling av personer som representerer to forskjellige sosiale kategorier, inn i grupper, A og B.

For å forstå det drama som utspiller seg mellom «de mange» og «de få» i en organisasjon, behøver man en teori og benevnelser for gruppene. Inndelingen skjer ved bruk av fire ulike type grupper, som inndeles basert på antall tilstedeværende personer fra de to ulike sosiale kategoriene, A og B. «Uniform» gruppe er den gruppen som bare inneholder personer fra en sosial kategori. Her er det typisk fordeling 100:0. «Skjevfordeling»-gruppen er den gruppen hvor det befinner seg en stor andel av den ene sosiale kategorien, mulig opp til forholdstallet 85:15. Her er den største gruppens kultur veldig dominant, og dette kontrollerer gruppens adferd og holdninger. De personene som i dette forholdet er i mindretall, kan kalles «tokens», da de ofte blir sett på som et symbol eller som en representant for sin kategori, heller enn et eget individ. De kan, om den dominante gruppen er veldig stor, være den eneste ene av sitt slag innenfor gruppen, og da ha i svært liten grad, innflytelse på gruppens kultur og holdninger. Er de to, kan det allikevel være vanskelig for dem å danne en egen allianse eller påvirke gruppen. Dette kommer frem senere i analysen i kapittel fire. Neste gruppe er der hvor skjevfordelingen er omkring 65:35, og hvor dominantene kan kalles majoriteten og «tokens» går over til å bli en minoritet i den forstand at de blir flere. Her dominerer fortsatt majoritetens kultur og adferd, men «tokens», som nå kan kalle seg en minoritet, har blitt så mange at de kan alliere seg, danne koalisjoner og influere den bestående kulturen i gruppen. Til sist har man den balanserte gruppen, hvor forholdstallene er rundt 60:40, opp mot 50:50. Interaksjon mellom de forskjellige kategoriene

kjennetegner denne gruppen. Majoriteter og minoriteter endres til potensielle undergrupper som kan generere jevnbyrdige forskjellige identiteter og adferdsmønstre innenfor samme gruppe (Kanter, 1977 (1993), ss. 208-209). Se modell 2.

Tokenism -teorien handler om skjevfordelings-gruppen hvor antallet individer i gruppen er < 15% av det totale antall individer i den sammensatte gruppen. Altså gruppene lengst mot ytterkantene av diagrammet.



Modell 2. (Kanter, 1977 (1993), s. 209)

I «Indsco» var «tokens» kvinner som jobbet i mannsdominerte miljøer, i avdelinger hvor det i svært liten grad var kvinnelige ansatte. De var gjerne alene som kvinne i sin avdeling, blant mange menn. Dette kan sammenlignes med mine funn og observasjoner fra byggenæringen. I bygge- og anleggsnæringen totalt sett er det 8-9 % kvinner, og blant fagarbeidere er denne fordelingen skjevfordelt med 98:2. Det vil si at det er ca. 2 % av fagarbeiderne i byggenæringen som er kvinner (Byggenæringens Landsforening, 2019). Tall fra Jensberg, Mandal, & Solheim, (2012) viser til en prosentandel kvinner blant bygge- og anleggsarbeidere = 0,9 i 1990 og 0,6 i 2010.

Når man befinner seg i en slik posisjon, der man er 1 kvinne pr 50 mann, hva innebærer det?

For å forklare dette nærmere, kan det belyses med dette eksempelet:

Om man ser 19 X'er og 1 0:

X X x x X x x x X x X X x 0 X X x x X X

0 vil utmerke seg eller bli oversett. Om den blir sett, vil den få mere oppmerksomhet enn X. I tillegg vil Xene se mer like ut, når man sammenligner dem med 0. Det vil også være lettere å generalisere 0 til å fremstå som et symbol på alle 0, enn å generalisere Xene. Xene er det flere av, og derfor vil de fremstå med flere ulikheter, variasjoner og særpreg. De samme perseptuelle faktorene forekommer også i sosiale settinger, og vil derfor generere ekstra press på «tokens» blant dominanter (Kanter, 1977 (1993), s. 210). De situerte perseptuelle faktorene kan benyttes til å analysere mine funn ut fra de tre perseptuelle kategoriene etter Kanter's inndeling: Overdreven oppmerksomhet, synlige kontraster og assimilering av personligheten.

#### 2.3.2.1.1 Tre perseptuelle kategorier

1. **Overdreven oppmerksomhet** innebærer at «token» blir mer synlig i hva hun enn foretar seg. Som et enkelt synbart individ vil individet får mye mer oppmerksomhet rettet mot seg, enn om individet var en del av en ensartet gruppe (Kanter, 1977 (1993), s. 210). Kanter kaller dette for «life in the Limelight» . Det var de «tokens» som var utsatt for overdrevent mye oppmerksomhet, og de utførte arbeidet sitt med mye større fokus fra ledere og medarbeidere enn dominantene i gruppen. Dette fører til en begrensning av «tokens» frihet (Kanter, 1977 (1993), ss. 212-213) og psykisk belastning, slik nyansatte også kan være utsatt for (Kanter, 1977 (1993), s. 238).

2. **Kontrast** er den andre kategorien, og den innebærer at dominantene i gruppen til stadighet kommer med påminnelser til «token» om at hun er annerledes enn de andre i gruppa (Kanter, 1977 (1993), s. 210). Eksempelvis ble kvinnene i min studie spurt om de tålte at «de andre» i arbeidslaget bannet. Dette viser at «de andre», altså dominantene ikke regnet de som en del av gruppen. Å være i kontrast med resten av gruppe, kan føre til følelsen av isolasjon og ensomhet (Kanter, 1977 (1993), s. 211).

3. **Assimilering av personligheten**, innebærer at «token`» s personlighet ikke kommer til syne, men blir tvunget inn i en stereotypisk oppfatning av en rolle, en rolleoppfatning som passer inn i de dominante medlemmenes oppfatning.

Resultatet av dette er at man kan miste muligheter for avansement fordi den rollen man blir oppfattet i ikke egner seg for forfremmelse eller avansement (Stichman, Hassel, & Arcbold, 2010). I tillegg kan assimilering av personligheten føre til en endring av selvoppfattelsen av sin egen identitet, som igjen kan føre til at dominantenes stereotype oppfattelser blir en slags selvoppfyllende profeti (Kanter, 1977 (1993), ss. 230-232-236).

### **2.3.3 Annen forskning - kvinner i mannsdominerte miljøer**

I løpet av de siste tre - tiårene, etter Kanters førsteutgave av «Men and women of the corporation», har mange forskere innen sosiologi vært opptatt av hennes teori Tokenism (Stichman, Hassel, & Arcbold, 2010, s. 634). Flere har hatt denne teorien som et utgangspunkt for å studere holdbarheten av teorien innen andre yrker der kjønnsbalansen tradisjonelt sett har vært skjevt fordelt, spesielt innenfor politiet, men også studier der teorien har vært bruk på skjevfordelte etnisk sammensatte grupper. Metodologien i disse studiene har variert mellom kvalitativ og kvantitativ forskning (Stichman, Hassel, & Arcbold, 2010, s. 635).

#### **2.3.3.1 Test av Kanters teori**

Stichman, Hassel, & Arcbold (2010) har gjennomført en studie med den hensikt å teste ut Kanters påstand om 15 % grensen mellom «tokens» og minoritet. Forskerne har satt søkelys på det faktum at Kanter underbygger sin teori på at de problemene man møter ved å være en «token» kun er avhengig av antall. Kanters teori forholder seg til at når mindretallet i en gruppe kommer over 15%, så vil mange av de problemene man opplever som en «token» forsvinne. Kvinnene i byggenæringen er i langt større mindretall enn dette, og min hensikt med å sammenligne min forskning med denne studien var for å se om resultatene divergerer, og dermed bekrefter Kanters teori.

Studien ble utført ved en politistasjon i Midtvesten, USA. På tidspunktet studien ble gjennomført, i 2006, var den kvinnelige andelen av de ansatte ved denne



politistasjonen 17 %. Studien ble utført kvantitativt, og dataene ble samlet inn ved bruk av survey. Både de kvinnelige og de mannlige ansatte var deltakere, de mannlige som referansegruppe (Stichman, Hassel, & Arcbold, 2010, s. 635).

Forskerne ønsket å teste ut Kanters teori om at de utfordringene og problemene «tokens» møter, kun er avhengig av antall, og derfor ikke er tilstedeværende når mindretallet øker til over 15 % av det totale antall individer.

Resultatet av studien viste at det ikke var noen større forskjell i svarene fra de to gruppene. Dette kan mulig samsvare med Kanters teori om at minoritetsgruppene er mindre utsatt enn den gruppen Kanter betegner «tokens». Den gruppen som ble forsket på i denne studien bestod av 17 %, og er dermed ikke representativ for «tokens» situasjon. Konklusjonen til forskerne etter studien, er at studien hadde mange begrensninger, utvalget var ikke representativt for andre politistasjoner (hvor blant annet kjønnsbalansen var med kvinneandel under 12%) samt at de argumenterte for at kompleksiteten rundt de tre persepsjonelle situasjonene Stichman, Hassel, & Arcbold (2010, s. 633) ikke kan måles ved hjelp av kvantitativ forskning. Resultatet av studien er at kvantitativ forskning alene ikke er nok for å kunne gi et godt svar på holdbarheten av Kanters teori (Stichman, Hassel, & Arcbold, 2010, s. 638).

#### ***2.3.3.2 Forskning på kvinner i mannsdominerte miljøer med fokus på stereotype kjønnsroller***

Lucas & J.(2010) har gjennomført en kvalitativ studie som har undersøkt oppfatningene og den felles forståelsen vedrørende de konstruerte identitetene rundt kvinnelige gruvearbeidere i et område i Midtvesten, USA. Problemstillingen for studien bestod i å finne ut av hvilke rådende diskurser i forhold til kjønn og kvinnelige gruvearbeidere som fantes blant innbyggere, og deretter hvordan disse holdningene påvirket de kvinnene som arbeider i gruvene i forhold til deres oppfatning av egen identitet (Lucas & J., 2010). Forskerne fant tre rådene oppfatninger av kvinnelige gruvearbeiders identiteter i lokalsamfunnet. Utgangspunktet var at alle de mannlige gruvearbeiderne var av den oppfatningen av at det var ok med kvinnelige gruvearbeidere, så lenge de gjorde en god nok jobb. Men som det senere kom frem, de tre rådende oppfatningene konkluderte med at

kvinnene ikke var kapable til å utføre jobben på en god nok måte, fordi (1) Kvinner er fysisk for svake for gruvearbeid, (2) de er lette å utnytte og (3) gruver er ikke noe sted for «damer» (Lucas & J., 2010, s. 330). Forskerne viser videre til sitater fra gruvearbeiderne som underbygger disse to førstnevnte funnene. Blant annet forteller de mannlige gruvearbeidere om situasjoner som kan oppstå i gruvene der de de må hjelpe kvinnene med oppgaver de ikke klarer å utføre pga. liten fysisk styrke (Lucas & J., 2010, s. 331). De viser videre til situasjoner der kan bli utsatt for seksuell trakassering, og både mødrene og fedrene til de kvinnelige gruvearbeidere forteller at de har advart sine døtre mot mulige overgrep i gruvene (Lucas & J., 2010, s. 333). Det siste funnet, der holdningen er at gruver ikke er noe sted for «damer», bygger på den oppfatningen av at kvinner er «damer», i den betydning av at de er for «fine» til å jobbe under de forholdene som er i gruvene. Disse forholdene bærer, ifølge informantene, preg av fysiske tøffe forhold, en seksualisert kultur i mørke og farlige omgivelser.

De seks kvinnelige gruvearbeiderne som arbeidet ved gruva på det tidspunktet studiene ble gjennomført, kom frem med tre forskjellige identitetsstrategier som de benyttet i relasjonen med de rådene oppfatningene i lokalsamfunnet, (1) jeg kan være en av gutta, (2) jeg er ikke som alle andre jenter eller (3) jeg kan også være feminin (Lucas & J., 2010, s. 336). Den første strategien var basert på å bevise at de var like sterke både fysisk og psykisk som mennene, og derfor like kompetente som dem til å jobbe som gruvearbeidere. Den andre strategien gikk ut på å lage et skille eller skape en avstand mellom sin egen identitet og andre stereotype oppfatninger av kvinner. Den tredje strategien gikk ut på å danne et kompromiss mellom «å være en av gutta» men likevel ha en identitet som også hadde elementer av det stereotype kvinnebildet ved seg. Dette kom til uttrykk ved eksempelvis la seg skjemme bort av menn, eller ha med kake på jobben (Lucas & J., 2010, s. 339).

Denne studien viser at disse kvinnene evaluere sin egen status og sitt eget «speilbilde» ut fra hvilke oppfatninger samfunnet for øvrig har av deres identitet. Ved å benytte seg av de tre strategiene de har for sin egenverdi, er de med måle sin egen verdi mot en mannlige målestokk, dvs. mot et krav som er satt ut fra forutsetningene for hva som forventes av en gruvearbeider ut fra det allerede eksisterende mannsdominerte miljøet (Lucas & J., 2010, s. 343). Ser man disse funnene opp mot Kanters Tokenism- teori er dette sammenfallende med hennes

funn i «Indsco» der kvinnene forteller at de må tilpasse seg eller akseptere det forventede rollemønsteret (Kanter, 1977 (1993), s. 236).

Studiet viser også at menneskets oppfatning av sin egen identitet og sin egenverdi utvikles ut fra en interaksjon mellom egen oppfatning av «selvet», og samfunnets oppfatning for øvrig (Lucas & J., 2010, s. 343). Schein (1987, s. 133) viser til at dette er en del av det «å finne sin plass i gruppen» ved dannelse av en ny gruppe. I de første møtene i en ny gruppe vil folk hente frem sine stereotyper og tillegger de andre medlemmene egenskaper ut fra disse stereotypene. Eksempelvis kan menn oppleves som de aggressive og kvinner som de varme og følsomme blant gruppemedlemmene. Lucas & J. (2010, s. 325) viser også til Meads teori for å underbygge denne påstanden: “symbolic interactionism is a theory that states that people come to understand societal expectations, their sense of self, and their place in the world through interaction with others” (Blumer, 1969, 1972; Mead, 1934).

En annen kvalitativ studie hvor forskningsspørsmålene belyser hvilken betydning kjønn og klær har for kvinner som arbeider i mannsdominerte arbeiderklasseyrker er utarbeidet av Neumann, Rysst, & Bjerck (2012) i Norge. Temaet i studien er hvordan kjønn markeres og kommuniseres av kvinner på det som tradisjonelt sett har vært arbeiderklassens mannsarbeidsplasser. Innsamlingen av datamaterialet er utført ved hjelp av intervjuer av kvinner og noen menn, samt deltagende observasjoner ved ulike mannsdominerte arbeidsplasser i Norge. I tillegg er det intervjuet fire tømrere i Sverige (Neumann, Rysst, & Bjerck, 2012, s. 241). Forskerne viser til at forventningene til menn og kvinner, samt de forestillingene vi gjør oss rundt kjønn, varierer avhengig av sosial kontekst (Neumann, Rysst, & Bjerck, 2012, s. 243). Kvinner og menn er altså ikke homogene grupper, og hvordan kjønn oppfattes, varierer også mellom kvinner, mellom menn og mellom menn og kvinner (Neumann, Rysst, & Bjerck, 2012, s. 242). Andre begreper innen kjønnsforskning, fra en studie i verkstedindustrien med kvinnelige ansatte, finner man to aktive diskurser, nemlig «arbeiderlighet» og «kjønnsulikhet» (Iversen, 2006). Arbeiderlighet baserer seg på et antatt skjebne-basert fellesskap mellom arbeiderne, som resulterer i trygghet, samhold, lojalitet og beskyttelse. Kjønnsulikhet er basert på forståelsen av kjønn som forskjell, at det er to kjønn som fra naturens side passer til ulike yrker (Neumann, Rysst, & Bjerck, 2012, s. 244). Forfatterne forklarer videre i artikkelen om betydning av arbeidsklærne og

uniformene kvinnene må bruke. Det uniformer gjør, er å signalisere tilhørighet til en bestemt bedrift og ofte også til et bestemt yrke (Neumann, Rysst, & Bjerck, 2012, s. 244). Uniformer signaliserer «likhet, fellesskap, regulering, hierarki, status og roller» (Craik, 2005). I denne studien kom det frem at de fleste kvinnene uttrykte et ønske om klær med bedre passform, og ikke arbeidstøy som eksponerte dem som kvinner. Det kommer også til syne et ønske om å ikke stikke seg ut, men bli sett på som en av gutta, å gli inn uten å bli lagt merke til. Dette ønsket om å ikke stikke seg ut samsvarer også med funn fra min studie, der jentene uttrykker at de helst vil bli sett på som «en av gutta». Likeledes i studien til (Lucas & J., 2010), der kvinnene utarbeider en identitetsstrategi som innebærer at de er ønsker å være likestilt sine mannlige kollegaer, strategi nr (1) Jeg kan være en av gutta (Lucas & J., 2010, s. 336). Neumann, Rysst, & Bjerck (2012) viser videre til at begrepet «å være en av gutta» henviser både til ønsket om å bli sosialt inkludert blant gutta, å bli tatt på alvor som en like god arbeidstaker som en mann, og også til kvinnes opplevelse av å være inkludert (Neumann, Rysst, & Bjerck, 2012, s. 245). Dette er samsvarende med diskursen om arbeiderlikhet i en kontekst av kjønnsulikhet (Iversen, 2006), og i likhet med mine funn, der kvinnene ønsker å bli inkludert i fellesskapet, og derfor i noen grad tar avstand fra den stereotype oppfattelsen av sitt eget kjønn. Forskerne viser som sagt til at kvinnene var opptatt av å ikke stikke seg ut, og at de var mest opptatt av at arbeidstøyet skulle være funksjonelt og ha en god passform. Allikevel observerer de at kvinnene feminiserer arbeidstøyet, ved å sminke seg, bruke smykker etc. Dette er nok et uttrykk for en identitetsstrategi, og sammenlignbar med funnene hos Lucas & J. (2010, ss. 336-340) hvor en av identitetsstrategiene de fant (3) «I can be feminine, too», var at kvinnene kombinerte det maskuline preget med typiske feminine aktiviteter som for eksempel kakebaking. I forhold til utførelsen av arbeidsoppgavene, var kvinnene opptatt av at de skulle vise at de var like flinke som sine mannlige medarbeidere. Dette funnet er også sammenlignbart med funnene hos Lucas & J. (2010), der kvinnene er opptatt av å vise at de har den samme fysiske og psykiske styrken som sine mannlige kolleger. Neumann, Rysst, & Bjerck (2012) har som jeg, stilt spørsmål til sine informanter vedrørende ønske om flere kvinnelige kolleger. De viser da spesielt til en tømmer som uttrykker at hun er fornøyd med å være eneste jente i sin avdeling. De stiller henne spørsmålet om det er noen fordeler med det å være jente på en mannsdominert arbeidsplass, og da svarer hun at fordelene er vel at de tar vare på

meg (Neumann, Rysst, & Bjerck, 2012, s. 246). I min studie derimot, uttrykker de fleste av informantene at de ønsker flere kvinnelige kollegaer. Likeledes som i Neumann, Rysst, & Bjerck (2012) sin studie, var det flere av informantene mine som uttrykte at de mannlige kollegene deres ville stille opp for dem om de skulle ha behov for det, men ingen av dem knyttet dette opp mot fordelene av å være eneste kvinne i miljøet.

### **3 METODE**

---

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for metodiske valg som er benyttet ved utarbeidelsen av denne masteroppgaven. «Begrepet metode betyr opprinnelig veien til målet» (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 217).

#### **3.1 INNLEDNING**

Da jeg startet med å jobbe frem forskningsspørsmål og problemstilling til min masteravhandling, hadde jeg et noe annet utgangspunkt enn hva denne oppgaven har resultert i. Dette kapittelet forteller derfor historien om veien fra endret forsknings-idé frem til ferdig resultat. Min første idé til forskningstema var ønsket om å finne ut av hvilke suksessfaktorer som må ligge til grunn for at en ung person vil oppleve trivsel og mestring i starten av sin arbeidskarriere. I min forskning ønsket jeg derfor i utgangspunktet å sette fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet vedrørende inntreden i arbeidslivet. Jeg ville vite mer om hvilke faktorer (hva) som bidrar til at unge (hvem) får en positiv oppfatning av arbeidslivet, slik at de føler seg trygge og ivaretatt (som skal forklare hvorfor). Med dette som utgangspunkt formulerte jeg den tentative overskriften; «En ung persons første møte med arbeidslivet», hvor en ung person refererte til begrepet lærling, og jeg ville således la utvalget av informanter begrenses til denne gruppen.

Senere ble forsknings-idéen min ytterligere spisset til kun å omfatte kvinnelige lærlinger og unge fagarbeidere i bygge- og anleggsnæringen, og min endelige problemstilling endret seg til:

«Hvilke erfaringer og opplevelser har unge kvinnelige lærlinger og nyutdannede fagarbeidere dannet seg i møtet med norske byggeplasser?»

Med utgangspunkt i hvor få kvinner, og spesielt kvinnelige fagarbeidere, det er rundt omkring på norske byggeplasser, ønsket jeg å undersøke hvordan unge kvinner opplever å arbeide ved en byggeplass i dagens Norge. Mitt valg av lærlinger som informanter betyr bare at jeg ønsket å få frem erfaringene og opplevelsen de unge kvinnene hadde fra oppstarten i yrket som fagarbeider på en norsk byggeplass. Det viste seg at det forholdet som hadde direkte innvirkning på den praktiske siden ved forskningsdesignet, var i hovedsak utvalget av informanter. I dagens bygge- og anleggsnæring er det blant fagarbeiderne totalt 2 % kvinner. Tilsvarende tall finner man blant lærlingene (Byggenæringens Landsforening, 2019). Dette medførte at utvalget av informanter å velge blant, sank betraktelig. I tillegg endret jeg på forskningsspørsmålene mine og intervjuguiden, slik at disse ble bedre tilpasset de forholdene jeg ønsket svar på.

## **3.2 VALG AV METODE**

### **3.2.1 Kvalitativ induktiv metode**

Metodologien jeg har benyttet i forskingen min er basert på induksjonsprinsippet, hvor jeg ved bruk av fokusgruppeintervjuer samlet inn data, og på bakgrunn av mine funn fant frem til relevant teori og empiri. Jeg har valgt å benytte meg av kvalitativ metode i kombinasjon med rammeverket rundt «case-studie» og bruk av fokusgruppeintervjuer ved innsamling av data. Årsaken til mitt valg var at kvalitativ metode gjerne benyttes for å gjennomføre undersøkelser som gir utdypende svar på et hvorfor-spørsmål, som også kan være avhengig av en gitt spesifikk episode med eller uten geografiske betingelser (Cheek, 2017). Den problemstillingen jeg ønsker å forske på, kan ses på som en utforskende problemstilling som søker en forklaring. Kvalitative forskere studerer fenomener i deres naturlige miljø, og prøver å forstå eller tolke fenomener ut fra folks oppfatning Ryen (2002, s. 18). På samme måte som jeg ønsket å få frem jentenes egne oppfatninger og erfaringer fra miljøet på byggeplass. Mitt forskningsspørsmål handler om hvordan det oppleves å være ung kvinne og ha det mannsdominerte miljøet på byggeplass som sitt daglige arbeidsmiljø. Da det er et spørsmål som trenger en utdypende forklaring, og ut fra oppfatningen av at kvalitativ forskning kan gi en mer utdypende forståelse av fenomener enn kvantitativ forskning (Ryen,

2002, s. 19), var det denne metoden jeg valgte. Resultatet fra Stichman, Hassel, & Arcbolds (2010) testing av Kanters (1977 (1993)) teori, styrker min avgjørelse om å benytte kvalitativ metode i denne studien, som et riktig valg.

