



"Vi får star treatment"

*Om jämställdhet, arbetsmiljö och säkerhet
vid Ikano Bostad*



Docent Annika Vänje
Avdelningen för Ergonomi, Kungliga tekniska högskolan
Juni 2019

Innehållsförteckning

1	Varför investerar ett byggföretag i ett projekt om jämställdhet?.....	4
1.1	Projektet Hentverkarna.....	5
1.2	Syfte och frågeställningar.....	6
2	Tidigare forskning.....	6
3	Genomförande och analysarbete.....	8
3.1	Initierande fas.....	9
3.2	Intervjuer.....	9
3.3	Lärandeseminarier.....	11
3.4	Kulturgruppens möten.....	11
3.5	Kunskapsspridning.....	11
3.6	Enkätundersökning.....	12
4	Resultat.....	13
4.1	Handledarutbildning och genusseminarium.....	13
4.2	Intervjuer och lärandeseminarier.....	15
4.3	Enkätundersökning.....	23
5	Normers och värderingars betydelse i förändringsarbete.....	27
6	Slutsatser och förslag till handling.....	32
6.1	Förslag till handling.....	33
7	Referenser.....	35

Förord

En söndagskväll i juni sitter jag och gör de sista redigeringarna i den rapport som beskriver ett forsknings- och utvecklingsprojekt om jämställdhet och arbetsmiljö som genomfördes vid Ikano Bostad under åren 2017 - 2019. Projektet som har haft arbetsnamnet Hentverkarna har varit fantastiskt roligt att arbeta med, inte minst på grund av den öppenhet och nyfikenhet jag möttes av både vid de aktuella byggarbetsplatserna och hos företagets ledning på huvudkontoret.

Först av allt vill jag tacka alla de kvinnor (vuxenlärlingar) i Hentverkarna som redan från början var positiva till studien och frikostigt delade med sig av sina erfarenheter och tankar kring att börja arbeta inom byggbranschen. Utan er öppenhet hade det aldrig blivit ett så intressant förändringsprojekt som det faktiskt blev. De yrkesarbetare och de från platsledningarna som har deltagit i intervjuer, genusutbildning, lärandeseminarier och svarat på enkäten har också genom sitt engagemang möjliggjort inte bara forskning utan även bidragit till företagets förändringsarbete.

Genom mitt deltagande i företagets kulturgrupp som styrdes av HR-chefen och hade representanter från byggarbetsplatsernas platsledning, kommunikationsavdelningen och HR har jag lärt mig mycket om inte bara organisatoriskt värdegrundsarbete i praktiken utan också villkor och förutsättningar i byggbranschen.

Stort tack till alla er som har medverkat i forskningsprojektet och möjliggjort att denna kulturreisa kunde ta sin början!

Färingsö juni 2019

Annika Vänje

1 Varför investerar ett byggföretag i ett projekt om jämställdhet?

Svensk media rapporterar i oktober månad år 2018 att antalet anmälda arbetsolyckor inom byggbranschen har ökat (i jämförelse med år 2017) med så mycket som 10 procent under sommarmånaderna juni, juli och augusti. Orsakerna till detta är givetvis mångfacetterade, då arbetsmiljöfrågor är komplexa och svåra att hantera. Vi vet dock att branschen till övervägande andel består av yrkesarbetare som är män och att arbetsplatser som är starkt mansdominerade ofta har en tydlig machokultur. Där det senare innebär en kulturell norm präglad av status, risktagande