Induktiv metode er videre et begrep innenfor den kvalitative forskningstradisjonen, som betyr at du ut fra funnene eller dataene dine finner frem til teori og tema som kan forklare funnene. Altså, først kommer funnene og dataene, og ut fra dem finner du i løpet av hele forskningsprosessen relevant teori. Denne metoden kalles også konstant komparativ metode, og ble benyttet under utviklingen av «grounded theory» (Ryen, 2002, s. 147). I litteraturstudien min fra 2017 finnes overordnet tentativ teori og empiri som er relevant for tematikken både for den forrige, men også den nåværende forskningsideen min. Gjennom mitt arbeid med analysen har jeg hele tiden måttet finne frem til ny og mer relevant teori og empiri ut fra min forståelse av funnene. Slik benyttet jeg meg av induktiv metode i praksis. Induksjon kan man også si er en metode der man forsker på et gitt antall tilfeller for å si noe generelt ut fra den gitte gruppen med tilfeller (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 224). Ved bruk av induktiv metode i kombinasjon med fokusgruppeintervjuer har jeg samlet inn informasjon fra en gruppe personer i en gitt kontekst og fått frem deres fenomenologiske oppfatning av en gitt situasjon. Fenomenologisk betyr at man ser på hvordan mennesker opplever fenomener i sin livsverden (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 33). For meg i denne sammenhengen betyr det at jeg søker å finne jentenes egne opplevelser av hvordan de opplever fenomenet «den mannsdominerte byggeplassen».

### **3.2.2 Fokusgruppeintervju**

Et fokusgruppeintervju er en kvalitativ metode som benyttes til å samle data om noen personers oppfatninger, opplevelser og beskrivelser av gitte hendelser eller andre type fenomener. En fokusgruppe består typisk av en gruppe mennesker på 6-10 personer, ofte med samme sosiale og kulturell bakgrunn (Liamputtong, 2009, s. 65). Årsakene til mitt valg er basert på bakgrunn av Liamputtongs (2009, ss. 64-69) beskrivelser, samt fra informasjon i SSB-rapport om bruk av fokusgrupper (Nøtnæs, 2001, s. 4). I forskningsrapporten til Tønder & Skinnarland (2016) om rekruttering til design- og håndverksfagene, der informantenes bakgrunn og alder samsvarer noe med min målgruppe, argumenter de for bruk av fokusgrupper ved at

det er tidsbesparende og at det gir mye opplysninger pr gang. «Fokusgrupper kan således forstås som en forskningsmetode, hvor data produseres via gruppeinteraksjon omkring et emne, som forskeren har bestemt» (Morgan, 1997). Slik min intervjuguide er utarbeidet rundt et tema jeg har bestemt, og der diskusjonen i intervjusituasjonen omkring tematikken gav meg data til forskningen. Kombinasjonen av gruppeintervju og forskerbestemt emnefokus, er fokusgruppers kjennetegn (Halkier, 2002, ss. 11,12). Det er også en metode å få informantene til å snakke om sensitive tema, da de i en fokusgruppe opplever og erfarer at andre også kan ha de samme utfordringene som de selv (Liamputtong, 2009, s. 67). Dette erfarte jeg spesielt i diskusjonen rundt begrepet trakassering. Bruken av fokusgruppeintervjuer og hvor mye data man får samlet inn, avhenger av at intervjueren er godt forberedt til intervjuet (Cheek, 2017). I forkant av fokusgruppeintervjuene utviklet jeg en intervjuguide slik at jeg i forkant forsikret meg om at jeg ville ta opp de temaene som var nødvendige for å kunne gi svar på mine forskningsspørsmål. Utarbeidelsen av intervjuguiden er nærmere forklart i kapittel fire. (Se vedlegg 2).

### **3.2.3 Casestudie**

Casestudier brukes gjerne til å beskrive en enhet, i dette tilfellet, kvinnelige lærlinger i bygge- og anleggsbransjen, inngående. Casestudier benyttes ofte der forskeren ønsker en forklaring på hvorfor og hvem som ble berørt, og hva dette resulterte i. Disse spørsmålene kan også i mange sammenhenger avhenge av ytre faktorer som tid og sted (Yin, 2003, s. 6).

## **3.3 UTVELGELSE AV INFORMANTER**

### **3.3.1 Antall deltakere**

I litteraturen er det noe variasjon i hva som anbefales med hensyn til antall intervjudeltakere. Hvor mange deltakere som er hensiktsmessig i gruppen kommer an på tematikken, og om man ønsker så mye informasjon som mulig, eller om man ønsker å komme i dybden av tematikken (Halkier, 2002, s. 38). Ut fra Liamputtong (2009) er det typisk med 6-10 deltakere pr fokusgruppeintervju. For min egen del konkluderte jeg med at jeg ønsket få deltakere per gruppeintervju, slik at det ville



være lettere for meg å styre gruppen. I utgangspunktet hadde jeg sett for meg at det skulle være tre gruppeintervjuer, med fire-seks personer i hvert intervju, slik at hvert intervju ville inneholde et representativt antall deltakere (Nøtnæs, 2001, s. 4). Hvor mange intervjupersoner man trenger avhenger av som sagt, hvilke formål man har med intervjuet. I en kvalitativ undersøkelse ligger ofte antall intervjuer på rundt 15 +/- 10 (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 148). Dette var grunnen til at jeg i utgangspunktet valgte meg fire til seks personer og tre intervjuer. Antall intervjuer ble etter hvert bestemt ut fra tilgjengelige informanter underveis i forskningsprosessen. Det er anbefalt å gjennomføre intervjuer helt til forskeren ikke får noen ny informasjon (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010). I mitt fjerde intervju fikk jeg gjentakende data som samsvarte med funn fra tidligere intervjuer. Basert på denne erfaringen, samt tilgang til informanter, resulterte i mitt utvalg i fire intervjuer med totalt ni deltakere.

### 3.3.2 Utvalgskriterier

Mitt utgangspunkt for å benytte lærlinger, var min forforståelse av at lærlinger stort sett er i samme alder, og har tilnærmedesvis liten eller ingen erfaring fra tidligere arbeid i bygge- og anleggsnæringen. Videre antok jeg at det kunne være greit å finne frem til aktuelle informanter gjennom å kontakte lokale opplæringskontor. Jeg antok også at det for gruppen muligens ville finnes kvantitative forskningsresultater (survey, statistikk osv.) som kunne gi bakgrunnsinformasjon, og danne noe grunnlag for min videre forskning. Ved å snevre inn til kun og gjelde kvinner, og fordi populasjonen av kvinnelige arbeidstakere på byggeplass i utgangspunktet er så liten, endte jeg opp med å måtte utvide kriteriene for utvelgelse. Resultatet av utvelgelsen vises i tabell 1.

*Tabell 1. Oversikt over informanter sortert pr intervju.*

Intervju	Deltakere	Alder, år	Fagretning	Lærling(L) Fagbrev(F)
1	3	22-28-34	Malere	L-L-F
2	1	23	Murer	L
3	2	23-32	Tømrere	F-L
4	3	19-22-26	Tømrer-Betongarbeider- Anleggsarbeider	L-F-F

Det de hadde felles (unntatt den yngste) var at alle hadde gjennomført en annen videregående utdanning tidligere. Dette kommer jeg videre tilbake til i kapitlene fire og fem.

### **3.3.3 Kontakt med informanter**

Jeg kontaktet først et opplæringskontor for tømrerfag og et opplæringskontor for håndverksfag, for å finne informanter. Resultatet av den første henvendelsen var at opplæringskontoret for tømrerfag hadde ingen kvinnelige lærlinger, men var positivt innstilt til oppgaven, og henviste meg derfor videre til et opplæringskontor for tømrerfag for en større landsdel. Opplæringskontoret for håndverksfag hadde fem kvinner knyttet til seg, herav tre lærlinger og to som nylig hadde bestått fag- og svennebrev. Opplæringskontoret for tømrerfag for den større landsdelen hadde høsten 2018 tilknyttet ni kvinnelige lærlinger mot 420 mannlige lærlinger. Dette vil si en kvinnelig andel på 2,1%, noe som samsvarer med tall fra bransjen for øvrig (Byggenæringens Landsforening, 2019). Ved et annet opplæringskontor for bygg og anleggsfag fikk jeg kontaktinformasjon til fem kvinner, to med nylig bestått fagbrev og tre lærlinger. Jeg hadde nå kontaktet de opplæringskontorene som var i betimelig reiseavstand fra min daglige lokasjon. Utfordringen nå var som nevnt, at gruppen av mulige informanter hadde snevret seg inn betraktelig.

Da jeg også har en fulltidsjobb ved siden av studiene, hadde jeg begrenset mulighet til å ta fri og dra til andre kanter av landet. Derfor hadde jeg i utgangspunktet bestemt meg for at jeg måtte holde meg i Østlandsområdet. Slik situasjonen var nå, at gruppen av mulige informanter var redusert til ca 2 % av opprinnelig, vurderte jeg det likevel slik at det utvalget jeg fikk tilgang til gjennom opplæringskontorene, ville gi meg tilstrekkelig relevant informasjon og data til å belyse min problemstilling.

Kontaktpersonene ved alle opplæringskontorene var imøtekomende og behjelpelige, og tilbakemeldingene fra dem var at forskningen min berørte et viktig tema innenfor bransjen. Opplæringskontorene har førstehånds kjennskap til kjønnsbalansen innen bygge- og anleggsfagene. Ved alle opplæringskontorene bidro kontaktpersonene med kontaktinformasjon til lærlingene/fagarbeiderne, og deretter ringte jeg dem for å høre om de kunne være interessert i å delta på et

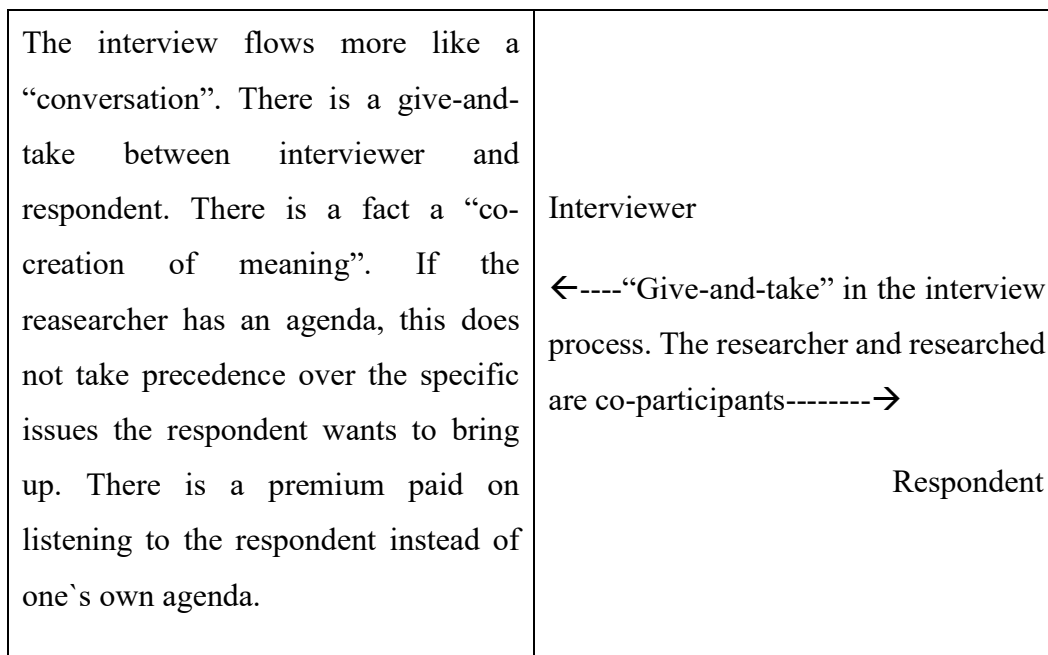
fokusgruppeintervju. Jeg informerte om oppgaven min, og sendte de infoskrivet på epost eller SMS i etterkant av samtalen. Opplæringskonsulentene hadde i forkant av dette, avklart med kvinnenens arbeidsgivere om tillatelse til å kontakte dem.

Det var blandede reaksjoner på mitt spørsmål om deltakelse, en var veldig positiv og synes temaet var viktig og interessant. Alle sammen var opptatt av om de kunne få fri fra arbeidsgiver, slik at de hadde mulighet til å delta. Dette resulterte til slutt i et gruppeintervju med tre informanter, to lærlinger og en med nylig bestått fagbrev, samt et intervju med en lærling på et tidspunkt etter arbeidstid. Parallelt med denne kontakten, hadde jeg også kontakt med de to andre opplæringskontorene. Resultatet av dette ble at jeg fikk jeg avtalt to nye gruppeintervjuer. Jeg samkjørte disse sistnevnte gruppeintervjuene, og med reisetid brukte jeg en arbeidsdag for å gjennomføre disse.

#### **3.3.4 Intervjusituasjonen**

Situasjonen rundt de tre gruppeintervjuene var nokså like. Tidspunktet var rundt juletider, så det var satt frem kaker og kaffe der intervjuene ble holdt på opplæringskontorene. Jeg hadde i tillegg med meg sjokolade, nøtter og brus. Det ble spesielt godt mottatt av den siste gruppen, der intervjuet ble holdt på skolen. Dette var i tillegg på ettermiddagen, og informantene kom rett fra krevende fysiske jobber. Det individuelle intervjuet ble avholdt på en kafe. Alle intervjuene varte lengre enn planlagt. Jeg hadde i forespørselen regnet med at det ville vare i en til en og en halv time, men de varte opp mot to timer alle sammen. Det var en god og avslappet stemning i alle intervjusituasjonene. Alle kommuniserte godt og det var ingen vanskeligheter med å få deltakerne til å snakke og svare på spørsmål. Erfaringen min fra intervjuene er at kvinnene syntes forskningsspørsmålene mine var viktige og interessante og de satt pris på å få lov til å dele sine opplevelser. Derfor var det heller ingen av dem som reagerte negativt på at intervjuene dro ut i tid. Jeg holdt de løpende oppdatert underveis hvor langt i intervjuguiden vi var kommet, og var tydelig på at dersom noen måtte forlate gruppen etter avtalt tid, så var det helt ok, men alle ble igjen til intervjuene var ferdige. De hadde mye på hjertet, og det var mange temaer som ble tatt opp til diskusjon.

Ellers erfarte jeg at jeg hadde stort utbytte av å ha tilsvarende erfaringer som mine informanter, jeg kunne komme med tilsvarende eksempler som de fortalte om, fra min hverdag. Risikoen med dette, som man kan kalle tilnærmedesvis «å forske i eget hus», er blant annet at forskeren kan føle en slik tilknytning til informantene at han lar seg påvirke av dem. Slik vil han ikke opprettholde en profesjonell avstand, men isteden rapportere og vektlegge all informasjon ut fra sine informaners perspektiver (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 108). Dette er en relevant utfordring innenfor etiske problemstillinger i forskning som benytter intervjuundersøkelser (se kapittel tre og fire). Jeg mener selv jeg har vært oppmerksom på faren ved denne kjennskapen til miljøet jeg har forsket i. Jeg har kun benyttet meg av dette som en støtte i løpet av intervjuene, slik at det i løpet av intervjuene ble episoder med bekreftende to-veis kommunikasjon, tilsvarende kommunikasjonsprosessen forklart i modellen til (Hesse-Biber & Leavy, 2011, s. 113).



*Modell 3. Intervju prosess- kvalitativ modell (Hesse-Biber & Leavy, 2011, s. 113).*

Det jeg etter hvert merket meg, var at mye av den informasjonen jeg fikk i første, andre og tredje intervju utfylte hverandre. I det siste intervjuet ble det mange interessante situasjoner for meg, fordi jentene ofte gjentok noe jeg hadde hørt av andre i tidligere intervjuer. Blant annet forteller ei i det siste intervjuet, at hun regnet med at «hun skulle bli sliten etter jobb, men ikke så sliten!» Dette var nesten ordrett

den samme uttalelsen som i det første intervjuet. Det gjaldt også andre ting, blant annet dette med å benytte verktøy på nye måter, eller at du måtte være «tøff som jente» for å overleve i bransjen. For meg ble dette interessant, og ikke minst betryggende, fordi det ga meg en bekreftelse på at det jeg ville finne av funn i undersøkelsen min ville være relevante og holdbare, slik Ryen (2002, s. 178) beskriver denne fremgangsmåten som en metode for å forsikre seg om at dataene har reliabilitet.

Spørsmålsdelen av min intervjuguide var inndelt i to deler, en med og en uten høy grad av struktur. Struktureringen og oppbyggingen av intervjuguiden forklarer jeg i kapittel 3.4. Selv synes jeg kombinasjonen ble vellykket, jeg erfarte at den delen med lav grad av struktur gav mer dyptgående informasjon i form av informantenes tanker og opplevelser. I det første intervjuet holdt jeg meg mer slavisk til intervjuguiden enn i de påfølgende. I de tre siste intervjuene, der brukte jeg den erfaringen jeg hadde opparbeidet meg fra det første intervjuet. Jeg benyttet meg også noe av den informasjonen jeg fikk, til å komme med stikkord fra temaene som kom frem i tidligere intervjuer. Slik gjorde jeg det også fra det andre og tredje intervjuet til det påfølgende. På denne måten fikk jeg som nevnt tidligere, testet om dette temaet også hadde noen betydning for den nye gruppen med informanter.

### **3.4 OPPBYGGING AV INTERVJUGUIDE**

I god tid før intervjuene hadde jeg utarbeidet en forholdsvis detaljert intervjuguide. (Se vedlegg 2). Jeg hadde to formål med denne, der det viktigste var selve spørsmålene og formuleringen av disse, det vil si at jeg i forkant hadde utarbeidet spørsmål som ville kunne gi meg svar på de spørsmålene problemstillingene mine skulle besvare. Jeg ønsket dessuten å gi kvinnene en god innføring til tematikken jeg ville utdype, samtidig ville jeg gi dem informasjon om min egen bakgrunn, slik at de skulle få opparbeidet seg en forståelse av min tilnærming til temaet og hensikten med oppgaven. I tillegg til at jeg ville de skulle forstå hvor viktig deres deltakelse var for min utdanning. Da jeg aldri har utført gruppeintervjuer tidligere, så jeg det veldig hensiktsmessig å ha tenkt igjennom hva jeg skulle si i forkant. Mitt andre formål med guiden var derfor at den skulle fungere som en huskeliste, slik at jeg i intervjusituasjonen ikke skulle glemme noe informasjon som var viktig å

formidle. Hvordan en intervjuguide skal utarbeides samt graden av forhåndsstrukturering avhenger av utvalget, forskningsspørsmålene og hvilket fokus man har. Dersom det er høy grad av forhåndsstrukturering, kan dette binde forskeren i intervjusituasjonene. Er det derimot liten grad av struktur på intervjuguiden, kan det føre til at viktige temaer ikke fanges opp i intervjuet (Ryen, 2002, s. 97). Selve intervjuguiden min er bygget opp etter McCrackens (1988) forslag (Ryen, 2002, s. 100). Hans «oppskrift» er at man i starter med å notere ned biografiske data, så enkle åpningsspørsmål, av arten «kan du fortelle litt om deg selv?». Hovedintensjonen her er å bli trygge på hverandre. Deretter presenteres hovedspørsmålene (Ryen, 2002, s. 102). Min intervjuguide er bygget opp på tilsvarende måte, der innledning og del en som inneholder åpningsspørsmålene, er nøytral og enkel, med spørsmål om biografiske data. Innholdet i del to omhandler definisjonen på noen begreper som er aktuelle for analysen i avhandlingen. Disse ble besvart etter tur i intervjuet, og kan sammenlignes med en semistrukturert intervjuguide (Ryen, 2002, s. 101). Del tre tar for seg en bredere tematikk, og her lot jeg spørsmålene være mer åpne, slik at denne delen ble mer eksplorativ og uforutsigbar. Intervjuspørsmålene mine ble ved bruk av denne oppbygningen, koblet mot forskningsspørsmålene mine, der jeg lot del to inneholde spørsmål som besvarte temaene for utvelgelsene av kriterier for psykososiale forhold. I løpet av del tre flettet jeg inn spørsmål vedrørende tema jeg trengte å få svar på i forhold til begge forskningsspørsmålene. Stort sett pratet jentene uoppfordret, og kom mange ganger innom tematikken jeg ønsket svar på, uten at jeg behøvde å stille spesifikke spørsmål rundt det.

### **3.5 TRANSKRIPSJONSPROSESSEN**

Etter at hvert enkelt intervju var gjennomført, transkriberte jeg de. Transkripsjon betyr å skrive, i betydningen omskrive (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 138). Gjennom arbeidet med transkripsjonen ønsket jeg hele tiden å passe på at jeg gjennom analysen ikke mistet den dypere betydningen og meningen som fremkom i det opprinnelige intervjuet. «Hvordan analyserer jeg det intervjupersonen fortalte meg, på en måte som beriker og utdyper meningen med det de sa?» (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 218). Jeg har transkribert teksten for å lettere å kunne kategorisere uttalelsene og historiene til informantene, men det er meningen i den

muntlige uttalelsen at jeg ønsker å legge vekt på i min analyse av informasjonen som har dannet seg i løpet av intervjuene. Før jeg startet opp transkripsjonen, hørte jeg igjennom hele intervjuet 1-2 ganger, og skrev så ned stikkord fra det jeg mente var hoved-essensen i det som ble fortalt. På denne måten mener jeg at jeg har fått med meg betydningen av det u-utalte, for eksempelvis tonefallet, i det som ble uttrykt. Jeg utelot noe av mine uttalelser og spørsmål jeg stiller i transkripsjonen. I etterkant av transkripsjonen kategoriserte jeg dataene ut fra kategorier etter tema de omhandlet. Deretter kategoriserte jeg dataene ut fra hvilket forskningsspørsmål de tilhørte. Denne prosessen forklarer jeg mer om i kapitlene fire og fem, hvor tabell (2) og (3) viser kategoriene.

### **3.6 KATEGORISERING OG KODING**

Jeg presenterer resultatet av kategoriseringen og hvilke kodeord jeg benyttet meg av i kapittel fire, tabell 2. Kategoriseringen og kodeordene ble valgt ut etter en mal jeg laget meg i forkant etter hvilket tema funnene tilhørte, ut fra intervjuguiden. Tilsvarende Fereday & Muir-Cochranes (2006, s. 84) koding av sine funn fra deres intervjuguide.

### **3.7 KVALITETEN PÅ STUDIEN**

Hvordan kan man sikre holdbarheten av studien? Enkelte forskere har stilt spørsmål ved holdbarheten ved kvalitativ forskning, med den begrunnelse av at det i kvalitativ forskning er vanskelig å skille god forskning fra dårlig forskning. Blant annet fordi funnene som fremkommer ikke nødvendigvis kan overføres (valideres) til andre grupper på generelt grunnlag (Ryen, 2002, ss. 176-179). Tidligere ble det satt spørsmålstegn ved holdbarheten ved kvalitative undersøkelser fordi referanseområdet er snevert, og man kan få forskjellige resultater i ulike undersøkelser med samme tema. Nå handler det om at den metoden man har benyttet blant annet er gjennomskuelig og knyttet opp mot teori (Halkier, 2002). Et annet forhold er studiens konsistens (reliabilitet), eller med andre ord, pålitelighet (Ryen, 2002, s. 178). Hvordan kan man være sikker på at de dataene som har dannet seg er til å stole på? En utfordring med bruk av fokusgruppeintervju er reliabiliteten i svarene man får av informantene, nærmere bestemt om den informasjonen som

framkommer, ikke nødvendigvis vil speile de enkelte informanternes meninger, men isteden den sosialt aksepterte meningen eller normen som muligens vil opptre i gruppa som helhet. Det vises blant annet til i forskningen og empirien i sosialpsykologien at man kan opptre som forskjellige personer i hvilken setting man er i, og i hvilken norm som gjelder i den situasjonen man er i (Schein, 1983). Man kan tenke seg at det i en slik gruppe kan være noen informanter som er svært fremtredende, og kan farge gruppas meninger og synspunkter, slik at de minst fremtredende informantene ikke vil komme med sine synspunkter dersom disse synspunktene strider mot det synet som etterhvert vil fremstå som den gjeldende normen i gruppa (Ryen, 2002, s. 135). For å forsikre meg mot denne usikkerheten, har jeg benyttet tre fokusgruppeintervjuer og et individuelt intervju slik Halkier (2002, s. 18) anbefaler som en metode for å teste dataenes holdbarhet. Et relevant område for evaluering av forskningsresultatets reliabilitet, er å kombinere gruppeintervjuer med individuelle intervju, fordi man da har i større grad har mulighet til å kontrollere om de svarene man får av gruppeintervjuene er holdbare (Halkier, 2002, s. 18). Dataene fra det individuelle intervjuet mitt samsvarte i stor grad med dataene fra gruppeintervjuene. Med denne sammenligningen fikk jeg større trygghet for at funnene mine er pålitelige og overførbare til andre grupper. Dessuten tilhørte ikke informantene samme arbeidsmiljø, de kom fra både små og store organisasjoner og fra forskjellige geografiske områder.

### **3.8 ETIKK OG ETISKE PROBLEMSTILLINGER**

I forkant av en intervjuundersøkelse bør det stilles spørsmål om det etiske rundt forskningen. Tradisjonelt sett er det fire områder som diskuteres rundt etikk ved en intervjuundersøkelse i forskningen: informert samtykke, fortrolighet, konsekvenser og forskerens rolle (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 102). I forhold til informert samtykke ble det i forkant av denne studien søkt om samtykke til å gjennomføre undersøkelsen hos Norsk senter for forskningsdata (NSD). Det ble gitt samtykke (se vedlegg 3 og 4). Ved behandling av personlige opplysninger har NSD retningslinjer for hvordan opplysningene skal håndteres (Norsk senter for forskningsdata, 2019). Informantene ble gitt opplysninger om hva det ville innebære for dem å delta i min undersøkelse, og måtte underskrive et samtykkeskjema. Ingen av opplysningene som kom frem i intervjuene kan spores



tilbake til personene som deltok. De er anonymiserte, og forskningen vil derfor heller ikke gi noen konsekvenser for de involverte.

### **3.9 KRITIKK OG KOMMENTARER AV EGEN FORSKNING**

I en slik studie skulle jeg gjerne ha hatt tid og mulighet til å utføre observasjonsstudier i tillegg til fokusgruppeintervjuer. Da jeg har studert interaksjonen mellom mennesker på en arbeidsplass, ville observasjoner «in situ» satt dataene fra intervjuene inn i en bredere kontekst, og enklere belyst kvinnenes opplevelser på byggeplassen. Både i Kanters (1977(1993)) og Neumann, Rysst, & Bjercks (2012) studier er det benyttet observasjoner.

I etterkant av utarbeidelsen av denne avhandlingen seg jeg at problemstillingen gjerne kunne vært «spisset» ytterligere. Å ta «temperaturen» på hvordan det er å være ung kvinnelig fagarbeider på en norsk byggeplass, berører så mange forskningsområder eller problemstillinger, og denne oppgaven streifer kun overflaten ved mange av dem. Det at problemstillingen min berører så mange områder, har jeg til en viss grad tatt hensyn til og vært klar over. Det er årsaken til at jeg har sammenfattet min tilnærming til oppgaven ved å koble temaene til Leavitt-Ry-modellen, for å vise hvor mange forhold i en organisasjon som gjensidig påvirker hverandre. Studien min gir derfor et godt utgangspunkt for ytterligere fordypning av problemstillinger.

Et forhold jeg merket meg i alle intervjusituasjonene, var der hvor jeg stilte åpne spørsmål. Da ble det temaet den første svarte, det temaet som fulgte diskusjonen videre omkring det spørsmålet. Selv om de andre kanskje hadde andre erfaringer og opplevelser (det vet jeg jo ikke, for det kom ikke frem, men jeg kan anta det). Ut over i intervjuene forsøkte jeg å stille åpne spørsmål i slike situasjoner, om det var andre forhold de kunne komme på, men det endret ikke situasjonen nevneverdig. Dersom jeg skulle holde gruppeintervjuer igjen, ville jeg utarbeidet en strategi i forkant for å unngå slike situasjoner.

## 4 ANALYSE AV FUNN

---

I dette kapitlet vil jeg presentere mine funn fra datainnsamlingen. Jeg har kategorisert dataene ut fra intervjuguiden som bygger på forskningsspørsmålene mine. Oppbygningen av intervjuguiden ble presentert i kapittel tre. Ved å benytte intervjuguiden og gjennom intervjuene var målet å samle data som ville gi svar på mine to forskningsspørsmål:

1: Hvordan oppleves det å være kvinnelig lærling eller nyutdannet fagarbeider på en norsk byggeplass? - *Hvordan opplever kvinnene selv sitt arbeidsmiljø, med tanke på trivsel, inkludering, samarbeid og fellesskap?*

2: Hva var årsaken og forløpet til at kvinnene valgte å utdanne seg innenfor et tradisjonelt sett mannsdominert yrke? - *Hvordan opplevdes, og hva var bakgrunnen for deres vei inn i yrket?*

Tanken bak det første spørsmålet dreier seg om å få innblikk i nåtidens situasjon på byggeplassene. Hvordan oppleves arbeidsforholdene av kvinnene, hvordan påvirkes de av det mannsdominerte arbeidsmiljøet, og har de selv noen mulighet til å påvirke det etablerte mannsmiljøet? Det andre forskningsspørsmålet har som oppgave å få frem hvilke forhold som påvirket dem i forhold til det yrkesvalget de tok. Hvilke holdninger møtte de fra omverden omkring, i forhold til deres valg, og hvilket syn har de på egen identitet og hvilke forventninger hadde de til yrket? I intervjuguiden fikk informantene i del en spørsmål tatt utgangspunkt i utvalgte forhold som bør være tilstede for at arbeidsmiljøet kan betegnes som godt. Begrepet *samarbeid* ble valgt fordi det er en god indikator på om følelsen av fellesskap er tilstede (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 128). Videre har jeg valgt ut begrepene *inkludering*, på bakgrunn av Statens arbeidsmiljøinstitutt (2018) anbefaling for et godt arbeidsmiljø, og *fellesskap* på bakgrunn av at opplevd fellesskap er en viktig faktor for trivsel (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 127). I analysen av mine funn ble funnene først inndelt etter temaene fra intervjuguiden og etter tema som kom opp i løpet av intervjuene, eksempelvis artefakter og trakassering. Deretter er funnene videre kategorisert ut fra definisjonene av fysiske, organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøforhold (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2018, ss. 48,50).

Tabell 2. Kategorisering av funn fra fokusgruppeintervjuer\*

Organisatorisk/fysisk arbeidsmiljø		Psykososialt arbeidsmiljø	
Samarbeid	Artefakter	Inkludering	Fellesskap
Samarbeid	Brakkefasiliteter	Tøff jente guttejente/ en av gutta	Fellesskap
Samarbeid med andre jenter	Klær	Faglig inkludert	Trakassering
Fordeling av arbeidsoppgaver	Fadderordning	Mottakelse	Andre jenter på plassen
Innblanding/hjelp fra gutta		Oppmerksomhet	Fremmedspråklige
Jobbe med gutta			Kvinnenettverk

\*I tillegg har jeg med funn som tilhører «fortid» det vil si kvinnenes opplevelser inn i yrket (motivasjon og omverdenens påvirkning).

Det er ingen jevn fordeling av data innenfor de forskjellige kategoriene jeg har inndelt dataene i. Årsaken til dette er at jeg har valgt å legge mer betydning i noen funn enn andre. De funnene jeg har vurdert som mest betydningsfulle i forhold til å kunne svare på forskningsspørsmålene mine, er de som jeg har gitt størst oppmerksomhet og mest plass i oppgaven, tilsvarende Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010) som påpeker at analysearbeidet vil være påvirket av hva som er i fokus for oppgaven, gitt problemstilling og forskningsspørsmål. Det betyr at noe har fått mer oppmerksomhet, mens andre tema har blitt snevret inn eller utelatt.

## 4.1 HVORDAN OPPLEVES DET Å VÆRE KVINNELIG LÆRLING ELLER NYUTDANNET FAGARBEIDER PÅ EN NORSK BYGGEPLASS?

### 4.1.1 Organisatorisk og fysisk arbeidsmiljø

Organisatorisk arbeidsmiljø omfatter de strukturelle og formelle forholdene i arbeidsmiljøet, eksempelvis tilrettelegging av arbeidsoppgaver (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2018, s. 50). Fysiske forhold omfatter bygninger, utstyr og tilsvarende (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2018, s. 48). Funn som samsvarer med disse begrepene vil bli presentert her; Samarbeid, fadderordning og artefakter.

#### 4.1.2 Samarbeid

Informantene ble innledningsvis spurt om hvilken betydning de la i begrepet samarbeid, slik at vi i samtalen fikk frem en felles forståelse for begrepet. Slik at vi deretter kunne diskutere ulike problemstillinger rundt situasjoner som var betinget av godt samarbeid, og hvilke konsekvenser det kunne gi om det ikke var tilstrekkelig samarbeid. Spørsmålet som innledningsvis ble stilt, var kort og godt: «Hva tenker dere at samarbeid betyr?» - som igjen ble fulgt opp av eksplorerende spørsmål omkring samarbeid i deres egen arbeidssituasjon. Felles for informantene var at begrepet hadde et klart innhold for dem, ingen gav inntrykk av at de ikke hadde noe forståelse av begrepet. De svarte at samarbeid innebar å jobbe mot felles mål, og at du kan være trygg på og forstå den du jobber sammen med. En informant forklarte begrepet på denne måten:

Samarbeid er veldig mye, alt fra samkjøring med biler, samarbeid om et prosjekt eller, alt egentlig er samarbeid. Mellom leverandører, malere, snekkere osv. Man må jo ha et samarbeid. Prate sammen. For å få det til å gå bra?

Kommunikasjon er viktig, for å få til et samarbeid må man kunne prate sammen, lytte og forklare, uttalte de. Noen viste til episoder som eksempler på manglende kommunikasjon, der man med mange fremmedspråklige på byggeplassen, førte til mange misforståelser og ekstra arbeid. Da var det viktig å tenke andre løsninger for kommunikasjon, for eksempel å forklare ved å tegne: «...om han ikke forstår hva jeg sier, setter vi oss ned, og så tegner jeg hvordan jeg vil ha det, og så tegner han hvordan han vil ha det, og så finner vi løsninger».

Informantene konkluderte med at samarbeid var en forutsetning på en arbeidsplass for å få utført arbeidet. De uttrykte seg slik at om det ikke var samarbeid mellom dem som var satt til å utføre arbeidet, så ville det være vanskelig å få jobben gjort. De påpekte at samarbeid måtte være like bra i alle ledd i en organisasjon, også mellom de ulike fagområdene og fagarbeiderne i et byggeprosjekt.

Informantene hevdet at samarbeidet fungerte bra i de bedriftene de var ansatt, og en fortalte også at lederen hos henne var flink til å sette sammen team med de som jobbet bra sammen. Informantene ga uttrykk for at det var viktig å sette opp interne

team ut fra hvem som passet sammen sosialt for å få til et samarbeid, og også i forhold til hvem som passet sammen faglig sett. Dette førte til en diskusjon rundt dette med hva forskjellige faglige kvalifikasjoner kan bety for et godt samarbeid. Medarbeidere på en byggeplass kan ha forskjellig utgangspunkt i forhold til kunnskap og erfaring. Man kan for eksempel være hjelpearbeider, fagarbeider, lærling, nyansatt eller ha lang arbeidserfaring. Et par i dette intervjuet konkluderte med at det var viktig å velge teamsammensetning ut fra hvilke kvalifikasjoner og egenskaper hver enkelt besitter. Hver og en har sitt område innenfor faget de er gode på, og denne egenskapen er viktig å få frem og utnytte på best mulig måte i samhandling med andre, for å få til et godt samarbeidsmiljø: «Vi har ikke faste team, men ledelsen vet, at de gutta der, de går bra, de ordner seg selv. Men om man setter de sammen, så ja da kan det bli gnisninger.» Likeledes viser Campion & Higgs (1993, ss. 829-830) til samme betingelser i sin studie som omhandler effektivitet i team. De peker på fem forhold som bør være til stede for å sikre effektivitet i teamet. Slik jentene påpeker er et av forholdene at det i teamet er viktig med en faglig variert sammensetning, slik at alle får benytte seg av sin faglige kompetanse. På den måten blir det enklere å fordele arbeidsoppgavene seg imellom. Et annet forhold som det også vises til må være tilstede og som betyr mye for effektiviteten i teamet, er kommunikasjon og samhandling internt mellom teammedlemmene, tilsvarende de elementene jentene påstod var viktig for samarbeid.

En informant, som jobbet i et mindre foretak der de som regel har oppdrag for store entreprenører, fortalte at hun syntes samarbeidet fungerte best mellom de hun hadde tette kontakt med; i forståelsen av at fysisk nærhet bygger lettere uformelle relasjoner, som igjen kan gjøre det lettere å forstå hverandres utfordringer i forhold til produksjonen.

Det er lettere med de som, de som jobber rundt meg. De som jobber rundt meg hele tiden. Det er lettere. De som fysisk er stort sett ved siden av meg. De er jo mye lettere å samarbeide med, fordi de ser jeg hele tiden.

I og med at bygge- og anleggsnæringen, som tidligere nevnt, har en veldig ujevn kjønnsbalanse med kun 2 % kvinnelige fagarbeidere (Byggenæringens Landsforening, 2019), var det også interessant å finne ut av om de syntes det var

forskjell i samarbeidet med andre kvinner kontra samarbeidet med kun menn på byggeplassen.

#### *4.1.2.1 Samarbeid med andre kvinner på byggeplassen*

Informantene var i stor grad samstemte i at det å ha en annen kvinnelig kollega på byggeplassen, var etterlengtet og berikende for deres trivsel. Allikevel kom det frem at det også kunne være utfordringer rundt dette, og temaet sjalusi kom opp ganske fort. Flere av informantene hadde opplevd at det raskt kunne utvikle seg til å bli en konkurransepreget situasjon dersom det ble ansatt en jente til i samme firma. Spesielt der det var mange menn og bare 1-2 kvinner. Årsaken til dette mente de, var at det var uklare forventninger til rollene kvinnene imellom, dersom disse ble satt til å jobbe sammen. Dette gjaldt for det meste ledelses- eller fagleder oppgavene dem imellom. Lignende problemstilling vises i konfliktløsningsmodell utarbeidet av Watzlawick, Weakland, & Fisch, (1974) og Madanes (1981), hvor gruppen i sitt første stadium står ovenfor spørsmålet omkring autoritet og hvem som skal lede (Schein, 1987, s. 140). En slik usikkerhet er resultatet av at gruppen er ny, og grupped medlemmene er usikre på fordeling av rollene seg imellom. I tillegg til dette, er kvinner i et mannsdominert miljø veldig synlige, det vil derfor også være et større fokus på hvordan de løser denne konflikten seg imellom (Kanter, 1977 (1993)). Informantene mente selv at denne konkurransesituasjonen ville avta i miljøer hvor andelen kvinner var høyere, og de av den grunn ikke var så synlige.

De uttrykte allikevel at sosialt sett var det godt å ha flere jenter i arbeidsmiljøet, og de fleste savnet dette. Jenter har flere felles interesser hevdet de fleste, mer til felles og mye mer å snakke med hverandre om, og det å kunne danne sosialt nettverk utenom jobben med arbeidskollegaer ble nevnt som et savn. Denne muligheten har guttene, og de blir ofte kamerater og tilbringer tid sammen utenom arbeidstid. «Jeg kunne ønske meg at det kom en jente til, med tanke på det sosiale, og alt egentlig». Malows behovspyramide viser til individenes behov for sosial tilhørighet (Schiefløe & M., 2019, s. 338). Ser man behovet for sosial tilhørighet i sammenheng med at flere av informantene mente at jenter og gutter har ulike interesser, forstår man at de ønsker seg likesinnede å knytte sosiale relasjoner til. Vi velger gjerne hvem vi vil ha relasjoner og nettverk med ut fra sosial likhet, og sosiale nettverk og bånd bidrar til følelsen av fellesskap og trygghet

(Schiefløe & M., 2019, ss. 339-349). Videre funn omkring betydningen av flere kvinner i arbeidsmiljø har jeg kategorisert under begrepet fellesskap, og vil bli presentert under det kapittelet.

#### **4.1.2.2 Samarbeid med menn på byggeplassen**

I forhold til det å kunne samarbeide med andre menn på byggeplassen, var det enighet blant informantene om at dette stort sett fungerte greit. Informantene beskrev tilløp til situasjoner der jentene følte gutta tilbød de hjelp de ikke hadde bedt om, da syntes jentene det gikk fint å avslå det på en høflig måte. Dette gjaldt stort sett i situasjoner hvor gutta antok at jentene ikke var sterke nok til å utføre oppgaven. Denne reaksjonen til guttene kan komme av forutinntatte holdninger til at jenter er «svake», tilsvarende funnene til Lucas & J. (2010, s. 330), hvor mennene i dette miljøet antok at kvinnene hverken hadde den fysiske eller psykiske styrken for å kunne jobbe i gruvene.

Når det gjaldt å fordele arbeidsoppgaver vedrørende et oppdrag seg imellom i arbeidsteamet, kom det fram at oppgavene ble fordelt ut fra faglige og fysiske ferdigheter, uavhengig av kjønn. Dette med høyden var en utfordring for de fleste av dem, da de fleste av gutta var høyere enn dem selv: «Det har kanskje ikke med kjønn å gjøre, men de fysiske begrensningene. Jeg husker jeg ønsket meg stylter i en periode, slik malerne har». Ellers viste de til situasjoner hvor gutta kunne holde opp døra for dem der de hadde armene fulle av ting de bar på, dette ble ansett som naturlig høflighet og ble godt mottatt.

#### **4.1.2.3 Samarbeid om arbeidsoppgaver**

I løpet av det første intervjuet ble det en diskusjon rundt alternativ bruk av verktøy. Diskusjonen omhandlet bruken av verktøy til andre typer arbeidsoperasjoner enn de egentlig var tiltenkt (der verktøyet kunne være tungt, eller selve arbeidet var tungt å utføre), og andre alternative arbeidsmetoder, for eksempel der høyder var en utfordring. Det kom frem av diskusjonen at ved bruk av alternative metoder, ble tidligere utfordringer og begrensninger i et typisk tungt mannsdominert yrke redusert. I dag finnes det lettere materialer og mer håndterbart verktøy enn tidligere. Fordelen ved innføring av alternative metoder og materialbruk kom også gutta til

gode forklarte informantene. Alternative og lettere metoder gir færre fysiske belastninger som igjen fører til et bedre arbeidsmiljø med redusert fare for akutte plager og ulykker, for alle fagarbeiderne uansett kjønn og fysiske utfordringer (Arbeidstilsynet, 2019).

### **4.1.3 Artefakter**

I løpet av det første intervjuet ble temaer rundt arbeidsklær og brakkefasiliteter tatt opp, og det viste seg at temaene var relevante og aktuelle å diskutere i etterfølgende intervjuer. Dette ble derfor tema i alle intervjurundene, selv om jeg i min intervjuguide ikke hadde tatt med spørsmål omkring arbeidsklær og brakkefasiliteter. I forkant av intervjuene anså jeg arbeidstøy og brakkefasiliteter for å være en del av det fysiske arbeidsmiljøet, og regnet derfor det ikke som relevant, da jeg i utgangspunktet avgrenset oppgaven til å gjelde det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet. Jeg erfarte gjennom analysen av intervjuene, at symbolikken ved arbeidstøyet og brakkefasilitetene er viktig for tilhørighet og fellesskap. Arbeidsklær er i tillegg til å fungere som verneutstyr, også et artefakt som symboliserer tilhørighet og personlighet (Craik, 2005).

#### **4.1.3.1 Arbeidstøy**

Arbeidstøyet til en fagarbeider på byggeplass regnes som personlig verneutstyr, og det er arbeidsgivers plikt å påse av verneutstyret er tilpasset arbeidstaker og de konkrete arbeidsoppgavene (Arbeidstilsynet, 2019). Arbeidstøyet må derfor være funksjonelt og tilpasset. Passform og fasong har vært utviklet og tilpasset mannskroppen i mange år, slik at de skal ha en optimal funksjon for menn.

Jeg har tatt med et utdrag fra en samtale i et intervju som jeg synes illustrerer mange forhold som berører det å være eneste kvinne på byggeplass, selv om samtalen i utgangspunktet bare handlet om arbeidsklær:

Arbeidstøy?

B: Å det er et problem! ... .... Lite å velge mellom, det er ingenting som passer. .... Det finnes så mye jenteting, men de gidder ikke bestille det, det som det ikke kan trykkes på. Og det er så irriterende.

D: En ting da, at når man jobber så nå jo arbeidsklærne være litt frie.



B: .. og så må de passe.

D: *Ja de må være fri og sånn, og så kan man ikke tenke at det er fordi det er menn, man er i byggebransjen, og da må man være vant til klærne man har liksom.*

B: Du må ha noe som passer livet. Beltet mitt går to ganger rundt meg.

D: *Jeg vet ikke om man kan si så mye på arbeidsklær, for arbeidsklær er arbeidsklær liksom....*

B: Ja men de må jo passe i beina og livet, gutta på jobben har jo også problemer med å få ting til å passe. Men de har jo heldigvis mer å bestille på da.

D: Det minste de kan gjøre er å bestille noen ting, og kanskje ha noen prøvedager.

B: Men de er ikke så flinke, men de hadde sånne prøvedager før jeg kom til den første plassen ... og ble målt og sånne ting, men det passet ikke når vi fikk det. Så jeg ville ikke stolt på de akkurat.

T: Jeg sliter litt med å finne bra bukse, men firma har vært veldig flinke til å hjelpe med det da. For de buksene sitter jo veldig rart, men nå har vi fått en sånn stretch modell, så det er veldig deilig da. En sånn med høyt liv.

D: Ja det hadde vært bra!

(Masse begeistring og snakking rundt denne buksa!...min anmerk.).

B: Jeg synes det er så irriterende med de buksene som ikke passer.

D: Ja jeg har sett at de har sånn damemodell, men jeg er så redd for at det skal være for smått, at det ikke passer, så jeg går for det som er mann, men det finnes de som er korte i leggen, og det bestiller jeg.

B: Det viktigste er livet og lengde på beina. For det er der det skal sitte. Jakke og genser er det ikke så farlig med. Litt deilig å få litt innsving da, så du ser ut som en jente og ikke en gutt, men.

D: Ja det er det ...

T: Fant buksen ... stretch på knærne .... det har jeg klaget mye på .... den buksen har jeg jobba lenge etter.

B: Jeg har også problemer med at den er litt trang på rompa noen ganger, jeg kan ikke ha den på hoftene, det gjør så vondt. Og det er så plagsom å ikke ha riktige bukser.

D: *Men når dere snakker om det, så er det med livet ganske viktig altså, for det er det med min bukse, den er ganske trang over livet og jeg bruker 46, og 48 blir for stor, hvis det var stretch i livet her, så hadde det vært bra bukse.*

T: Med de gule her så slet jeg litt, de satt bra, men jeg klarte ikke å bøye meg, for gutter liker sleng, men jeg liker ikke sleng.

D: Sleng i bukse??

T: Sæggebukse.

B: Mange gutter altså, de har bukse nesten under rompa. Jeg skjønner ikke hvordan de klarer det??

T: Nei, det har jeg også sagt, hvordan skal den sitte da, når jeg drar den helt opp liksom? Ikke lagd for det.

Dette utdraget viser at arbeidstøy og passform en viktig for jentene. Jeg har uthevet uttalelsene til en av dem. Dette for å vise at hun i første omgang ikke tenker at de har mulighet til å stille krav til arbeidstøyet. Men når de nå er samlet, og hun skjønner at de andre tenker på det og stiller krav, da skjønner hun at det hun også plages med, bukser med feil fasong, også er et problem for de andre. Da forstår hun også at dette er noe man kan kreve. Dette kommer fram fordi de er samlet, og kan snakke om sine daglige utfordringer. Jeg tok med dette sitatet/utdraget ikke bare for å vise at funksjonelle og behagelige arbeidsklær er viktig for jentene, men for å vise at når de er samlet så oppdager de at de har samme behov. Dette kan videre ses i sammenheng med at alle informantene mente det var positivt med at det var flere jenter i bransjen, og at andre kvinner kunne være en slags fadder/mentor for de nye. En uttalte til meg at hun synes det var utrolig kjekt å kunne snakke med en annen kvinne som var kjent i miljøet (dette var meg, for jeg jobber til daglig i byggenæringen) om de temaene jeg har tatt opp i intervjuene. Hun synes det var en god idé med et nettverk for kvinner i bransjen. Slik fungerer det jo gjerne i andre

sammenhenger også, dette er vel en av årsakene til at det dannes interessegrupper og foreninger i samfunnet? Man står samlet, og det er dermed lettere å kunne stille krav og finne løsninger på utfordringer.

Et annet aspekt ved dette med riktige og funksjonelle arbeidsklær er at når kvinnene får tilpasset tøy, på samme måte som gutta, så får de også tilpasset utstyr på lik linje, som igjen fører til at de er nærmere forutsetningene for å kunne utføre arbeidet med de samme premissene eller forutsetningene. Dvs. at kneputene sitter der de skal, hammerholderen er i riktig avstand og arbeidstøyet er tilpasset de bevegelsene som kreves for å utføre arbeidet. Slik jentene beskriver det, og tilsvarende i funn hos Neumann, Rysst, & Bjerck (2012), hvor en informant forteller at: «beina ble altfor lange og knebeskytterne kom ned på leggen».

I intervjusituasjonen var det lett å bytte tema fra arbeidstøy til forhold generelt om utseende, og jentene forklarte at de ikke lenger så noen hensikt i å pynte seg eller sminke seg før jobben. Det var også kun av praktisk art de var opptatt av arbeidstøyet. Det var viktig at det var funksjonelt og hadde riktig og komfortabel passform. For å belyse hva de mente med funksjonelt arbeidstøy, og hvor mye det betyr for dem i jobbsammenheng, tar jeg her med et sitat fra en av informantene, hun forklarer hvorfor det er viktig med god passform på arbeidstøyet:

Det har ganske mye å si, gå på julebord i kjole som er alt for trang, eller bukse eller skjorte, blir kvalt, du har ikke lyst, jeg vet ikke jeg, men jeg tenker ikke akkurat at nå føler jeg meg dritsexy når jeg skal på jobb liksom. Du må være komfortabel, jeg driter i hvordan jeg ser ut.

I studien til Neumann, Rysst & Bjerck (2012) konkluderer forskerne med at kvinnene feminiserer arbeidstøyet sitt fordi de ønsker å være en av gutta. De begrunner sin konklusjon med at, dersom kvinnene ikke fremstår som feminine, kan de tolkes som lesbiske. Dette vil bryte med det heteronormative fellesskapet og da kan de ikke kan være «en av gutta» (Neumann, Rysst, & Bjerck, 2012, s. 246). Dette samsvarer ikke med mine funn. Tvert imot er jentene kun opptatt av det praktiske ved sitt utseende på jobb: «Ja det var greia, gips i øyet, og så begynte du å grine og mascaraen nede på kinnet, og du så helt jævlig ut. Da gadd jeg ikke det til slutt.»

Som tidligere nevnt, klær er et artefakt som også symboliserer tilhørighet (Neumann, Rysst, & Bjerck, 2012, s. 244). I den forbindelse vil jeg komme med en bemerkning i forhold til den psykologiske betydningen av arbeidsklær: «... ja ikke fikk jeg noe arbeidstøy, så jeg gikk i arbeidsklærne til samboeren min, til firma hannes». Denne uttalelsen kommer fra en av lærlingene som etter kort tid måtte bytte læreklasse pga. dårlige forhold ved den lærebedriften denne opplevelsen fant sted. Det å ikke kunne gi ut skikkelig arbeidstøy til en ansatt, er for det første brudd på arbeidsmiljøloven (Arbeidstilsynet, 2019), med det viser også lite forståelse for hvor betydningsfull følelsen av å bli inkludert i arbeidsmiljøet er (Jacobsen & Thorsvik, 2014; Schein, Organisasjonpsykologi, 1983) , da arbeidsklær symboliserer tilhørighet til et miljø og former identitet (Craik, 2005).

#### **4.1.3.2 Brakkefasiliteter**

Som bygningsingeniør ansatt i entreprenørbransjen, reagerer jeg noen ganger på forholdene på brakkeriggene. Under intervjuene flettet jeg av den grunn inn åpne spørsmål angående tilrettelegging av brakkefasiliteter for begge kjønn på byggeplassen. Dette med brakkefasiliteter hører dessuten også til innunder det fysiske arbeidsmiljøet og kommer pr definisjon derfor heller ikke under § 4-3 i AML. Men virkningen av at de fysiske forholdene ikke er tilrettelagt, kan fort utvikle seg til å bli forhold som hører inn under denne paragrafen.

Arbeidstilsynets kommentarer til § 3-4: Atskilte garderober er hovedregelen. Behov og den enkeltes integritet må legges til grunn for vurderingen.

Informasjonen som kom frem av intervjuene i forbindelse med brakkefasiliteter viser at jentene har noen forskjellig erfaring rundt dette. Informantene er ansatt i forskjellige typer firma, noen er hos store hovedentreprenører, og her er tendensen at jentene får tilbud som er mer tilrettelagt for dem. Blant annet en som er tømmerlæring hos en stor entreprenør, hun har fadder, og fadderens er veldig opptatt av å tilrettelegge for henne:

Fadderens min er så opptatt av regler og hva man skal og ikke, så han har vært på med det garderobegreiene da..... Fadderens min var veldig på at jeg skulle ha eget sted. For det er et krav. Kommer det en jente på plassen, så

skal hun ha eget skifterom. Ja for på den første plassen jeg kom til, da var det litt sånn, oi hvor skal du være?

De som derimot er ansatt i mindre foretak, blant annet en maler og en tømrer, blir tilbudt langt dårligere fasiliteter. De forteller at de vanligvis er henvist til skogen og bøtter, ved behov av toaletter. De bekrefter også at deres arbeidsgiver er innforstått med dette, og at arbeidsgiver selv henviser de til skogen eller nærmeste bensinstasjon, dersom det ikke er tilrettelagte fasiliteter på byggeplassen:

Noen av de guttene kan gå ut i skogen, men det synes jeg ikke er veldig behagelig, så om jeg må kjøre ti minutter til bensinstasjon så gjør jeg det. Om noen har noe å si på det så .... men det var greit. Det var ingen problem, jeg har ikke lyst til å sitte på huk et eller annet sted.

Det var en arbeidsplass jeg var på hvor det var tilrettelagt med doer for begge kjønn, men jentedoen var brukt til lagringsplass for bildekk.

Og dessuten føles det ikke så kult da, å tisse på en bøtte, i 2018.

Konsekvensen av disse forholdene kan innvirke direkte på jentenes hverdag: «Ja jeg hadde urinveisinfeksjon en gang, på jobb, der det ikke var toalett, da var det helt krise».

Det kommer også frem i løpet av intervjuene at jentene selv må si ifra dersom de ønsker andre forhold enn det som blir tilbudt dem. Det kommer også frem at det å si i fra, og fremstå som om de behøver «særbehandling», er noe de selv ikke synes er greit. Jeg opplevde å få flere sitater av denne typen:

Der jeg er nå er det felles garderobe, og det er jo litt sånn ..., ... men det går fint, jeg skifter ikke der uansett, Jeg er ikke en person som klager på sånne ting, finner en vei rundt det, jeg skifter bare hjemme liksom. ...

Jeg spør ikke om det, men vet jeg ville fått det om jeg ville hatt det på en måte..... det spør også litt på jenta som er der, om hun vil ha fast skiftebrakke.

Nå har jeg ikke forlangt å ha eget skifterom. Det har ikke jeg heller, *for jeg vil være på lik linje med alle andre.*

Sånn i den ene bedriften hadde vi 10 minutters morgenmøte, da gikk de ut og jeg skiftet, og det tok 2-3 minutter. *Så du tilpasser deg da, så jeg tilpasser meg miljøet.*

Disse uttalelsene om å ikke ønske «særbehandling» samsvarer med funn i annen tilsvarende forskning, hvor holdninger tilvarende: «her behandler vi alle likt, så her er det full likestilling» (Andersen, Lilleaas, & Ellingsen, 2017, s. 63). Denne uttalelsen viser til en oppfatning om at like muligheter er definisjonen på likestilling, og denne holdningen ekskluderer mulighetene til konstruktiv forskjellsbehandling.

Det man ellers kan tolke ut fra informasjonen, er at de mindre foretakene er klar over de lite tilpassede forholdene på brakkeriggene, men er litt prisgitt sin oppdragsgiver, som kan være hovedentreprenøren eller en byggherre. At jentene mulig må dra til en bensinstasjon et stykke unna kan nok i løpet av den totale byggetiden utgjøre mange timers tapt arbeidsfortjeneste. Jeg stiller også spørsmålet ved at en underentreprenør eller et lite foretak kan kvie seg for å ansette en jente, pga. dette? Oppdragsgiver- byggherre og de store entreprenørene bør gå foran som gode eksempler og tilrettelegge brakkefasilitetene for begge kjønn.

#### **4.1.3.3 Fadderordning**

Organisatorisk arbeidsmiljø omfatter hvordan arbeidet er organisert, og herunder også rekrutteringsprosesser. Et av virkemidlene bedrifter kan benytte seg av ovenfor nyansatte i forbindelse med den sosialiseringprosessen den nye medarbeideren skal igjennom, er bruken av fadder eller mentor.

Mine informanter ble spurt om de hadde hatt fadder ved oppstart, og et par bekreftet dette, da dette var en del av rutinen for nyansatte ved bedriften. Det gjaldt de som ble ansatt hos store entreprenører. Noen visste ikke hva begrepet fadderordning innebar, men da de fikk det forklart, viste det seg at de flere hadde hatt en person som hadde spesielt ansvar for å følge opp vedkommende. Erfaringen med å ha fadder var positiv, alle fortalte at de følte seg tryggere og mer ivaretatt i den første delen av lærlingetiden fordi de hadde hatt fadder å støtte seg til. En av de som ikke hadde hatt en fadder eller en spesiell kontaktperson som nyansatt uttaler det slik: «Jeg tror det er veldig viktig å ha en fast som kan følge deg opp. Det hadde

aldri jeg og jeg følte det veldig skummelt i starten da.» Vi snakket også rundt dette om det hadde noen betydning om det var mannlig eller kvinnelig fadder. De fleste sa at i forbindelse med det å ha fadder, var det viktigste at det hadde fadder, uavhengig kjønn. «Det viktigste er å ha en person. En trygghetsperson liksom.» Allikevel kom det frem da vi snakket rundt dette med å ha andre kvinnelige fagarbeider-kolleger på byggeplass, at de fleste jentene så på det som en stor fordel om det hadde vært en mer erfaren kvinnelig kollega der når de startet opp, som kunne ta imot dem og få de inkludert inn i miljøet. En rolle tilsvarende fadder. Jentene peker på i andre sammenhenger at dette å ha en annen kvinnelig fagarbeider på plassen, vil gjøre mye positiv for deres arbeidsmiljø.

Hvis du hadde hatt en annen jente, Hun eldre på 40 da, som kunne vært der og «backa» deg opp, det tror jeg kunne vært greit. Det hadde vært ... Ja det var jo litt det vi snakket i sted, om det hadde vært en annen dame, eller jente, som hadde vært, en litt eldre som kanskje har litt mer erfaring, kunne vært som en trygghet.

Å ha en fast person å forholde seg til også i forhold til situasjoner som kan oppstå er viktig:

X: .. som du sier 16-17 år som ikke er vant med ting, så kommer det en østeuropeer da, og slår henne på rompa. Y: Ja, for det skal man ikke tolerere.

X: Da kan man bli satt ut og bli skremt vekk. Det er sikkert ikke bare i dette yrket, kan være i andre yrker også. .. Men det er kanskje ikke så lett å si ifra i et sånt mannsdominert yrke da, når du kanskje er den eneste jenta der, hvem skal du snakke med ??

Overstående sitat viser hvor viktig det er å ha en fast trygghetsperson eller fadder å forholde seg til. Den viser dessuten hvor viktig det er for å unngå unødvendige belastninger i arbeidsforholdet, at de organisatoriske betingelsene og rollene er kjente og avklarte. Det er arbeidsgivers ansvar å utarbeide en strategi for å håndtere slike uønskede hendelser og strategien og håndteringen må være innlemmet i alle plan i organisasjonen. Er det ikke avklart på forhånd hvem man kan skal rapportere slike hendelser, kan det fort utvikle seg til å bli en langvarig psykisk belastning for vedkommende, som i verste fall kan føre til sykemelding eller avslutning av arbeidsforholdet. Organisatoriske forhold innvirker ofte på psykososiale forhold,

slik man kan se i overnevnte eksempel. Uavklarte forhold i forbindelse med roller og ledelse kan gi utslag i stress som igjen kan resultere i sykdom og fravær (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2018).

Som nevnt har jeg kategorisert funnene mine ut fra definisjonene på psykososialt arbeidsmiljø og organisatorisk arbeidsmiljø (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2018). Dette kapittelet presenterte funn kategorisert ut fra utvalgte organisatoriske forhold. Neste kapittel omhandler funn vedrørende psykososiale forhold.

#### **4.1.4 Psykososialt arbeidsmiljø**

Begrepet psykososialt brukes for å betegne ulike ikke-fysiske arbeidsmiljøfaktorer som kan påvirke arbeidstakerens opplevelser og/eller atferd, herunder sosiale relasjoner (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2018, s. 50). Mine funn fra forskningen som omhandler inkludering og fellesskap (se også tabell 2), vil bli presentert her i dette delkapittelet.

##### **4.1.4.1 Inkludering**

Informantene ble spurt om hva de la i begrepet inkludering, og det kom frem at det å være inkludert i miljøet betydde for dem i hovedsak å bli tatt med i uformelle sosiale settinger, slik som samtaler i lunsjen, aktiviteter som blir arrangert utenfor arbeidstid osv. Da det kom til faglig inkludering vistest også et skille mellom små og store entreprenørbedrifter. I uttalelsene fra jentene fremkommer det at de store entreprenørene tilrettelegger bedre, og gir lærlinger et større ansvar og medbestemmelse i utførelse av arbeidsoppgaver. En av dem som skiftet arbeidsplass i løpet av lærlingperioden forteller at hun hos første arbeidsgiver (liten bedrift) ikke fikk noe ansvar, ble sett på som liten og tynn, men når hun kom til ny arbeidsgiver (stor bedrift) fikk ansvar for utførelse av oppgaver fra første stund. «Jeg fikk ikke lov å gjøre så mye, var mer håndlanger .... men i den nye bedriften blir jeg vist, så kopierer jeg».

Stort sett synes jentene at de bli inkludert i de fleste sosiale sammenhenger. De som har for eksempel skifte- og brakkefasiliteter tilrettelagt, har også gjerne flere av sine kollegaer på samme byggeplass. De gangene de er alene på jobb på en større byggeplass, føler de ikke at de er like inkludert blant de andre arbeiderene på



plassen. En forteller at da spiser hun heller lunsjen sin i bilen, enn å sitte i brakkeriggen sammen med de andre: «Er jeg aleine på jobb, da spiser jeg ikke i brakka. Det er så mye kakling, og lukter vondt. Mye svette mannfolk. Nei, det blir for mye støy rett og slett. Jeg vil slappe av i lunsjen.»

Det neste sitatet har jeg tatt med for å illustrere måten flere av jentene er inkludert i miljøet på. Sitatet viser at hun er inkludert i fellesskapet, ut fra en *aksept* på at hun er tilstede, men at det viser et skille mellom dem og henne ved at de må *ta hensyn*. På denne måten synliggjøres en kontrast mellom *dem* og *henne*, som kan føre til følelsen av isolasjon og utestengelse (Kanter, 1977 (1993), s. 211).

Jeg har alltid blitt inkludert i samtaler og sosiale ting, om det er bowling er det bare å melde seg på. Det hender noen ganger at de prater sånn gutteprat, men sånn er det bare, noen ganger er det de tar hensyn til meg og noen ganger ikke, sånn er det bare i byggebransjen, men det er bra. Jeg sier ifra i hvert fall om det handler om meg. Da er det viktig å si ifra. Men er det sånn generell gutteprat er det greit å ignorere det, og ikke bli inkludert. Jeg sitter på et fast bord. Og alle har faste plasser, og er det noen som sitter i den kroken, som sier for mye, men jeg bare spiser og er med noen ganger, så jeg føler meg komfortabel der så det går bra.

Videre kommer det fram at noen har interngruppe på sosiale medier, for å sette i gang arrangementer, intern info og liknende. Dette synes de er positivt, enkelt å gi info ut til alle, også faglige tema, spørsmål om verktøy og tilsvarende. Slike interngrupper på sosiale medier kan være inkluderende bidragsytere til fellesskapsfølelse blant ansatte. At alle får tilgang til samme informasjon og sosiale medier kan bidra til å knytte bånd blant medarbeidere i organisasjoner hvor man ofte jobber spredt og ikke ser hverandre fysisk så ofte. Eksempelvis i byggenæringen der entreprenørene har oppdrag på forskjellige byggeplasser samtidig. Slike grupper på sosiale media kan også bidra til at organisasjonens holdninger og verdier lettere når ut til organisasjonens små grupperinger, og på den måten bidra til å forebygge dannelse av ulike subkulturer.

Følelsen av fellesskap var også et tema som ga mye engasjement i intervjuene. Jeg skal videre presentere de funnene jeg har kategorisert under dette begrepet.

#### 4.1.4.2 Fellesskap

Et annet begrep, som i likhet med begrepet samarbeid skapte engasjement hos jentene jeg intervjuet, var begrepet fellesskap. Et begrep man gjerne tenker på i litt store overordnede sammenhenger? Fellesskap leder tankene mot forhold som å høre sammen, å holde sammen og å gjøre noe sammen (Tjora, 2018, s. 12). Slik som den ene informanten uttrykte det; «Å! Det er et stort begrep: Alle sammen sammen?», da det innledningsvis ble spurt om hvilken betydning begrepet fellesskap hadde for henne. Fellesskapsfølelse beskrives videre av en annen informant som følelsen av familie, som kan overføres til følelsen av tilhørighet, å høre til i flokken: «Familie, ja egentlig. Det er jo sånn at mange har vært der i ganske mange år, og det er en god kjerne der. Med de godgutta som holder fortet». Følelsen av fellesskap er lettere å få til i foretak der det er lite gjennomtrekk var det en som nevnte, ellers var det enighet om det er viktig å ha sosiale grupper, finne på ting sammen, for å styrke fellesskapsfølelsen.

##### 4.1.4.2.1 Utfordringer ved bygging av fellesskap

En utfordring, i lys av interesser og kjønnsulikhet, uttrykte en at som eneste jente i firmaet kunne det være noe vanskeligere å styrke fellesskapsfølelsen med de mannlige kollegaene. Gutta tok ofte en øl sammen etter arbeidstid, og det var ikke naturlig for henne å bli med på slike sammenkomster med bare menn, som ble arrangert i privat regi. Dette medførte at ble vanskeligere å oppnå den tette kontakten som kan bygges ved hjelp av sosiale arrangementer.

Hun savnet derfor sin tidligere kvinnelige kollega, de hadde blant annet shoppet sammen etter arbeidstid. Det var ikke like naturlig å få med en av de mannlige kollegaene med på shopping synes hun.:

Jeg ser jo det med hun som jeg jobbet med før, vi har jo blitt bestevenninner, vi henger sammen på fritiden tar en kaffe og drar på shopping. Det er jo ikke naturlig å gjøre med gutta. Jeg savner det å få litt større nettverk sånn sosialt gjennom jobben. Sånn det ikke blir så mye av gjennom jobben, de gutta blir jo kamerater, tar seg en øl og henger sammen på fritida. Men det blir ikke det samme når man er jente.

Det kom også frem at det på store byggeplasser ikke var like naturlig å få frem følelsen av fellesskap, der alle fra de forskjellige entreprenørene holder på med sitt.

Dette var litt avhengig av prosjektledelsen på plassen, om disse var opptatt av å se overordnet på hele prosjektet, eller på hvert enkelt fagfelt og hver enkelt fagarbeider eller underentreprenør.

Det er mye folk da, og det er ikke alle som tar hensyn til deg og dine ting da, og noen ganger venter du på dem eller de venter på deg, og det er så sykt mye folk å forholde seg til.

#### **4.1.4.3 Eneste jenta og betydningen av kvinnelige kollegaer**

Et betydningsfullt funn, som ble avdekket i tidlig fase, var hvor få kvinnelige lærlinger som faktisk finnes rundt omkring på norske byggeplasser i dag. Som nevnt i innledningen, fant jeg raskt ut at en av mine utfordringer var faktisk å skaffe til veie nok informanter. En informant uttalte: «Så du må bare være innstilt på det. Og jeg visste, her kommer det bare til å være gutter. Så er man jo heldig om man møter en jente eller noe». Så naturlig nok, i forbindelse med samtaler rundt begrepet fellesskap snakket vi mye i løpet av intervjuene rundt dette med å være eneste jente på byggeplassen, og betydningen av å eventuelt ha flere jenter som kollegaer.

Tendensen var at de kvinnene som identifiserte seg som «guttejenter» la minst vekt på betydningen av kvinnelige kollegaer. I tillegg var det en helling mot at det å ha en annen kvinnelig kollega hadde minst betydning for de eldste av informantene. De yngste så mere på dette som en fordel å ha en eldre kvinnelig kollega på plass, og gjerne da som en mentor eller fadder (se kapittel to om fadderordning under organisatorisk arbeidsmiljø). Både Meads teorier om interaksjonisme (Mead G. H., 1934), i lys av å bygge egen identitet i samhandling med erfaringer fra omverdenen, og utfordringene med å sosialiseres inn i en ny kultur (Schein, 1987) kan forklare dette, da det kan ha med usikkerhet rundt sin egen identitet og det å finne seg til rette i organisasjonskulturen å gjøre. Vi kan anta at sosialiseringprosessen er mer intens og viktig i det første møtet med arbeidslivet, man skal tilegne seg normer, verdier og holdninger i den nye kulturen. Kulturen man møter på arbeidsplassen kan være ny og uvant i forhold til det man tidligere har vært vant med fra skole og familie (Einarsen & Skogstad, 2005, s. 324). En av de eldre informantene fortalte om en tidligere lærling i hennes bedrift som kan illustrere denne problemstillingen:

Jeg så jo kanskje hun ene lærlingen vi hadde, var litt mer sånn tilbakeholden og litt sjenert kanskje og ikke så trygg rundt det å være med bare menn. Så

hun hadde nok trengt å ha en annen jente å støtte seg på. .... Så sånn for hennes del så tror jeg at, hun trivdes nok i det yrket og miljøet, men hadde trengt noen å snakke med litt mer da. Så det går jo veldig på person til person også.

En av de yngste informantene uttalte:

For meg i starten, da var jeg litt sjenert, og var vant til å ha en jente i fra skolen, da jeg begynte som lærling, tenkte jeg; Å! bare menn her, så ja i starten hadde det vært fint.

I all hovedsak mente alle at det var positivt dersom det var flere kvinnelige fagarbeidere i arbeidsmiljøet. Som allerede nevnt under avsnittet omhandler fadderordning, syntes alle at det hadde betydning for trivsel og trygghet på arbeidsplassen at det var en annen, gjerne eldre, kvinnelig kollega tilstede. Jeg tenker at behovet eller betydningen av å ha flere jenter i arbeidsmiljøet kan sammenfattes av et sitat fra den nest eldste informanten:

Det ville vært hyggelig med flere jenter på plassen, men jeg har ikke tenkt noe særlig på det, jeg tenker ikke på det daglig at jeg savner en jente å snakke med. Jeg trives med guttene også. På jobb er jeg på jobb, men jeg kunne hatt lyst til å ha en jente der. Men det er det å finne de. Det er hovedsaken da. Så når jeg er ferdig utlært og jeg får fortsette, da vil jeg jobbe ganske mye for å få inn en jentelærling til. For jeg tror firmaet har godt av det, og jeg tror det er lettere for en jente å komme inn, om det er en jente der fra før. Som du sier, er man 16-17 år og det er en jente derfra før, så er det nok lettere. Er man litt usikker, så har man noen å prate med. Det kan være tøft å komme inn som ung da, er du gammel som meg, og har noen år på baken, jeg var jo også i militæret, og var vant med det guttemiljøet.

I avslutningen av intervjuene ble jentene også spurt om hva som hadde hatt størst betydning for hva som hadde betydd mest for dem om de trivdes eller ikke i yrket. En av lærlingene fortalte at det å starte i jobben og jobbe sammen med en annen jente, var det som absolutt hadde betydd mest for henne. Hun fortalte at den andre kvinnen hadde oppmuntret henne, og gitt henne mer selvtillit og mestringsfølelse i jobbsammenheng. De var fortsatt venninner, selv om kollegaen dessverre hadde sluttet i firmaet. For henne var dette at hun fikk en kollega som var *en kvinne med erfaring fra det mannsdominerte miljøet*, det som gjorde størst forskjell. De to

sammen dannet et samhold, tilsvarende det hun erfarte de mannlige kollegaene hadde seg imellom.

Om man ser på svarene deres for betydningen av andre kvinner på plassen og i sammenheng med betydningen av kvinnelig mentor eller fadder, er det tydelig at en kvinnelig nyansatt fagarbeider trives bedre på jobben, hvor det i miljøet er en annen kvinnelig kollega som utfører tilsvarende arbeidsoppgaver. Dette funnet har mange likhetstrekk med Kanters funn om at to «tokens» i miljøet kan være nok til å stabilisere arbeidsmiljøet og minske presset på «token» (Kanter, 1977 (1993)).

#### ***4.1.4.4 Hvordan oppleves det å jobbe bare med menn?***

Jentenes opplevelser av det sosiale miljøet er stort sett positivt. De fleste av mine informanter mener at menn eller gutter er lettere å forholde seg til, enn jenter og kvinner. De argumenterer for at gutter er «enklere», det blir ikke like mye drama rundt dem. «Om jeg ser tilbake til skolen, og jeg hadde jentevennengjeng. Så var det mer drama enn det det er nå». De forteller at mange av dem også har mange mannlige venner de omgås på fritiden, så det sosiale ved miljøet er de vant med. Likelydende funn kommer også fram hos Kvande & Rasmussen (1993) der de viser til at deres informanter ofte privat omgås mange mannlige venner.

Gutter har et helt annet sånn humør kan man si. De er mer hverdagslige på en måte. Driker kaffen sin og har det gøy og snusen sin og på en måte.

Mens jenter er mer stressa da ... De er mer enklere på en måte.

De forteller også at stort sett viser de fleste av deres mannlige kollegaer respekt, og er hjelpsomme på positiv forstand. Dette har jeg tidligere omtalt under avsnittet om samarbeid. Et av hovedfunnene mine går nettopp ut på at de mannlige kollegaene i hovedsak behandler sine kvinnelige medarbeidere med respekt, men ofte i begynnelsen også med undring og av og til skepsis. Dessverre ble det ble også i mine intervjuer rapportert hendelser om trakassering. Liknende funn om trakassering er også funnet i Lilleås, Ellingsen, & Kimmels (2014) studie fra forsvaret.

#### *4.1.4.5 Trakassering på byggeplass*

Når man skal se på forholdene rundt det psykososiale miljøet ved en arbeidsplass, kommer man ikke utenom begrepet trakassering. Jeg hadde ikke direkte spørsmål om begrepet i min intervjuguide, men tema kom opp under spørsmål om generell trivsel på arbeidsplassen, og ved spørsmål omkring gode og dårlige opplevelser. Selv om jentene rapporterte at det å jobbe med bare menn, stort sett var positivt, kom det dessverre også fram i løpet av intervjuene at mange kvinner på byggeplass opplever hendelser som inneholder trakassering, ofte med et seksuelt fokus.

En informant fortalte at hun var blitt spurt av ledelsen i administrasjonen om hun hadde opplevd trakassering eller andre ubehagelige forhold på byggeplassen, i den hensikt at hun var eneste kvinnelige fagarbeider der. Spørsmålsstillingen var et ledd i denne entreprenørens Helse, Miljø og Sikkerhets (HMS)-rutiner, og et godt eksempel på hvordan rutiner kan bidra til å få en viss kontroll over at subkulturene ikke endrer en kultur som ledelsen kan innestå for. Denne episoden viser også at denne entreprenøren tok den mulige problemstillingen på alvor.

Den trakasseringen mine informanter opplyste om, kunne innebære alt fra åpenlys stirring og nedsettende kommentarer, til pågående uønsket oppmerksomhet som truet deres integritet, samt fysisk berøring. Det har vært mye forskning på begrepet seksuell trakassering siden begrepet ble innført på 70-tallet (Alvesson & Billing, 1999). De episodene mine informanter fortalte om, inngår under begrepet seksuell trakassering som defineres som en forulemping, som en uvelkommen seksuell invitasjon, eller annen verbal eller fysisk oppførsel som oppleves negativt (Alvesson & Billing, 1999, s. 134). En kvinne forteller:

For det tok helt av, han fulgte etter meg, spurte om nummeret mitt og, lurte på om jeg ville være med han hjem og spurte hva jeg skulle i helgen. Og hver fredag kom han bort til meg, og han her var nærmere 60 år altså, og det har skjedd så mange ganger i ettertid også, menn i 40- åra og 50-åra de kunne vært faren min altså. Jeg begynner å tenke, hva er det som foregår i hodene deres? Hva er det som gjør at de tror at jeg kunne være interessert i dem liksom??? Eeeh.. jeg viser jo tydelig og klart at jeg ikke er interessert, men de gir seg jo ikke. Jeg har opplevd det på byggeplassen jeg er nå til og med.

Flere nevnte også at utenlandske arbeidstakere gir inntrykk av å ha et kvinnesyn som ikke samsvarer med det norske synet på kjønn og likestilling. Dette kunne resultere i episoder som var ubehagelige å være i for jentene:

De sier ikke så mye da, de bare stirrer. ... Når du først er lærling da, og du er ganske ny på byggeplassen, og du ikke har med deg de vanlige murerne og flisleggerne, og det kom inn en gjeng med østeuropeere og malere og hele pakka, og du er veldig usikker når du er lærling, for du er fortsatt i den læreprosessen, det var i hvert fall jeg, og når folk stirra, det synes jeg var ubehagelig. Og da når det da står fem stykker og maler og ser på deg. Du går til et annet rom og så følger de etter. Akkurat sånne ting, er litt sånn ...

Noen av dem fortalte at de etter hvert lærte seg til å bli flinke til svare opp disse kommentarene og henvendelsene, for å bli kvitt dem. Men dette var de enige om krever at jentene er tøffe nok til å kunne stå i en slik situasjon. De mente at dersom man ikke var tøff nok, kunne slike situasjoner ta helt overhånd.

En av de yngre informantene fortalte om stadig vekk slike episoder på byggeplassene. Hun var også en av de som ikke hadde fadder ved oppstart, slik at for henne hadde det tatt en lang stund før hun turte å fortelle om dette til en av lederne sine. Hun mente selv hun ikke var tøff nok til å stå i situasjonen alene, og følte det derfor veldig belastende. Hun fortalte at hun til slutt gruet seg til å møte opp på byggeplassen da hun var redd for å møte vedkommende som trakasserte henne: «Jeg tør ikke være sånn direkte. Så jeg jeg blir sånn at jeg heller prøver å unngå dem da, og så blir det sånn at jeg gruer meg nesten til å gå inn på byggeplassen igjen. Kanskje jeg møter på han». Hun er også den ene av informantene som opplyser om at hun ønsker seg vekk fra byggenæringen. Hun oppgav ikke dette som årsak til at hun skulle slutte, men man kan jo spekulere i om ikke dette i det minste er en medvirkende årsak til at hun ikke orker yrket sitt lengre?

#### ***4.1.4.6 Du må være tøff og tåle litt ...***

Blant fagarbeiderne i bygge- og anleggsnæringen er kun 2 % av dem kvinner (Byggenæringens Landsforening, 2019). Hvordan er det egentlig å være kvinne i et så mannsdominert kultur? Hvilke fordommer og holdninger møter de, og hvordan ser de på seg selv som en kvinne blant mange menn? Jeg spurte mine informanter om hvordan de så på seg selv som person, og hva som skulle til for å kunne trives i

dette arbeidsmiljøet. Svarene på spørsmålene mine samsvarte hos de fleste. Det var en påstand som utmerket seg i alle intervjuene, og det var at som jente i byggebransjen, for å bli værende, måtte du være tøff og tåle litt: «Jeg vil jo si som jente, at skal du inn i den bransjen skal du være tøff....du bør være tøff og vite hvor du står liksom». De ga uttrykk for at andre, mer forsiktige kvinner, ikke passet inn. «Hun varte ikke lenge da, det var ikke helt hennes greie.» I tillegg mente de, at du at måtte tåle den typiske «guttehumoren».

#### **4.1.4.7 Grensesetting**

Informantene påpekte også på at som kvinne blant så mange menn, var det viktig at du satte grenser for deg selv. Dette gjaldt for typiske stereotypiske kvinneroller; «Jeg kan godt lage kaffe, men da lager jeg en kopp, og den er til meg. Jeg er ikke kantinedama di akkurat». De var også bevisste på sin egen rolle, og så seg selv ansvarlige for hvordan de ble oppfattet i forhold til grensesetting og flørting. «Man må kanskje være påpasselig som jente også, fordi noen kanskje strekker grensene litt?» De mente også at det var viktig å sette sine egne grenser og ikke la seg bli hersjet med, når du er eneste jenta blant mange menn. «Så du må ha en grense, du må si ifra når det er stopp liksom. Ellers så går det ikke i byggebransjen. Du må klare litt.»

#### **4.1.4.8 Oppmerksomhet**

Som et annerledes enkeltindivid blant andre, blir det ofte mye ekstra oppmerksomhet. Både av positiv og negativ art. Som nevnt tidligere, informantene forteller om andre fagarbeidere som blir stående bare å stirre på dem når de gjør en jobb. Dette forteller de, er ubehagelig, og særlig når man er ny lærling og selv kan være usikker på om man behersker arbeidsoppgavene. De forteller også om situasjoner, for eksempel der de er på byggevarehuset for å handle, og at alle som er der følger med på hva de gjør. «Drar du og handler, føler du som om du har en lyskaster på deg. Alle snur seg og stirrer, du møter folk som sikler etter deg når du går forbi». Men de forteller også positive opplevelser av oppmerksomheten: «Vi var hjemme hos en familie, og en der jobbet i Veidekke. Og da sa hun; beklager at jeg stirrer på deg, men jeg er så fascinert over deg, og så imponert over at du er i faget». Man kan tenke seg at slik oppmerksomhet som blir gitt i sistnevnte tilfelle



er både hyggelig og positivt, men det kan også være at slik eksponering på sikt kan bli slitsom og belastende. Slik en annen informant uttrykte det i forbindelse med spørsmål om følelse av inkludering: «Heile kroppsspråket deres vises jo bare at, de behandler meg som at det er bare en hvilken som helst annen arbeider. De skuler ikke etter meg bare fordi jeg er en jente». Det er kanskje slik man behøver å ha det på jobb, om man skal kunne stå i situasjonen over tid?

Som kvinne blir du derfor ikke automatisk akseptert som «en av gutta». Det er som vist mange forutsetninger som må være tilstede dersom du skal tilhøre fellesskapet..

## **4.2 HVA VAR ÅRSAKEN OG FORLØPET TIL AT KVINNENE VALGTE Å UTDANNE SEG INNENFOR ET TRADISJONELT SETT MANNSDOMINERT YRKE?**

### **4.2.1 Forventninger til yrket**

Tidligere hadde informantene, ni av ti kvinner, fullført en videregående utdanning. Å starte opp en ny videregående utdanning innebærer nok at det nye valget har blitt grundig tenkt igjennom og vurdert, og flere av jentenes valg er et resultat av lang tids vurdering av denne utdanningsretningen. Hvilke forventninger til yrket har de dannet under denne tiden, og hvordan opplever de sin arbeidshverdag ut fra disse forventningene? Blir de innfridd i positiv eller negativ forstand? Det er naturlig å anta at deres forventninger henger sammen med omverdenens oppfatninger og fordommer til yrket. Da jentene ble spurt om sine forventninger til yrker, fortalte de om to forhold som er i tråd med omverdenens oppfatninger av byggebransjen. De fleste trakk fram forventningen til at det bare skulle være menn der, som blant annet innebar at humoren og kulturen skulle være mannsjøvinistisk, og at det ville være få andre kvinnelige kollegaer. I tillegg forventet de seg en fysisk krevende jobb, som flere av dem var usikre på om de skulle kunne mestre.

De aller fleste sa at de var blitt positivt overrasket i forhold til sine forventninger. Arbeidsmiljøet og den mannsdominerte kulturen har fungert fordi de i stor grad har tilpasset seg kulturen og miljøet ut fra de premisene som er gjeldende i næringen.

At det skulle være bare menn, men jeg forventet ikke at det skulle være så mye drittprat. Altså de snakker så mye tull noen ganger, og jeg er ikke vant med det. Og i starten så prøvde de å ta hensyn, men nå er de vant med at jeg er der, og vet at jeg ignorerer det, så de prater for det. Nei de bryr seg ikke lenger, og jeg bryr meg ikke.

Denne uttalelsen viser at hun ikke har hatt mulighet til å påvirke samtaleemnene. I begynnelsen var det nok slik at de mannlige kollegaene tok hensyn vedrørende tema i samtalen, men etter hvert har både de og henne stengt ute hennes tilstedeværelse. Dette er et eksempel på det Kanter betegner som «kontrast». Det viser også at hun som en «token» ikke har noen innflytelse på samtaleemnet (Kanter, 1977 (1993), s. 211).

Tungt fysisk belastende miljø er også noe de har tilpasset seg. De nevner at nok søvn, sunn mat, og ikke minst det å spise frokost, er viktige faktorer for å holde ut i yrket.

Altså jeg forventet at jeg skulle bli sliten etter jobb, men jeg forventet ikke at jeg skulle bli like sliten som nå. Noen ganger så jobber vi så hardt at jeg sovner med en gang jeg kommer hjem liksom. Jeg trodde ikke det skulle være sånn. Herregud. Det går så mye energi av det at man må spise sunt, for eksempel.

Ja i begynnelsen var det tungt, sånn fysisk var det tungt..... det gikk jo bare oppover og oppover, og jeg har blitt sterkere, og nå synes jeg ikke det er så tungt lengre.

De har for å kunne utføre yrket, vært nødt for å endre livsstilen. De trener, slik at de har styrke og fysikk nok til å tåle de fysiske utfordringene. De spiser nok og sunn mat og sover tilstrekkelig, for å ha nok energi til å klare de fysiske utfordringene yrket krever. De har også som nevnt under delkapittel om samarbeid, blitt gode på å tenke alternative løsninger for utførelse av forskjellige typiske tunge arbeidsoppgaver.

#### **4.2.2 Opplevelser vedrørende oppstart i lærebedriften**

I følge jentene har de stort sett hatt positive opplevelser fra oppstarten av læretiden. Allikevel har opplevelsene av oppstarten vært veldig avhengig av hvilken bedrift de kom til. Et par har måttet byttet bedrift i løpet av læretiden, og hos den nye bedriften har det fungert bra.

Som den første bedriften jeg var i, han var litt sånn mannsdominerende, så han ville at jeg skulle vaske kontorene og doene og sånn, hver 14. dag. Jeg var jo ikke der så veldig lenge.

Alle nevner at det var vært slik at flere har reagert med undring i oppstarten om at det skal begynne en kvinnelig lærling hos dem, men at dette går over etter en stund.

Det var nok litt lettere for de andre jentene som har begynt etter hvert, ja jeg var den første jenta, for da var den barrieren litt brutt, så da var det ikke så uvant, for de eldste. De unge har vært veldig greie.

Dette er gjerne i sammenheng med at kollegaene erfarer at jentene mestrer jobben. Så faglig dyktighet ser ut til å være en faktor for å bli godtatt som kvinne i yrket.

Det var en eldre mann da, jente liksom, hva gjør du her? Men nå han ble kjent med meg, så liksom at jeg var flink, blitt kjent med meg og at jeg kunne dette her, tålte en spøk og kunne snakke med meg, så gikk det jo kjempebra, han var bare kjempehyggelig.

En viser også til et par opplevelser som ikke var like hyggelige, blant annet var det et sted hvor vedkommende hadde avtalt med en i bedriften å levere en søknad, men da hun kom dit og møtte en annen, fikk hun høre at de ikke skulle ha inn lærling:

Det var en der jeg fikk mail, fikk svar om at jeg bare skulle komme og levere søknad. Skulle bare møte opp på kontoret der, den første jeg møtte der, var sikkert ikke han jeg pratet med på telefon da, han spurte om jeg var vaskedamen. Nei, jeg skal levere en søknad. Nei, det trenger vi ikke. Jeg har snakket med sjefen din, jeg sa navnet, nei de trengte ingen nye ansatte, de trengte ingen lærling, så jeg ble sendt på dør. Da ble jeg kjempeskuffet. Bare måten han pratet til meg på da. Det var litt ubehagelig.

Sitatene om å bli tatt for å være «vaskedamen» og opplevelsen av å bli satt til å vaske fordi du er kvinne, viser forutinntatte holdninger til det som Orupabo (2016)

viser til oppfattes som typiske mannsjobber og kvinnejobber. Jentene hadde dårlige opplevelser med dette, og følte seg verdsatt kun ut fra forutinntatte kjønnsroller og ikke etter sine ferdigheter.

#### **4.2.3 Motivasjon og bakgrunn for yrkesvalg**

Norge er kåret til verdens nest mest likestilte land i 2018 (World Economic Forum, 2018), men har paradoksalt nok fortsatt et kjønnsdelt arbeidsmarked, hvor det fortsatt er hovedsakelig menn i bygge- og anleggsnæringen og kvinner i helse og omsorgsykker (Statistisk sentralbyrå, 2019). Av de kvinnene som velger utradisjonelt, hva er det som påvirker deres valg? Bygge- og anleggsnæringen er som innledningsvis nevnt i stort behov av arbeidskraft (Byggenæringens Landsforening, 2019), og for bransjen er det viktig med økt kunnskap om årsakene til jenters utdanningsvalg, slik at man kan legge til rette slik at flere jenter velger å utdanne seg til bygge- og anleggsnæringen.

Unges valg av utdanning henger sammen med de stereotype oppfattelsene av mannlige og kvinnelige roller (Reisel & Brekke, 2013, s. 12). Ser man dette i sammenheng med hvilke syn som dannes for typiske kvinneroller (Lucas & J., 2010), kombinert med hvor få kvinner som er i næringen (Byggenæringens Landsforening, 2019) og Jensberg, Mandal, & Solheim (2012) som kan danne forbilder, er det kanskje ikke så rart at så få jenter velger yrket?

##### **4.2.3.1 Påvirkning fra omverdenen**

I min studie ble jentene spurt om bakgrunnen for deres utdanningsvalg, og det kom frem at valgene deres hang i stor grad sammen hva omverdenen mente om yrker og yrkesvalg. Omverdenen defineres herunder som samfunnets oppfatning, foreldres råd og andre venniners valg. Fars utdanning og yrke har mer å si enn mors utdanning og yrke, for unges utdanningsvalg (Einarsen & Skogstad, 2005, s. 326). Av mine ni informanter er det seks som oppgir sin far som inspirator for valg av yrket. Slik som «..Pappa er arkitekt og byggherre. Har vel arvet noen gener av han.», og «Jeg fant ut at jeg ville bli tømrer fordi jeg jobbet med min far på hytten, og har interesse for treverk og ville være aktiv da.» Kvande & Rasmussen (1993, s. 174) viser også til at de kvinnene som valgte sivilingeniøryrket først og fremst ble

oppmuntret av sine fedre til å gjennomføre det utradisjonelle yrkesvalget. Av de tre andre av mine informanter har en både mor og bestefar med tilsvarende fagbrev som hun selv, og en har ektemann og svigerfar med fagbrev innen byggenæringen.

Ellers oppgir de videre at det som motiverte dem til valget var blant annet ønske om å kunne ha en fysisk yrke som motivasjon, og to av dem ønsket byggfaglinjen allerede den første gangen de valgte studieretning ved videregående skole (VGS), forklarte at de den gangen ikke hadde mot nok til å søke da de var 16 år. Andre årsaker til at de ikke valgte byggfag tidligere, forklarer de med at de valgte slik som venninnegjengen gjorde, samt at det å gå i en klasse med bare gutter, ikke fristet. Dessuten mente de at det er fordommer mot bygg- og anleggsgagnene i den grad at de regnes som de linjefagene på skolen hvor urolige, ikke skoleflinke gutter, havner. Dette mente de medfører at så få velger disse fagutdanningene, og spesielt ikke velges av jenter. I tillegg forteller de at det er en utbredt oppfattelse av at det er så slitsomme og fysisk krevende yrker, at jenter ikke vil mestre dem.

Ja egentlig ønsket jeg å bli tømrer, og det har alltid frista, når jeg gikk på VGS så jeg de andre som gikk på bygg, og synes det frista, men da var jeg litt yngre og mer pysete, så da var det skumlere å gå inn i noe sånt. Jeg tenkte at det var for tung for meg, jeg ville ikke klare det og sånt.

#### **4.2.3.2 Informasjon og rådgiving om yrkesvalg**

Når det gjelder informasjon rundt utdanningen, mente de at denne må komme tidlig i prosessen. I starten på ungdomskolen bør det komme nyansert informasjon. Informantene svarte at den informasjonen de hadde fått stort sett dreide seg om info om typiske «kvinneyrker», slik som eksempelvis helse og oppvekst.

Ja informasjon også da. Da jeg var 16 år da visste jeg ikke om jenter som jobbet som håndverkere. Jeg vurderte det, men tenkte at det er kanskje ikke så vanlig, og så hadde jeg ikke noe informasjon om det. Jeg gikk jo på sånn utdanningsmesse da, det var ingenting om tømrerfaget og i hvert fall ikke om jenter. Det var sånn om helsefag og frisør.

Når det gjelder rådgivere, fortalte jentene at deres erfaringer med disse var dårlige. Ingen hadde blitt oppmuntret til å velge utradisjonelt, og inntrykket generelt var at

rådgiverne hadde liten kunnskap om hvilke utdanningsretninger som finnes innenfor yrkesfag på videregående skole. «Da er det flere av dem som ikke vet hva tømrer er, men tror at det er de som er ute i skogen og hogger trær.»

Årsaken til at alle har tatt en annen utdanning tidligere forklarer de også med at når de gikk på ungdomsskolen, så fikk de lite eller ingen opplysninger om muligheten for fagbrev innen bygg- og anleggsgagnene. Den informasjonen de fikk som jenter, var rettet mot studiespesialisering, helse, omsorg og designfag. En informant forklarer: «34 år, ville vel alltid inn der (Byggfag, min anmerk.), jeg er egentlig sånn guttejente, den første utdanningen min er blomsterdekoratør».

Buland, Mathiesen, Aaslid, Haugsbakken, & Bungum (2010, s. 91) bekrefter jentenes erfaringer med rådgivere. Rapporten deres viser til resultater fra undersøkelsen, i hvor liten grad rådgivere er opptatt av det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet i Norge, og hvor lite fokus det er på å oppmuntre elevene på å velge utradisjonelt. Et par jenter hadde dessuten blitt frarådet av rådgiveren å velge tømrer som yrke. Det ble begrunnet ut fra at yrket bestod av mye tunge løft og mange dager ute i kaldt vær, etc. Disse argumentene kan man vel anta henger sammen med samfunnets fordommer for øvrig for disse yrkene, sammenlignbart med slike holdninger de mannlige gruvearbeiderne i Lucas & J. (2010) sin studie om gruvesamfunnet, at dette var «no place for a lady». Hvilken rådgiver i ungdomsskolen ville vel uttalt noe lignende til en gutt? Informantene resonnerer videre over rådgivernes utsagn:

Det kan jo være at noen har de samme tankene som jeg hadde, det at det kan være litt skummelt da. Fordi det så lenge har vært ansett som gutteyrke. Og det er jo så klart tungt. Og man har hele tiden blitt fora oppunder det med at jenter er svakere enn gutter og sånn, og alt det der.

### **4.3 OVERORDNET REFLEKSJON RUNDT MINE FUNN**

Generelt etter en gjennomgang og analyse av mine funn, sitter jeg igjen med det et overordnet inntrykk av det som fremkom i intervjuene, var at jentene har funnet seg til rette i arbeidsmiljøet *fordi* de innordner seg den mannsdominerte kulturen.

Gjennom funnene har jeg vist til at de innordner seg blant annet dårlig tilpasset arbeidstøy, få eller ingen brakkefasiliteter, overdreven oppmerksomhet og annerledes kultur (dvs. guttehumor og til tider sjåvinistisk språkbruk). Jeg vil kalle dette for et paradoks. Kvinnene føler seg inkludert og er en del av fellesskapet, men dette er på tross av egne behov, de innordner seg en annerledes kultur. De har i egenskap av seg selv og sine holdninger og sin kultur, hatt liten eller ingen innflytelse på det bestående miljøet. Yrkesvalget deres har vært vel overveid, og valget har vært påvirket av familie. Veiledere ved VGS har fulgt tradisjonelt kjønnsrollemønster og anbefalt kvinnene typiske kvinneyrker.

I neste kapittel vil jeg koble annen empiri og teori mot min empiri, og forsøke å forklare dette paradokset ut fra hva andre forskere har funnet ut før meg innenfor samme tema.

## **5 DRØFTING**

---

I dette kapitlet vil jeg se mine funn presentert i forrige kapittel, i lys av den teorien og empirien jeg presenterte i kapittel to. I dette kapitlet har jeg sammenstilt flere av funnene fra kapittel fire. Jeg har nå tatt et overordnet perspektiv, hvor tanken har vært å se hvilke funn som kan forklares med samme teoretiske syn. Jeg har derfor delt funnene fra analysen videre inn i 6 overordnede tema som jeg her vil drøfte.

Tabell 3. Systematisering av tema ut fra kategoriserte funn.

<b>Tema:</b>	<b>Funn ut fra tidligere kategorisering:</b>		
<b>1.Minoritet?</b>	Å være en blant mange	Samarbeid med andre kvinner	Eneste jenta og betydning av kvinnelige kollegaer
<b>2.Overdreven oppmerksomhet</b>	Å være en blant mange	Opplevelsen av å jobbe i et mannsdominert miljø	Trakassering
<b>3.Flere kvinnelige kollegaer og betydningen av fadder</b>	Eneste jenta og betydning av kvinnelige kollegaer	Samarbeid med andre kvinner	Fadderordning Inkludering
<b>4.Stereotype roller</b>	Motivasjon og forventninger til yrket	Oppstart i bedriften	
<b>5.Tilhørighet/aksept</b>	Samarbeid Motivasjon for å bli i yrket	Samarbeid med menn/opplevelsen av å jobbe i et mannsdominert miljø	Inkludering Felleskap Trakassering
<b>6.Artefakter</b>	Arbeidstøy	Brakkefasiliteter	Inkludering

Min intervjuguide og spørsmålene jeg stilte i intervjuene, har som jeg har nevnt tidligere, i hovedsak vært todelt. Den første delen omhandlet generelle spørsmål om det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet; Hvordan informantene tenkte om begreper som samarbeid, fellesskap og inkludering. Hvordan de oppfattet hvordan dette var tilstede på deres arbeidsplass, om det var viktig for dem, og hvordan det eventuelt påvirket deres arbeidsmiljø både fysisk (brakkefasiliteter, arbeidstøy og verktøy) og psykisk. Formålet med denne kartleggingen, var å finne ut av om de følte tilhørighet og om de følte seg «godtatt» i arbeidsmiljøet. I denne delen av intervjuet snakket vi også om deres vei inn i yrket. I del to hadde jeg egentlig ikke så mange spørsmål jeg hadde tenkt igjennom på forhånd, dette var egentlig en mer åpen del, hvor jeg kort og enkelt spurte om hvordan det opplevdes å være kvinnelig lærling/fagarbeider i bygge- og anleggsnæringen, blant alle de mannlige kollegaene. Dette åpnet opp for samtaler og diskusjon, hvor jeg stilte oppfølgingsspørsmål rundt de temaene som kom opp.

Som konklusjonen fra kapittel fire, det overordnede inntrykket fra funnene indikerer at jentene har funnet seg til rette i arbeidsmiljøet *fordi* de innordner seg den mannsdominerte kulturen. Som jeg kaller et paradoks. Kvinnene føler seg



inkludert og er til dels en del av fellesskapet, men dette på tross av egne behov, de innordner seg mannskulturen. De har i egenskap av seg selv og sine holdninger og kultur, hatt liten innflytelse på det bestående miljøet. Virkeligheten er faktisk at de preges av de rådene stereotype forestillingene og samfunnets gjengse oppfatninger av yrket.

Funnene Kanter gjorde i sin etnografiske forskning ved Indsco førte til teorien «Tokenism». Hennes forskning på organisasjonskultur i Indsco, og hvordan denne påvirket kvinnene som arbeidet der, har mange likhetstrekk med min studie og mine forskningsspørsmål. Hun har i en del av sin forskning sett på hvordan det å være et enkeltstående individ i fremmede omgivelser, og hvordan individet påvirkes sosialt av de rådende betingelsene og oppfatninger i disse omgivelsene. Dette kan sammenlignes med min forskning, der jeg har sett på hvordan det oppleves å være en enslig kvinne i et mannsdominert miljø, og hvordan dette påvirker kvinnenes arbeidsliv, holdninger og psykisk og fysisk arbeidsmiljø.

## **5.1 MINORITET?**

Det er i den gruppen som kjennetegnes av dominante og «tokens» som kvinnene i «Indsco» tilhører. Det er også i denne kategorien kvinnene i min undersøkelse kommer inn under. «Tokens» er Kanters betegnelse på de individene som er i mindretall, det vil si at de er færre en 15% av det totale antall i gruppen (Kanter, 1977 (1993)). Dette første funnet i min studie var, som tidligere nevnt, hvor få kvinnelige fagarbeidere som jobber ved norske byggeplasser.

I begynnelsen av arbeidet med denne studien var jeg klar over at skjevfordelingen av kjønnsbalansen i næringen var stor, men jeg var ikke klar over i hvilket omfang. Mitt overordnede forskningsspørsmål dreier seg om å få svar på om kvinnelige fagarbeidere kan regnes som en minoritet på byggeplassen. Svaret på det avhenger av hva man legger i begrepet minoritet.

Ser man spørsmålet opp mot Kanters definisjon, vil svaret være at de ikke er en minoritet, fordi minoritetsbegrepet omfatter de individene i gruppen som er innenfor antallet av 15-35 %. Denne mindretallsgruppen som består av flere personer kan innvirke på kulturen de er med i, i egenskap av at de er flere. De kan samles og kreve medbestemmelse ut fra at de kan organisere seg i en gruppe ut fra

slik Jacobsen & Thorsvik (2014, s. 130) beskriver at kultur i en gruppe skapes ut fra felles verdier og meninger. Kvinnene på byggeplassene er der ofte kun i egenskap av seg selv, og selv om Hatch (2001, s. 230) mener at hver enkelt bidrar med sitt for å skape en felles kultur, er det slik at disse kvinnene ikke har flere å danne allianse med, eller støtte seg på for å fremme sine egne interesser. De har med andre ord liten påvirkningskraft på den mannsdominerte kulturen. Ut fra Kanter's definisjon inngår de dermed ikke under minoritetsbegrepet. De er i for lite antall foreløpig, til at de kan kalle seg minoritet og ha særlig påvirkningsmulighet.

## 5.2 OVERDREVEN OPPMERKSOMHET

Et av hovedfunnene fra min analyse av intervjuene er at kvinnene stadig vekk blir utsatt for uvanlig mye oppmerksomhet i arbeidssituasjon. Som beskrevet i kapittel fire kommer dette til uttrykk i flere historier de forteller, det kan dreie seg om intervjusituasjonen, på byggeplasser, på byggevarehuset, ved utførelse av arbeidsoppgaver, fra andre kollegaer eller kunder. De beskriver følelsen av å «ha en lyskaster på seg». De forteller at opplevelsen av at alle ser på dem og følger med på hva de foretar seg, gjør at det føles ubehagelig og innebærer at de må konsentrere seg om å ikke ta oppmerksomheten inn over seg.

Overdreven oppmerksomhet innebærer at «tokens» blir mer synlig i hva hun enn foretar seg. Som et enkelt synbart individ vil individet få mye mer oppmerksomhet rettet mot seg, enn om individet var en del av en ensartet gruppe (Kanter, 1977 (1993)). Kanter kaller dette for «life in the Limelight». I de avdelingene i «Indsco» hvor kjønnsbalansen var svært ujevn, visste alle godt hvem kvinnene var. Det var som var utsatt for overdrevent mye oppmerksomhet, og de utførte arbeidet sitt med mye større fokus fra ledere og medarbeidere enn mennene i gruppen.

Tilsvarende, som i mine funn uttaler en av de kvinnelige selgerene ansatt hos Indsco: «I have been at sales meeting where all the trainees were going to make that impression, things they could be remembered by, wearing a strawberry tie, whatever. Whereas there were three of us (women) in a group of fifty, and all we had to do was walk in and everyone recognized us”.

Tilsvarende beskriver Kanter videre at i noen tilfeller at «tokens» ble satt i rampelyset med vilje fra arbeidsgiver, «Indsco» sin side, bare av den grunn av at de var kvinner. De ble vist frem som «trofeer» på en måte som krenket kvinnenes

verdighet. På samme måte beskriver en av mine informanter at hun misliker at hun hele tiden må være den som blir plukket ut til å representere lærlingene i firmaet, nå det skal lages en reklamefilm eller annen type profileringsmateriale. Hun føler på at dette er kun i egenskap av at hun er kvinne, og at firmaet, ved å vise frem henne, kun bruker henne for å profilere firma fra sin beste side. Hun forteller:

Jeg tenker, firmaet mitt er veldig opptatt av det med PR, og lage video av det. Jeg som jente og lærling, blir brukt i sånne settinger. Jeg blir alltid ringt og spurt først om sånne ting og, vi hadde jo intervju med NRK og sånne lærlingting, og jeg fikk bare kommet inn døra og blir ringt til og de spør, kan du være med på det. Og jeg ok... så sånn, jeg føler meg litt sånn brukt da, de sier at det er fordi de ønsker å rekruttere flere jenter, men det virker som de fremmer seg selv.

Det kommer frem i intervjuene at jentene ønsker å bli profilert som seg selv, som lærlinger i bygge- og anleggsbransjen og hva det innebærer. Ingen av dem liker fokuset på den egenskapen av at de er jenter i bransjen. De ønsker et gjensidig fokus, som viser at dette er en bransje for alle, uavhengig av kjønn eller andre forskjeller. De vil bli sett som en lærling/fagarbeider og vurdert ut fra det de presterer faglig sett. Det samme fokuset ønsker kvinnene i «Indsco»: «...just for being a woman in Indsco, not for any real achievement» (Kanter, 1977 (1993), s. 214).

Under kategorien overdreven oppmerksomhet har jeg også plassert funnene fra analysen vedrørende trakassering, fordi trakassering kan også betegnes oppmerksomhet. Den er særdeles uønsket, men hvor skille går fra overdreven oppmerksomhet til trakassering, kan være uklar. Begge gir stressbelastning ved at man føler at man til stadighet er i søkelyset, uansett om det er positivt eller negativt: Til stadighet å være i søkelyset, sammenlikner Kanter med å være i nyansattposisjon. Hun viser til i sin studie, at de nyansatte mennene ved Inco rapporterte sammenlignbare funn som «tokens» vedrørende stressbelastninger fra overdreven oppmerksomhet. Forskjellen var at for de nyansatte mennene avtok denne oppmerksomheten etter en stund, da de var kommet godt inn i kulturen og ikke hadde status som nyansatt lengre. For kvinnene («tokens») avtok ikke denne oppmerksomheten etter perioden som nyansatt, men ble derimot vedvarende som en konstant situasjon, den fortsatte over tid. Kanter viser til at det å være i en slik situasjon over lang tid, er stressbelastende (Kanter, 1977 (1993), s. 239).

### **5.3 FLERE KVINNER PÅ BYGGEPLASSEN OG BETYDNINGEN AV FADDER**

Dette hovedfunnet handler om betydningen av om det er andre kvinner innenfor samme arbeidsmiljø, og om det med fadderordning har betydning for hvordan man kan tilpasse seg den mannsdominerte kulturen.

#### **5.3.1 Flere kvinner i miljøet**

I løpet av intervjuene kom det frem flere ganger samtaler som involverte betydningen av at det er andre jenter på plassen. Som fortalt under punktet om betydningen av flere kvinner på plassen i kapittel fire, om funn, så var kvinnene stort sett samstemte i at det ville vært positivt for deres arbeidshverdag om de hadde hatt flere kvinnelige kollegaer. I svarene fra intervjuene pekte det til en viss grad ut at de eldste informantene synes det var minst viktig med andre kvinner på plassen. Hos Kanter viste det seg at jo eldre kvinnene var, jo mindre påvirket var de av utfordringene fra «tokens»-situasjonen, og disse fant seg derfor også mer til rette i situasjonen som eneste kvinnen i avdelingen (Kanter, 1977 (1993), s. 238). Hva årsaken til dette er, kan mulig være at man som eldre arbeidstaker har mer erfaring fra arbeidslivet fra tidligere, og at man derfor ikke blir like lett påvirket av andres holdninger og meninger om sin egen person, tilsvarende slik overgangen fra student til arbeidstaker er mer utfordrende og preget av mer usikkerhet, enn overgangen fra en arbeidsplass til en annen på et senere tidspunkt i livet (Jacobsen C. F., 2003, s. 14).

Når det gjaldt de unge kvinnelige læringenes syn på dette med å ha andre kvinnelige kollegaer, var resultatet at de synes det var viktig for sin trivsel.

De ønsket minst en kvinnelig kollega i samme situasjon som de selv, dette for å øke følelsen av samhold og fellesskap. Dette samsvarer med teorien rundt faktorer som har betydning for trivsel, slik Jacobsen & Thorsvik (2014, s. 127) beskriver.

En lærling svarte på hva som hadde betydd mest for trivselen på hennes del, og hun svarte at det var fordi hun hadde hatt en annen jente å jobbe med. Det var årsaken til det mest betydningsfulle for at hun kunne trives i yrket, var nettopp «alliansen» med en annen kvinne. Denne alliansen eller fellesskapet styrket mulighetene til å være «seg selv» på jobben, hvor disse hadde sitt eget fellesskap på lik linje med at gutta hadde sitt eget. Slik Kanter (Kanter, 1977 (1993)) og Solomon Asch

(Cartwright & Zander, 1960) også finner, dersom man er to «tokens», tar dette noe av presset bort fra assimileringen inn i en stereotyp rollemodell. For henne førte dette til at hun turte å prøve nye ting, og som hun selv beskriver det, å bli tøffere. De etablerte dessuten et eget fellesskap, på lik linje med det de mannlige kollegaene hennes har seg imellom. Dette vises også i Kanter's teori, hvor hun ser på styrken i en to «tokens» situasjon (Kanter, 1977 (1993), s. 238).

Som nevnt innledningsvis setter Kanter spørsmål om «tokens» har mulighet til å influere eller sette sitt preg på en kultur, selv om de bare er to?

På tross av Solomon Asch's klassiske laboratorieforsøk (Cartwright & Zander, 1960, ss. 189-200), der han finner at en potensiell alliert til «token» kan være nok til å redusere kraften i en dominant kultur, finnes det i studiet til Kanter eksempler på at dominantene saboterer alliansen mellom to «tokens» ved å for eksempel å indentifisere den ene som suksess, og den andre som et nederlag, eller der den ene blir satt til å være sjef for den andre (Kanter, 1977 (1993), s. 237). I min studie finner jeg ingen direkte slike eksempler som samsvarer med dette funnet hos Kanter, men et av funnene indikerer at det oppstår en mer konkurransepreget situasjon blant kvinnene, når to blir satt sammen i en gruppe, men årsaken til dette mener de, er uavklarte roller slik Watzlawick, Weakland, & Fisch (1974) og (Madanes, 1981) forklarer det. I min studie finner jeg derimot funn som samsvarer med Asch, det vil si at kvinnene tror at det å være, i hvert fall bare én til, vil styrke dem i det mannsdominerte miljøet (Cartwright & Zander, 1960, ss. 189-200). Dette samsvarer med andre funn hos Kanter. Hun viser til at presset på «tokens» blir lettere å bære når de er to. De deler sammen byrden av å være representanter for «kvinner» og de kan dele andre felles interesser og prøve ut muligheter (Kanter, 1977 (1993), s. 238).

Det å kunne diskutere alternative løsninger i forhold til å løse arbeidsoppgaver viste seg å være et tydelig behov i mitt første gruppeintervju. Tilfeldigvis var deltakerne i dette intervjuet alle utdannet som malere, og i en periode i løpet av dette intervjuet utviklet samtalen til å bli en faglig diskusjon. Diskusjonen dreide seg om hvilke alternativer og muligheter de hadde i utførelsen av de forskjellige arbeidsoperasjoner innenfor yrket de var satt til å utføre. Det viste seg at de fleste hadde de samme utfordringene i forhold til høyder og tunge løft, og at de på hver sin kant hadde funnet ut alternative metoder for å mestre disse utfordringene.

Så det å ha et fora for slike diskusjoner er viktig for «tokens», for utvikling, styrke og forståelse for egen situasjon. Dette viste seg også i samtalen jeg tidligere har referert angående arbeidstøy; det viser at forståelse og innsikt av egen situasjon øker i samhandling og kommunikasjon med andre i tilsvarende situasjon.

Kanters studie er langt mer omfattende, og gir derfor også flere funn enn min studie. Allikevel vises det tydelig at mye av den empirien Kanter forsket fram på 1970-tallet er gjeldene også i dag. Min forskning baserte seg i utgangspunktet ikke på noe kjønnspolitisk syn, og det gjør heller ikke Kanters teori om «tokens» blant et dominant miljø. På samme måte har heller ikke dette synet vært ment å prege min forskning. Jeg har kun ønsket å få frem hvordan det er å være den eneste ene kvinnelige lærlingen på byggeplass i form av å være «den eneste ene» i et miljø som tradisjonelt sett har vært preget av en mannskultur.

Kante viser til at teorien er gjeldene for alle som er i et lite mindretall og er forskjellig fra det dominerende miljøet man er i. Uavhengig av om det gjelder kjønn, rase, etnisitet eller andre forskjeller (Kanter, 1977 (1993), ss. 240-242).

Det fremkom også i mine intervjuer at jentene ikke så på seg selv som typiske feminister eller at de valgte yrket ut fra et kjønnspolitisk perspektiv. Gjengs over valgte de dette på grunn av sin interesse for faget, som jeg beskriver det under kapitlet om veien inn i yrket. Likeledes funn hos (Kvande & Rasmussen, 1993), sivilingeniørene i denne undersøkelsen viser til at de «ønsker å bli behandlet likt med sine mannlige kolleger, og de mener at kjønn ikke skal spille noen rolle i arbeidet».

### **5.3.2 Betydningen av fadder**

Når det gjaldt fadder, mente alle at det var avgjørende med fadder for å komme seg trygt og enkelt inn i kulturen på arbeidsplassen. Om denne fadderer i tillegg var en mer erfaren kvinne, så de på som udelt positivt, men som de sa, det viktigste var at de hadde en fadder. Denne holdningen kan ha med erfaringen om hvor få kvinner det faktisk er i byggenæringen. For som Jacobsen C. F. (2003, s. 165) skriver angående valg av rollemodeller, så er kjønn en mindre viktig variabel ved begrenset tilgang på rollemodeller.

## 5.4 STEREOTYPE OPPFATTELSE AV KVINNEROLLEN

I analysen av mine funn har jeg kommet frem til at kvinnene gjerne ser på seg selv som typiske «guttejenter» og de tar gjerne også avstand fra typiske kvinneroller. Hvilke årsaksforhold kan ha vært avgjørende for at de har disse oppfatningene? Symbolsk interaksjonisme innebærer at vi mennesker danner vår egen oppfatning av «selvet» og vårt eget selv bilde i interaksjon med de gjengse oppfatninger som finnes i samfunnet rundt oss. Det sosiale samspillet, interaksjonen med medmennesker, farger vår oppfatning av egen verdi og rolle, og denne prosessen varer hele livet. Det vil si at en overtar og gjør til sine egne, de roller ledere, foreldre, lærere og venner viser ovenfor en selv og sine egne handlinger (Einarsen & Skogstad, 2005, s. 323). Dette vises også i forskningen vedrørende organisasjonskultur og kultur-forskning generelt. (Schein, 1987) og Jacobsen & Thorsvik (2014) skriver om hvordan gruppers erfaringer videreføres til nye medlemmer via intern integrasjon. På denne måte opprettholdes de stereotype oppfatningene av kvinnerollene, og kvinnene blir også selv påvirket av disse oppfatningene.

### 5.4.1 Tilpasning til rollene

I forventningen til rollen kvinnene går inn i når de skal tilpasse seg det mannsdominerte miljøet i bygge- og anleggsbransjen, kan vi derfor anta at deres oppfattelse av hva som forventes av dem, utgår fra omgivelsenes påvirkning slik det er forklart gjennom teorien om symbolsk interaksjonisme. Dette vises blant annet i en uttalelse fra en av kvinnene:

«Det handler om hvordan vi er som person også da, hadde vi kommet inn og sette oss ned og begynt å klemme tyggisen og fila noen negler, så hadde vi ikke blitt tatt imot, og dem hadde tenkt – hva i svarte er det der?»

Å file negler er vel en uttalt kvinneaktivitet, og jeg tenker at denne uttalelsen viser at det å vise feminine sider i et slik yrke, ikke blir tatt godt imot. Informantens oppfatning av hva menn på hennes arbeidsplass tenker om kvinner i yrket preger hennes syn på hva en godtatt fagarbeider kan tillate seg. For hennes del betyr det at

å utføre kvinnelige aktiviteter, som for eksempel å file negler, gjør at du ikke vil bli godtatt på lik linje i arbeidsfellesskapet.

Hun er også den som forteller at hun gjerne tar en øl med gutta, og at en annen typisk aktivitet som forbindes med kvinner, shopping, er noe hun ikke liker.

«Jeg henger med gutta og tar en øl jeg, det er klart, jeg drar dem ikke med på shopping, men nå vil jeg helst ikke på shopping sjøl heller ...».

Tilsvarende funn ses også hos Kvande & Rasmussen (1993, s. 175), der det vises til at kvinnene «ofte underspiller sine kvinnelige verdier og markerer aktivt sin forskjellighet fra andre og mer tradisjonelle kvinner». Et par andre forteller:

«Jeg synes det var kjempegøy, jeg var vant til å ha gutter rundt meg sånn sett, jeg trekker meg litt bort fra den jentete greia med vippe-extensions og falske negler. Da synes jeg det er veldig greit å bare jobbe med gutter» og «Jeg har mere guttevenner enn jenter. Jeg trekker meg vekk fra jentesladder». Disse uttalelsene viser at de heller ikke ser på seg selv som typiske kvinner, men at de derimot tar avstand fra tradisjonelle kvinneroller.

Denne rolleforståelsen gjelder ikke alle for alle informantene, noen har andre strategier for å kunne tilpasse seg miljøet:

Ja altså jeg er veldig feminin tenker jeg. Elsker å pynte meg og sminke meg og gå i høye sko og kjoler og sånn... og synes det er veldig kult med jenter som er feminine og velger slike yrker. ... Hun fortsetter: ....ja jeg innbiller meg at folk kan være litt forutinntatte i forhold til akkurat det. *Da er det bare så gøy å motbevise de fordømmene.*

Så er det de jeg har referert til i analysekapittelet, de som er opptatt av å vise at de er like sterke og tøffe som de mannlige fagarbeiderne: «Jeg blir sur om noen løfter mer enn meg. Så jeg skal alltid ta mere enn dem.»

Tilsvarende funn kom også frem i studien til Lucas & J. (2010) om de amerikanske kvinnelige gruvearbeiderne. Som beskrevet i mitt teorikapittel har også kvinnene i denne studien også utviklet sine egne strategier, to av de samsvarende med de strategiene informantene i min studie viser til. Å være en av gutta, dvs. like sterk og tøff, og på den måten fortjene en plass i fellesskapet, eller kombinere arbeidet med sine feminine sider, hvor disse sidene gjerne kommer til uttrykk på fritiden.



Disse holdningene går også igjen i hvordan omverdens oppfatning av rollen som fagarbeider i bygg- og anleggsnæringen innebærer.

#### 5.4.2 Omverdenens oppfatninger av rollen

Som vist i analysekapittelet er blant annet dette fordommer som er gjengs over i samfunnet. Det kommer til syne, blant annet hos rådgivere i ungdomsskolen. Da de råder de svært sjelden jenter til dette yrket (Buland, Mathiesen, Aaslid, Haugsbakken, & Bungum, 2010). Årsaken til dette er fordi yrket ikke oppfattes som et yrke som passer til det som er den stereotypiske oppfatning av begrepet jente eller kvinne. Vi ser det også i historiene jentene forteller, fra da de søkte på lærlingplasser og ble tatt for å være renholdspersonalet eller selger.

Dette viser oss samfunnets holdninger for øvrig til hva som er typiske kvinnejobber. «Helt ned i 8 års alderen danner vi oss et bilde av hva som er passende yrker ut fra kjønn. Jenter eliminerer vekk de mest maskuline og realfaglig jobbene, mens gutter orienterer seg aktivt vekk fra feminine yrker» (Orupabo, 2016, s. 40).

Kanter, som har intervjuet menn vedrørende deres oppfatning av kvinnene, viser til at mennene deler deres rolleforståelse av kvinnenes roller inn i fire kategorier: «the mother», «the seductress», «the pet» and «the iron woman». Kategorien «the mother» viser til en rolle der at alle jenter er omsorgsfulle, (Kanter, 1977 (1993), s. 233). Dette er nok en allmenn oppfatning av kvinner også i Norge, for flere av mine informanter viste til at de var utsatt for slike forutinntatte rolleforestillinger: «Litt sånn jentete da, jeg føler at gutter tenker da at jenter skal være sånn omsorgsfulle da.» De fleste av mine informanter kjente seg overhodet ikke igjen i de rollene, og følte derfor de måtte vise sterk avstand til dette så snart de var ansatt:

For meg er det veldig viktig at nye folk, så at jeg lar de ikke rekke å tenke det på en måte. Da går jeg bort og er veldig autoritær liksom, da sier jeg ja du kan gå og gjøre det, du gjør det, osv. Og så prøver å vise at, bare ikke gidd liksom. Veldig på det med en gang.

«Tokens» kan egentlig aldri bli sett som de egentlig er, de sloss alltid mot stereotyper.. Karakteristikkene av «tokens» som individer blir ofte forstyrret av fordommer og generalisering av deres kategori eller gruppe. Slike stereotype antagelser om hvordan «tokens» er og oppfører seg, tenderer til å presse «tokens» til spille begrensede og karakteristiske roller (Kanter, 1977 (1993), s. 230). I

overnevnte sitat fra en av mine informanter bekreftes denne uttalelsen fra Kanter. Informanten ønsker overhodet ikke å bli satt i bås som en «omsorgsfull jente» og bruker derfor mye energi på å bevise det motsatte. Jeg tenker også at hun er veldig opptatt av og ikke bli oppfattet som omsorgsfull, og derfor mulig overdriver noe i forhold til det å være tøffere enn hun egentlig behøvde, dersom hun ikke var nødt til å skulle motbevise rollen. Dette er tilsvarende det som Kanter forklarer med at «tokens» blir presset til å spille karakteristiske roller.

Fra mine funn har jeg trukket den konklusjonen at de fleste av mine informanter ser seg selv i den rollen som Kanter kaller «the iron woman», den sterke kvinnen som er tøff og kan være utfordrende for mennene. Utover det viser mine funn at kvinnene helst ønsker kun å bli inkludert som «seg selv» i fellesskapet. Men som Kanter beskriver sine funn flere steder, ved å være et «symbol» for ditt eget kjønn, er det vanskelig å bare være «seg selv». Man står i rampelyset stort sett hele tiden, og må derfor ofte lage seg egne strategier for ikke å bli satt i «en bås» eller i en kategori man ikke føler seg hjemme i.

#### *5.4.2.1 Å ville være «en av gutta»*

Det er interessant å se på motsetningen mellom hva kvinnene selv oppfatter seg som, og hvilke syn de selv møter i omverdenen. Fra før har jentene ofte erfaring med å ha guttevenner og ofte være eneste jenta i kameratflokkene (Kvande & Rasmussen, 1993, s. 174), slik det også fremkommer i intervjuene med mine informanter: «Jeg er «en av gutta» liksom, he-he». De fleste ser seg på seg som «en av gutta», og det å være eneste jenta er gjerne for dem en naturlig situasjon. Det de ofte møter gang på gang i nye arbeidsforhold eller i andre nye sosiale settinger, er de stereotype oppfattelsene av kvinnerollen. Resultatet av dette er at de hver gang må «bevise» sin tilhørighet til miljøet og kulturen. Slik flere av mine informanter forteller at de må «sette ned foten» med en gang. Jeg antar at det er dette er en av de årsakene som gjør at de mener det er lettere for de kvinnene som kommer på en byggeplass der det allerede er en kvinne eller en kvinnelig fadder. De slipper «å trække løypa opp på nytt».

I forbindelse med trivsel ved det sosiale i miljøet, er det flere av informantene som antyder at de synes det er ok å bare være en jente, da de trives med guttene, men det er når vi kommer til de forutinntatte holdningene til jenter at de synes det er

spesielt viktig med flere kvinner i arbeidsmiljøet. Årsaken er som nevnt ovenfor, flere jenter gjør fokuset på de få som er der blir mindre, og synet av en kvinnelig fagarbeider «normaliseres» til noe dagligdags som ikke tillegges stor oppmerksomhet. De blir bare en vanlig arbeider.

## **5.5 ARTEFAKTER**

Som jeg tidligere har skrevet om i analysekapittelet, da jeg startet med oppgaven, var det for å finne ut av de psykososiale forholdene vedrørende arbeidsmiljøet, og tok derfor ikke høyde for å ha med forhold vedrørende artefakter. Som tidligere fortalt ble dette vurdert annerledes i løpet av perioden intervjuene strakk seg over. Artefakter kan fungere som symboler for andre forhold, og sende ut signaler til omverdenen om tingene tilstand. I denne studien skulle det vise seg at forhold omkring brakkefasiliteter og arbeidstøy er av stor betydning for at kvinnenes psykososiale forhold på jobben skal være forsvarlig. Et eksempel på dette er hun som ikke fikk arbeidstøy som de andre i firma. Det sendte ut signaler om at hun ikke var inkludert i arbeidsforholdet på lik linje med de andre fagarbeiderne, fordi uniformert arbeidstøy skaper en følelse av tilhørighet (Craik, 2005).

### **5.5.1 Brakkefasiliteter**

I mine funn viser det seg at brakkefasilitetene som kvinnene har mulighet til å benytte, varierer i stor grad ettersom hvilken arbeidsgiver de er ansatt hos. De jentene som er ansatt hos store entreprenører, er forholdene i stor grad tilrettelagt for at det skal kunne jobbe kvinner på byggeplassen. De forteller i hvert fall at arbeidsgiver er positiv til tilrettelegging. Hos de som er ansatt hos mindre entreprenører mangler jentene de fasilitetene de har krav på.

Som innledningsvis nevnt, artefakter som symboler kan signalisere hvilke verdier vi legger til grunn. Ikke å ha forholdene tilrettelagt for kvinner, kan sende signaler til omverdenen at vi ikke tar på alvor å ha kvinner på vår byggeplass. Om de skal være her, vil vi ikke ta noe hensyn eller vise at vi tar de på alvor, de må derimot tilpasse seg kulturen vår. Denne holdningen har også satt sitt preg på kvinnene, en av dem som forteller om dårlig tilrettelagte forhold for kvinner uttaler: «jeg er ikke en person som klager over sånne ting, finner en vei rundt det, jeg skifter bare

hjemme liksom.» Artefakter sender signaler, og ved at kvinnene ikke får tilrettelagt slik hennes mannlige kollegaer får, kan man få inntrykk av at de er annenrangs medarbeidere arbeidsgiver ikke prioriterer å tilrettelegge for.

### **5.5.2 Arbeidstøy**

Nå det gjelder arbeidstøyet, viste intervjuene at dette var et tema som gav et stort engasjement blant kvinnene. Tilpasset arbeidstøy var en mangelvare. Kvinnene manglet tøy tilpasset sin kroppsform. Tilsvarende funn kom også frem i forskningen til Neumann, Rysst, & Bjerck (2012), kvinnene har ikke egnet tilpasset tøy. De må tilpasse seg mennenes forutsetninger og kroppsfasong. Neumann, Rysst, & Bjerck (2012) kobler symbolikken fra arbeidstøyet som en «mannsuniform» mot kvinnenes femininitet, og hvordan kvinnene må forholde seg til denne motsetningen. Kvinnene i studien feminiserer arbeidstøyet, ved å benytte smykker, sminke og arbeidstøy kombinert med egne klær. I mine data har jeg ikke tilsvarende funn. Mine informanter var, når vi snakket om arbeidstøy, kun opptatt av det funksjonelle. De var faktisk opptatt av det motsatte av å holde på sin femininitet. Flere av dem fortalte at de hadde sluttet å sminke seg før jobb. Symbolikken ved arbeidstøyet vil også være med å påvirke mulighetene for å bli inkludert som «en av gutta» (Craik, 2005). Neumann, Rysst, & Bjerck (2012) knytter dette mot forutinntatte kjønnsroller, der kvinnene må balansere mellom passelig feminin og maskulin, for å bli regnet som en av «gutta».

## **5.6 TILHØRIGHET OG TILPASNING**

Følelsen av tilhørighet er her en samlebetegnelse for kvinnenes oppfatning av om de oppfatter seg selv som inkludert i det sosiale miljøet og ved at de er en del av fellesskapet som er dannet blant fagarbeiderne på byggeplassen eller hos arbeidsgiver. Slik funnene viser, mener i hovedsak alle kvinnene at det er et godt samarbeid blant medarbeiderne. Dette kommer blant annet til uttrykk i form av at jobbene blir fordelt ut fra hvem som jobber bra sammen, og hvem som er best kvalifisert til de ulike arbeidsoppgavene. Videre forteller de at de føler seg i stor grad inkludert ved at andre kollegaer på byggeplassene hilser på dem, og at de stiller dem spørsmål av privat art i lunsjen. Videre kan de være med på felles aktiviteter som arrangeres av arbeidsgiver etter arbeidstid. I forhold til å tilpasse seg

mannskulturen ses dette i flere situasjoner. Neumann, Rysst, & Bjerck (2012) kobler tilpasning av arbeidstøyet mot forutinntatte kjønnsroller, der kvinnene må balansere mellom passelig feminin og maskulin, for å bli regnet som en av «gutta». I min studie kom denne balansegangen til syne i forhold til jentenes oppfatning av hvilken adferd som var passende. Mine informanter var opptatt av at de selv måtte sette grenser for sin egen «intimsone». Det betydde for dem, at de måtte sette standarden for hvor grensen gikk i forhold til flørting og spenningsforholdet mann-kvinne. På den måten ble de oppfattet som passende feminine.

Det tenkte jeg veldig godt over også, når jeg skulle inn i et sånt mannsdominert yrke, at jeg vil ikke komme i en sånn vanskelig situasjon på jobb, eller ubehagelig eller misforståelser eller sånn, man må som jente selv også tenke på at du ikke gir feil signaler.

Dette viser igjen at kvinnene må tilpasse sin adferd etter mannsmiljøet og de forutinntatte rollene. Det er kvinnene som er der på menns premisser, og må dermed påta seg ansvaret for å opptre passende i mannskulturen for å bli akseptert. Dette vises også i eksempler fra andre sosiale sammenhenger, kvinnene på byggeplassen deltar i kulturen, men bidrar i mindre grad enn mennene til kulturmønstrene. Eksempelvis i lunsjen, der samtaleemnene styres av mennenes interesser, og jentene er overlatt til seg selv som tilskuere eller tilhørere: «... og så er det så mye jaktprat og veldig mye spesiell gutteprat, men de sier så mye dumt og rart at det er bare gøy å høre på». I konteksten for min studie, viser slike funn til at kvinnene i større grad tilpasser seg mannsmiljøet, enn de klarer å påvirke eller endre kulturmønsteret.

## **5.7 LEAVITT-RY-MODELLEN**

Studien har benyttet Leavitt-Ry-modellen (2002) for å vise hvordan de ulike elementene påvirker hverandre i en organisasjon. Analysen av funnene viser hvordan de forskjellige elementene innenfor en organisasjon påvirker hverandre og adopterer hverandres holdninger og kultur. Holdningene jentene møter i forhold til som er passende mannsjobber og kvinnejobber Orupabo (2016) kommer til syne i alle ledd. Det vises hos aktørene som har oppfatninger om stereotype rollemodeller, hvor nedarvet syn på kjønnsroller kan spores tilbake i historien. Det kommer til

syne i artefakter som ikke er tilpasset. Jentene møter det i dannelsen av fellesskap og inkludering i organisasjonskulturen, der det kreves at jentene skal oppføre seg på en spesifikk måte for å bli aksepterte.

## 6 RESULTATER OG KONKLUSJON

---

I forhold til mine forskningsspørsmål, har jeg fått noen svar på hvordan det er å være kvinnelig lærling eller ung kvinnelig fagarbeider på en byggeplass i Østlandsområdet i dagens Norge.

Mitt første forskningsspørsmål, hvordan oppleves det å være ung kvinnelig fagarbeider på en norsk byggeplass? Der har svarene gitt hovedinntrykk av at kvinnene opplever at deres mannlige kollegaer på byggeplassene stort sett er positivt innstilt til dem. I oppstarten av arbeidsforholdet har innstillingen til de mannlige kollegaene vært preget av undring og noe mistenksomhet, men ettersom jentene etter hvert kan vise til sin faglige dyktighet, har respekten og positiviteten økt hos de mannlige kollegaene. Jeg har også funnet ut at mange av kvinnene opplever mye uønsket oppmerksomhet, der eneste årsak til oppmerksomheten er på bakgrunn av deres kjønn. Denne oppmerksomheten kommer leilighetsvis til uttrykk som trakassering, gjerne i form av seksuell art.

Jentene mener selv at man må «tåle litt» for å være i byggenæringen, og de som trives og har tilpasset seg best, er de som anser seg selv som «guttejenter».

Min forskning viser at selv om jentene trives, og føler seg stor sett inkludert, er dette et paradoks. De er nemlig inkludert i arbeidskulturen på guttas premisser.

Dette kommer til syne slik jeg har vist i analyse og drøfting av funnene, både i forhold til dårlig tilpasset arbeidstøy, få eller manglende brakkefasiliteter og at de er prisgitt guttas valg av tema for samtaleemner i lunsjen. For å bli akseptert som kvinnelige arbeidere blant de mannlige kollegaene, må de dessuten bevise sin faglige dyktighet.

Videre blir de ofte kategorisert ut fra «fordommer» eller andres holdninger, plassert i kjønnsroller de selv ikke føler tilhørighet til, og må ofte forsvare sin egen identitet. Kulturen som er skapt medvirker de også til å opprettholde, på den måten at de blir konfrontert med identitetsroller de ikke identifiserer seg med, og dermed for å kvitte

seg med den identiteten, synliggjør de en tøffere holdning hos seg selv. Da blir det en type selvoppfyllende profeti som viser at jenter i bygge- og anleggsbransjen er tøffe «guttejenter». Det betyr at de er med å opprettholde den forestillingen om at skal du jobbe i bygge- og anleggsnæringen som kvinne, må du være tøff.

Det er svært få jenter som er fagarbeidere i bygge- og anleggsnæringen, dermed er de stort sett alene på byggeplassen som eneste kvinne, og har liten påvirkningsmulighet i kraft av å være en del av en minoritetsgruppe. De har ingen de kan danne et fellesskap med, slik at de sammen kan kreve rettigheter og fasiliteter ut fra deres egne ønsker og behov. Ei heller har de mulighet til å danne egne diskusjonsfora. Det kom frem at de hadde behov for å ha en arena der de kunne diskutere andre faglige utfordringer de kan ha på grunn fysiske begrensninger (eksempelvis styrke, høyde og kroppsfasong).

Alt de gjør er veldig «synlig» fordi de er en «token», og som resultat av denne synbarheten er de i en konstant situasjon med mye overdrevet oppmerksomhet, en oppmerksomhet som kan utgjøre en risiko for stressbelastning.

Resultatet fra forskningsspørsmål to, hva som var årsaken og forløpet til at kvinnen valgte denne utdanningsretningen, er svaret at de i hovedsak har valgt yrket ut fra faglige interesser, yrkesvalget er også veloverveid, de har alle fullført en annen videregående utdanning tidligere. Valget henger også sammen med påvirkning hjemmefra, de fleste har god tilknytning til håndverksyrker gjennom sin far.

Funnene mine viser at rådgivere ved skolene er preget av de samme fordommene til yrket som samfunnet forøvrig, informantene hadde kun erfaring med å bli tipset om typiske kvinneyrker som helse- og oppvekstfag fra rådgiverne.

Kvinnene ønsket å fjerne fokuset på kjønnsbalansen. De ønsker et fokus der yrket blir profilert som et yrkesvalg som passer både for gutter og jenter.

## **7 OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE**

---

I løpet av den perioden jeg har jobbet med avhandlingen min, har jeg parallelt med forskningen søkt etter relevant litteratur. Helt i innspurten, benyttet jeg meg tilfeldigvis av søkefrasen «en av gutta» på Oriano. Da fant jeg frem til Møller &

Vagle (2003) sin utgivelse. Innholdet i denne boken er tilnærmet likt resultatet fra min forskning. Boken er skrevet som en veileder for alle som jobber med å rekruttere jenter inn i tradisjonelle mannsdominerte håndverksfag (Møller & Vagle, 2003). Forfatterne har gjennomført flere kvalitative intervjuer, både gruppe- og individuelle intervjuer, og funnene deres samsvarer i det store og hele med mine funn. De peker eksempelvis på dette med minoritetsopplevelsene, de foreslår flere jenter inn i samme klasse og hos samme arbeidsgiver for å styrke samholdet og påvirkningsmulighetene til jentene. De viser til et tøft seksualisert mannsmiljø, de viser til fordelene ved fadderordning, og utfordringene med stereotype kjønnsroller (Møller & Vagle, 2003). Denne veilederen ble gitt ut i 2003, og 16 år senere finner jeg at bransjen fortsatt sliter med de samme utfordringene. Hvorfor klarer vi ikke å endre bygge- og anleggsnæringen slik at også kvinner finner bransjen attraktiv?

Et tema som jeg, ut fra erfaring fra min studie, mener er viktig å forske videre på, er organisasjonskulturen i bygge- og anleggsnæringen. Hvilke mekanismer råder, og hvordan kan man endre kulturen på byggeplassen? For jeg tror det er den «macho-kulturen» som man må gjøre noe med, for å skape arbeidsplassene i bygge- og anleggsnæringen attraktive for jentene. Jeg stiller eksempelvis følgende spørsmål:

- Hvorfor aksepteres det at mannskulturen skal få ta så stor plass i denne bransjen?
- Hvorfor er det slik at jentene har den oppfatningen av å skulle bli godtatt, så kan de for eksempel ikke stille krav om egne skiftebrakker?
- Hvorfor har de inntrykk av at de må fremstå som tøffe og «tåle litt», for ikke å få andre kjønnsrolleidentiteter urettmessig påstemplet?
- Hvorfor er oppfatningen av at typiske kvinnelige interesser og verdier er «annenrangs» og følgelig ikke er akseptert i bransjen?

Vi må jobbe mot å få til en kultur på byggeplassene, der det er plass til alle.

Det er dessverre ikke gjort mye forskning i nyere tid i Norge på kvinner i bygge- og anleggsnæringen. Av det jeg har funnet, er det forsket på kvinner i industrien, politiet og forsvaret. Betydelig mindre spesifikt i bygge- og anleggsbransjen. Av det jeg har funnet, utenom Møller & Vagle (2003), finnes det noen masteravhandlinger, blant annet en skrevet av Bårdstu (2015), som tar for seg



jenters valg av videregående utdanning innenfor bygg- og anleggsgfag, samt en bok skrevet av Kvande & Rasmussen (1993) som handler om kvinnelige sivilingeniører. Min anbefaling er på bakgrunn av overnevnte, videre forskning omkring mulighetene for å endre kulturen i bransjen.

Da bør man starte med de individene som former kulturen: Mennene som arbeider i bygge- og anleggsgnæringen. Hva tenker de rundt dette med kvinnelige fagarbeidere? Hva tenker de om det mannsdominerte miljøet i bransjen? Hva tror de skal til for å få flere kvinner til å trives i bransjen? Og synes de egentlig at vi trenger kvinnene inn i bransjen? Disse individene, menn i bransjen, tenker jeg er viktige, av flere årsaker. Blant disse befinner stort sett de fleste ledere i bygg- og anleggsbransjen seg, for de er menn (Statistisk sentralbyrå, 2019). Og det er disse som til syvende og sist sitter med makten og handlingsrommet for å få til en endring. Det er gjerne ledelsen som staker ut kursen for hvilken kultur en organisasjon skal ha (Schein, 1987, s. 273). Ledelsen bestemmer gjerne hvem som skal ansettes, og hvilke tiltak som skal prioriteres. Ut fra dette påvirker de hvilke holdninger og hvilken kultur som skal tillates i bransjen. Jeg tenker også at mennene i bransjens meninger er særs viktige, fordi jeg i løpet av intervjuene oppfattet det slik at jentene selv ikke ønsker særbehandling, eller å skille seg ut. De ønsker ikke å skape avstand til de mannlige kollegaene ved at det blir mye fokus på kvinnene, eller den skjeve kjønnsbalansen i bransjen. De ønsker bare å få en rettmessig plass i fellesskapet på byggeplassen, slik at de kan bli sett på som «bare en vanlig arbeider».

## 8 REFERANSER

---

- Alvesson, M., & Billing, Y. D. (1999). *Kön og organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersen, F. S. (2001). *Den meningskappede organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Andersen, L., Lilleaas, U.-B., & Ellingsen, D. (2017). Hvordan endre en mannsbastion? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), ss. 55-72.
- Arbeids og sosialdepartementet. (2011). *www.regjeringen.no*. Hentet fra Meld. St. 29 (2010-2011): [www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-29-20102011/id653071/sec2](http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-29-20102011/id653071/sec2)
- Arbeidstilsynet. (2019, 04 16). *Arbeidstilsynet*. Hentet fra personlig-verneutstyr: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/personlig-verneutstyr/>
- Arbeidstilsynet. (2019, 05 4). *Arbeidstilsynet - ergonomi*. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/ergonomi/manuelt-arbeid/tungt-arbeid/>
- Bang, H. (2013, Desember). Organisasjonskultur - en begrepsavklaring. *Tidsskrift for norsk psykologiforening*, ss. 326-336.
- Bratland, B. (1996). *No er livet*. Os: A. Mæland.
- Buland, T., Mathiesen, I. H., Aaslid, B. E., Haugsbakken, H., & Bungum, B. (2010). *Skolens rådgivning - på vei mot framtida?* Trondheim: SINTEF.
- bygg.no*. (2018, 11 16). Hentet fra [www.bygg.no/article/1374168](http://www.bygg.no/article/1374168)
- Byggenæringens Landsforening. (2019, 04 14). *www.bnl.no*. Hentet fra Fremtidsbarometer2019: [https://www.bnl.no/siteassets/dokumenter/rapporter/bnls\\_fremtidsbarometer2019.pdf](https://www.bnl.no/siteassets/dokumenter/rapporter/bnls_fremtidsbarometer2019.pdf)
- Byggenæringens Landsforening. (2019, 01). *www.bnl.no*. Hentet fra Gjennomført konferanse om kvinner: <https://www.bnl.no/artikler/2019/gjennomfort-konferanse-om-kvinner/>

- Bårdstu, B. (2015). En kvalitativ studie av jenters Yrkesfaglige valg i videregående skole - masteroppgave. Trondheim: NTNU - fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse.
- Campion, M. A., M., G. J., & C., H. A. (1993, 4). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel psychology* , ss. 823-850. Hentet fra [https://krannert.purdue.edu/faculty/campionm/Relations\\_Between\\_Work.pdf](https://krannert.purdue.edu/faculty/campionm/Relations_Between_Work.pdf)
- Cartwright, D., & Zander, A. (1960). *Group dynamics: research and theory*. New York: Harper & Row.
- Cheek, J. (2017, november 3). Forelesning MOL 3. *Kvalitative metoder*. Halden, Østfold, Norge: Høgskolen i Østfold.
- Craik, J. (2005). *Uniforms exposed: from conformity to transgression*. Oxford: Berg.
- Donne, J. (1624). *Devotions vpon emergent occations and seuerall steps in my sicknes; digested into 1. Meditations vpon our humane condition, 2. Expostulations, and debatements with God, 3. Prayers, vpon the seuerall occations, to Him*. London: Printed for Thomas Iones.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (. (2005). *Den dyktige medarbeider*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006, 03 01). Demonstrating Rigor Using Thematic Analysis: A Hybrid Approach of Inductive and Deductive Coding and Theme Development. *International Journal of Qualitative Methods*, ss. 80-92.
- Halkier, B. (2002). *Fokusgrupper*. Frederiksberg: Samfunnslitteratur og Roskilde Universitetsforlag.
- Hatch, M. J. (2001). *Organisasjonsteori*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Hesse-Biber, S. N., & Leavy, P. (2011). *The practice of qualitative research*. California: Sage.

- Iversen, A. (2006, 03). Italesatt taushet, kjønnsnøytralitet som diskursiv posisjonering. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, ss. 21-36.
- Jacobsen, & Thorsvik. (2014). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, C. F. (2003). *Nyansatte i organisasjoner*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Jensberg, H., Mandal, R., & Solheim, E. (2012). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010 Kontinuet eller endring?* Trondheim: SINTEF.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt.
- Kanter, R. M. (1977 (1993)). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2018). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk forlag AS.
- Kvande, E., & Rasmussen, B. (1993). *Nye kvinneliv Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: ad Notam Gyldendal.
- Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Liamputtong, P. (2009). *Qualitative Research Methods*. Melbourne: Oxford University Press.
- Lilleås, U.-B., Ellingsen, D., & Kimmel, M. (2014). *Maskulinitetskultur i Forsvaret*. Kristiansand: Oxford Reserach AS.
- Lucas, K., & J., S. S. (2010, 11 11). Creating and responding to the gen(d)eralized other: Women Miners`community-constructed identities. *Women`s studies in communication*, ss. 320-347.
- Madanes, C. (1981). *Strategic family therapy*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society*. Chicago: The university of Chicago.
- Mead, G. H., & Vaage, S. (1998). *Å ta andres perspektiv: grunnlag for sosialisering og identitet: George Herbert Mead i utvalg*. Oslo: Abstrakt forlag.

- Morgan, D. (1997). *Focus groups as qualitative research*. California: Sage.
- Møller, E., & Vagle, I. (2003). *En av gutta?* Oslo: Gyldendal.
- Nes, A. (2019, mars). Vi ønsker flere kvinner i bygg- og anlegg, men tar vi dem imot på en god måte? Trondheim, Norge. Hentet fra <https://www.bygg.no/article/1388952>
- net2change. (u.d.). Hentet 04 15, 2019 fra Leavitt – Organisationsanalyse model: <https://net2change.dk/leavitt-organisationsanalyse-model/>
- Neumann, C. B., Rysst, M., & Bjerck, M. (2012, 01). En av gutta: Kvinner og klær i mannsdominerte arbeiderklasseyrker. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, ss. 240-251.
- Nielsen, J. R., & Ry, M. (2002). *Anderledes tanker om leavitt - en klassiker i ny belysning*. København: Nyt fra Samfundsvidenskabene.
- Norges Lover. (u.d.). *Lovdata*. Hentet fra Arbeidsmiljøloven: [www.lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_4](http://www.lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_4)
- Norsk senter for forskningsdata. (2019, 5 1). Hentet fra [https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/index.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/index.html)
- Nøtnæs, T. (2001). *Innføring i bruk av fokusgrupper*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra [https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat\\_200124/notat\\_200124.pdf](https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat_200124/notat_200124.pdf)
- Orupabo, J. (2016). *Kvinnejobber, mannsjobber og innvandrerejobber*. Oslo: Cappelsen Damm akademisk.
- Reisel, L., & Brekke, I. (2013). *Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Repstad, P. (2013). *Dugnadsånd og forsvarsverker*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schein, E. (1983). *Organisasjonspsykologi*. Oslo: Tano.
- Schein, E. (1987). *Organisasjonskultur- og ledelse, er kulturendring mulig?* Oslo: Mercuri media forlag.

- Schiefløe, & M., P. (2019). *Mennesker og samfunn*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Solheim, J., & Teigen, M. (2006). Det kjønnssegregerte arbeidslivet - likestillingens snublestein? *Tidsskrift for kjønnsforskning Vol. 2 No 3*, ss. 5-20.
- SSB.no. (2018, april 26). Hentet fra Arbeidskraftundersøkelsen: [www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal](http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal)
- Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2018). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2018). STAMI-rapport, årgang 19, nr 3*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. Hentet fra Faktaboka: <http://hdl.handle.net/11250/2558672>
- Statistisk sentralbyrå. (2018, 04). *Statistisk sentralbyrå*. Hentet fra Fakta om utdanning 2018 - nøkkeltall fra 2016: [https://www.ssb.no/utdannig/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/33552?\\_ts=160b65dba20](https://www.ssb.no/utdannig/artikler-og-publikasjoner/_attachment/33552?_ts=160b65dba20)
- Statistisk sentralbyrå. (2019, 01 24). *Statistisk sentralbyrå*. Hentet 04 2019 fra Arbeidskraftundersøkelsen: <https://www.ssb.no/aku>
- Stichman, A., Hassel, K., & Arcbold, C. (2010, 04). Strength in numbers? A test of Kanter's theory of tokenism. *Journal of Criminal Justice*, ss. 633-639.
- Tjora, A. (2018). *Hva er fellesskap?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Tønder, A. H., & Skinnarland, S. (2016). *Rekruttering til design- og håndverksfagene*. Oslo: Fafo.
- Wahlstedt, M. (2011, oktober 5). *Fagforbundet.no*. Hentet fra Stortingsmelding om arbeidsmiljø: [www.fagforbundet.no/ska/Nyhetsbrev/?article\\_id67543#](http://www.fagforbundet.no/ska/Nyhetsbrev/?article_id67543#)
- Watzlawick, P., Weakland, J. H., & Fisch, R. (1974). *Change: principles of problem formation and problem resolution*. New York: Norton.
- Wikipedia.org. (2017, 03 27). Hentet fra samarbeid: <https://no.wikipedia.org/wiki/Samarbeid>
- Word Economic Forum. (2018, 12 17). Hentet fra The global gender gap report 2018: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

Yin, R. K. (2003). *Case study research*. California: Sage.

## **9 VEDLEGG**

---

Vedlegg 1 Informasjonsskriv

Vedlegg 2 Intervjuguide

Vedlegg 3 Meldeskjema NSD

Vedlegg 4 NSD sin vurdering



## Vil du delta i forskningsprosjektet

### ***”Jente på byggeplass – inkludert i fellesskapet?”***

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å finne mer ut av hvilke suksessfaktorer som innvirker på at jente-lærlinger trives og finner seg til rette i sin første jobb som lærling i byggebransjen. I dette skrivet vil jeg gi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### **Formål**

*Prosjektet mitt er en masteroppgave ved Høgskolen i Østfold. Jeg er selv utdannet byggingeniør og jobber i et entreprenørselskap. I oppgaven min ønsker jeg å finne litt mer ut av hva som skal til for at jenter som har valgt å utdanne seg til fagarbeider innen byggebransjen, og er i sin første jobb, skal trives og føle seg som en del av fellesskapet på arbeidsplassen.*

*Hvorfor jeg ønsker å finne mer ut av dette? Byggebransjen etterspør flere kvinnelige fagarbeidere. Allikevel er det utrolig stor forskjell på antall gutter og jenter som velger denne utdanningsretningen og tilslutt fullfører med fag/svennebrev. Derfor er det selvfølgelig desto viktigere å ta vare på de som i utgangspunktet har valgt dette yrket. Jeg ønsker å finne mer ut hva som gjør at dere trives med fokus på det sosiale miljøet på arbeidsplassen, og hva som vil påvirke dere til å fortsette i yrket. Nå som det også er et stort fokus på å få flere jenter inn i bransjen, ønsker jeg også å finne ut av hva dere selv mener skal til for å rekruttere flere jenter til å velge denne utdanningsretningen.*

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

*Høgskolen i Østfold er ansvarlig for prosjektet.*

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Denne henvendelsen går til 10-12 jenter som har fullført 2- årig videregående skole med fag innenfor bygg/anlegg og har nå en læreplass/eller med nylig bestått fag/svennebrev innen fagfeltet i Østlandsområdet.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

- *«Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du blir med i et fokusgruppeintervju. Et fokusgruppeintervju er et intervju der 2-4 personer sammen blir intervjuet og samtaler sammen om de spørsmålene intervjuer ønsker å få svar på eller utdype. Fokusgruppeintervjuet vil vare ca. 1 time. Jeg vil ha med en lydopptaker og vil skrive ned i etterkant av intervjuet det som fremkom. På slutten av intervjuet vil jeg dele ut et ark med spørsmål jeg gjerne vil du skal fylle ut hjemme og sende svaret til meg i etterkant av intervjuet.*
- *Hvor fokusgruppeintervjuet vil foregå kommer litt an på hvem som ønsker å delta. Jeg vil tro først og fremst på arbeidsplassen, eller ved lokalene til et opplæringskontor.*

- *Spørsmålene vil dreie seg om hvordan du har blitt mottatt på arbeidsplassen og din opplevelse av dette. Dette gjelder det den sosiale trivselen på arbeidsplassen og hvordan man «føler seg inkludert i fellesskapet på arbeidsplassen». I tillegg ønsker jeg tips og tanker fra dere om hvordan vi kan få flere jenter til å velge bygg- og anleggsgfag som fremtidig yrke.*

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. 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.

- *Kun jeg og min veileder ved høgsolen vil ha tilgang til opplysningene.*
- *Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data og jeg vil lagre datamaterialet på en egen server, som vil være innelåst og kryptert.*

*Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen. Det vil kun opplyses om at undersøkelsen har foregått i Østlandsområdet. Navn på bedrifter, personer eller skoler vil ikke nevnes eller kunne gjenkjennes.*

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1.7.19.

*Alle innsamlede data vil i etterkant destrueres/slettes.*

### **Dine rettigheter**

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller 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:

- Lene Rexten tlf: 413 04 634 eller på epost: [lene.rexten@gmail.com](mailto:lene.rexten@gmail.com) (student)
- Sol Skinnarland tlf: 951 82 115 eller epost: [sol.skinnarland@hiof.no](mailto:sol.skinnarland@hiof.no) (veileder og prosjektansvarlig).

- Vårt personvernombud: Lars Erik Aas, 69 60 80 00.
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Lene Rexten  
Student ved Høgskolen i Østfold og Byggingeniør.

---

## **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*jente på byggeplass- inkludert i fellesskapet?*» og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i 1 fokusgruppeintervju med 2-4 deltakere samt svare på et skriftlig dybdeintervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, 1.7.19

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Aller først vil jeg starte med å si tusen takk for at dere ville stille opp i dette intervjuet. Jeg er helt avhengig av den informasjonen dere gir meg, for å kunne gjøre en god oppgave omkring dette temaet.

Dette intervjuet vil vare ca 1-1,5 time. Det avhenger litt av hvor mye informasjon og hva dere kan fortelle meg rundt de spørsmålene jeg i utgangspunktet har tenkt å stille dere. Så håper jeg dere også gjennom intervjuet, har mulig andre ting rundt temaet dere tenker kan være nyttig å få med.

Etter intervjuet er ferdig, ønsker jeg å sende med dere et spørreskjema jeg håper dere vil svare på individuelt, og sende meg. Her gjør vi det enkelt, skriv gjerne svarene på arket jeg deler ut, ta bilde av det og send meg på SMS. Mobilnr mitt står på skjemaet.

Litt om meg selv:

Jeg er utdannet byggingeniør og jobber i et entreprenørselskap som heter Peab AS. For 4 år siden bestemte jeg meg for å videreutdanne meg, og startet opp på deltidsutdanning på Master i organisasjon og ledelse. Jeg går nå på siste året på studiet, og det jeg skal gjøre nå handler om masteroppgaven min. Mitt første ønske var å benytte denne for å finne litt mer ut av hva som gjør at lærlinger trives i jobben sin, og ønsker å fortsette. Det er viktig å trives på arbeidsplassen sin synes jeg, det henger sammen med hvordan vi har det som person ellers i privatlivet, hvordan vi har det på jobben. Etter hvert bestemte jeg meg for at oppgaven min skulle dreie seg om jentelærlinger innenfor min egen bransje, byggebransjen. Vi trenger flere jenter i byggebransjen og spesielt fagarbeidere. Det er få som starter på dette, og flere går over i andre yrker/bransjer.

Derfor er det desto viktigere å beholde de som allerede har tatt valget. Dere er her nå for å gi meg informasjon om deres opplevelser i deres arbeidshverdag, og hva dere tenker rundt dette med et godt og inkluderende miljø på arbeidsplassen. Hvordan man får følelsen av å være en del av felleskapet og kan få være seg selv. Disse tingene tror jeg er veldig viktige for å få et godt arbeidsmiljø, som bidrar til at man blir værende i jobben/yrket sitt.

**Så litt om dere!**

**Introduksjon:**

**Navn, alder og fagfelt.**

Hvor lenge siden startet dere opp som lærlinger?

Har dere vært utplassert i 2 kl på VGS?

- ved denne bedriften?
- andre bedrifter?

Har noen av dere vært i fulltidsjobb tidligere?

Har noe noen av dere annen utdanning fra tidligere?

Hva gjorde at dere valgte denne utdanningsretningen?

Hvordan ble dere møtt første gangen ved søknad om læreplass/hva var reaksjonene?

Først vil jeg si litt rundt det jeg ønsker å forske på. Jeg er opptatt at man skal føle seg ivaretatt, inkludert og føle seg som en del av fellesskapet på arbeidsplassen sin.

Derfor kommer jeg til å stille spørsmål rundt disse begrepene.

I tillegg tenker jeg at disse forholdene henger sammen med hvordan kultur det er på arbeidsplassen, eller hvordan arbeidsplassen er organisert.

Det jeg ønsker å få vite fra dere, er hva som betyr noe for dere, for at dere skal kjenne på at dere er akseptert og inkludert på arbeidsplassen. Og er en del av fellesskapet. Disse spørsmålene som er de viktigste, har jeg gjemt helt til slutt.

### **Samarbeid:**

1. Først vil jeg gjerne at dere sier litt om hva dere tenker at samarbeid betyr:
2. Hvordan opplever du at samarbeidet med de andre arbeidskollegaene dine på arbeidsplassen fungerer?
  - a. Er det forskjell på samarbeidet etter hvem det gjelder?
    - eksempel leder, sjef, annen lærling, fast ansatt, andre fagarbeidere på byggeplass?
  - b. I så fall, på hvilken måte?

### **Inkludering:**

1. Hvordan opplever du at du blir tatt med i uformelle sosiale settinger?
  - a. Eks lunsj, småprat, etc.?
2. Hvordan får du bidratt med din kunnskap, blir du tatt med i faglige settinger?
  - Møter, utarbeidelse av arbeidsplaner, diskusjoner rundt feil, problemstillinger etc?

### **Felleskap:**

Så har jeg noen spørsmål ang dette med felleskap og følelsen av dette. Hva tenker dere at begrepet felleskap betyr?

1. i hvilken grad opplever du selv at du har blitt tatt inn i felleskapet i bedriften?
2. Føler du at du hører til i et felleskap med andre her?
3. Hva har bidratt til det? Eller, om du ikke føler at du hører til i fellesskapet, - hva tror du gjør at du ikke føler det?
  - a. Var det sånn fra starten, eller har det utviklet seg fra du startet til nå?
4. Synes du arbeidskollegaene dine viser interesse for deg som person? Hva er det de gjør som får deg til å føle det slik?

5. Og det samme for ledere/sjefene dine, synes du de bidrar til å vise interesse for deg som person? Hva er det de gjør som får deg til å føle det slik?

### **Fadderordning:**

Noen bedrifter har fadder ordning, der man får oppnevnt en spesiell person som kontaktperson i løpet av den første tiden. Har noen av dere hatt det?  
Hva har det i så fall betydd for deg?  
Dersom du ikke hadde det, ville det vært fint å ha?

### **Minoritet på arbeidsplassen.**

Bygge- og anleggsbransjen er en mannsdominert bransje.

Å være i minoritet på arbeidsplassen, kan noen ganger være en utfordring. Det har vært forsket mye rundt dette, når det gjelder blant annet fremmedspråklige. Jeg har ikke funnet så mye forskning rundt dette å være minoritet i form av jente på byggeplass, så dette vi gjør nå er spennende synes jeg.

-Hvordan er det å være jente i et mannsdominert miljø?

-Og hvordan innvirker det på hvordan du har det på jobben?

- Er det forskjell på hvordan gutter og jenter behandles av de andre på arbeidsplassen?

- i så fall, på hvilken måte? (eksempel på hun som fikk for mye hjelp, eller de fra andre kulturer/land?)

*Jeg leste en uttalelse fra Sana i Skam. Hun har vært et år som vernepliktig i forsvaret. Hun uttalte at det var i Forsvaret hun hadde følt seg mest inkludert i den norske fellesskapet. Her ble ingen vurdert etter kjønn, hudfarge eller nasjonalitet. Kun etter evner som soldat.*

*Jeg tenker at sånn burde det vært på arbeidsplassene også. At man kun blir vurdert etter sin kunnskap og evner. Hva tenker dere om det i forhold til byggebransjen? Er det slik? Hvorfor/hvorfor ikke? Eksempler?*

Hvilke forventninger hadde du til yrket og arbeidsplassen? Har disse innfridd? Hvorfor/hvorfor ikke.

Hva gjør du om 5 år?

Hvorfor tror du det er så få jenter som velger å ta fagbrev innenfor bygg- og anleggsbransjen?

Hva skal til for at flere jenter skal velge å utdanne seg innenfor disse yrkene?

Hva skal til for at de som har valgt yrket, fortsetter?

### **Mitt siste spørsmål; Jeg gjerne høre din historie/opplevelse/erfaringer om det som har betydd mest for deg i forhold til det å kunne trives i rollen som jente-lærling i byggebransjen?**

1. Når du tenker tilbake, helt fra din første arbeidsdag, hva vil du trekke frem som de tingene som mest har påvirket om du trives eller ikke i jobben?

**Og helt til slutt:**

Er det andre ting dere i løpet av dette intervjuet har tenkt litt på som jeg ikke har spurt om?

Tell 1000 x10.

Jeg har også med et type spørreskjema jeg håper dere kan fylle ut hver for dere, enten nå, eller litt senere. Da kan dere ta bilde av skjemaet og sende meg på sms.



NSD Meldeskjema 466551

**Sist oppdatert**

09.10.2018

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

---

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person

Type opplysninger

---

**Du har svart ja til at du skal behandle bakgrunnsopplysninger, beskriv hvilke**

Jeg vil kontakte lærlingkontor i Østfold for å finne informanter. Det vil fremgå av undersøkelsen min at informantene er fra dette fylket.

**Skal du behandle særlige kategorier personopplysninger eller personopplysninger om straffedommer eller lovovertridelser?**

Nei

Prosjektinformasjon

---

**Prosjekttittel**

Første møte med arbeidslivet

**Prosjektbeskrivelse**

Avhandlingen har som formål å finne mer ut av hvilke suksessfaktorer som bidrar til at lærlinger/unge i sin første jobb, trives og fullfører/forsetter i jobben. Innhenting av informasjon vil være med bruk av fokusgruppeintervjuer, med 4-6 personer i 2-3 intervjuer. Informanter vil være lærlinger i bygg- og anleggsgfag mellom 17 og 21 år.

**Fagfelt**

Samfunnsvitenskap

**Dersom opplysningene skal behandles til andre formål enn behandlingen for dette prosjektet, beskriv hvilke**

Nei, gjelder kun denne masteravhandlingen.

## **Begrunn behovet for å behandle personopplysningene**

Det vil kun bli innsamlet personopplysninger utfra hvor personen er i sitt utdanningsløp. Dvs jeg ønsker å komme i kontakt med lærlinger som er innenfor de første 3-6 månedene av sin læretid, og er i alderen 18-21 år.. Utover dette har jeg ikke behov for noen opplysninger. Personene vil bli anonymisert og kodet, slik at identiteten ikke kan gjenkjennes. Kodene vil bli oppbevart på en minnepinne i låst skuff på arbeidsplassen min, som kun jeg har tilgang til.

## **Ekstern finansiering**

### **Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

### **Kontaktinformasjon, student**

Lene Rexten, lene.rexten@gmail.com, tlf: 41304634

Behandlingsansvar

---

## **Behandlingsansvarlig institusjon**

Høgskolen i Østfold / Avdeling for økonomi, samfunnsfag og språk

## **Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Sol Skinnarland, sol.skinnarland@hiof.no, tlf:

## **Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?**

Nei

Utvalg 1

---

## **Beskriv utvalget**

Lærlinger innenfor bygg- og anleggsgfag

## **Rekruttering eller trekking av utvalget**

Jeg ønsker å kontakte opplæringskontor for å finne aktuelle kandidater/informanter

## **Alder**

17 - 22

## **Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?**

Nei

## **Personopplysninger for utvalg 1**

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Lydopptak av personer

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Gruppeintervju

### **Vedlegg**

Intervjuguide.docx

### **Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger**

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

### **Hvem samtykker for ungdom 16 og 17 år?**

Ungdom

Informasjon for utvalg 1

### **Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?**

Ja

### **Hvordan?**

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

### **Informasjonsskriv**

Informasjonsskriv.doc

Tredjepersoner

---

### **Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?**

Nei

Dokumentasjon

---

### **Hvordan dokumenteres samtykkene?**

- Manuelt (papir)

### **Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?**

Det kan gis muntlig, epost eller pr papir.

## **Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet opplysninger om seg selv?**

Ta kontakt med meg eller ansvarlig ved Høgskolen i Østfold, Sol Skinnarland, så kan personen få se de opplysningene som skal fremkomme i oppgaven. Dette kan rettes eller slettes.

## **Totalt antall registrerte i prosjektet**

1-99

Tillatelser

---

## **Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?**

Behandling

---

### **Hvor behandles opplysningene?**

- Private enheter

### **Hvem behandler/har tilgang til opplysningene?**

- Student (studentprosjekt)
- Interne medarbeidere
- Prosjektansvarlig

Sikkerhet

---

### **Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (kodenøkkel)?**

Ja

### **Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?**

- Opplysningene anonymiseres
- Adgangsbegrensning

Varighet

---

**Prosjektperiode**

01.10.2018 - 15.05.2019

**Skal data med personopplysninger oppbevares utover prosjektperioden?**

Nei, alle data slettes innen prosjektslutt

**Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?**

Nei

Tilleggsopplysninger

## NSD sin vurdering

### **Prosjekttittel**

Første møte med arbeidslivet

### **Referansenummer**

466551

### **Registrert**

23.08.2018 av Lene Cathrine Ouren - lene.c.ouren@hiof.no

### **Behandlingsansvarlig institusjon**

Høgskolen i Østfold / Avdeling for økonomi, samfunnsfag og språk

### **Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Sol Skinnarland, sol.skinnarland@hiof.no, tlf:

### **Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

### **Kontaktinformasjon, student**

Lene Rexten, lene.rexten@gmail.com, tlf: 41304634

### **Prosjektperiode**

01.10.2018 - 15.05.2019

### **Status**

09.10.2018 - Vurdert

## **Vurdering (1)**

---

### **09.10.2018 - Vurdert**

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 9.10.2018 med vedlegg. Behandlingen kan starte.  
MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringer gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.5.2019.

## 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 finner 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

De registrerte vil ha følgende rettigheter i prosjektet: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). Rettighetene etter art. 15–20 gjelder så lenge den registrerte er mulig å identifisere i datamaterialet. 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. F

## ØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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 behandlingen ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lasse André Raa

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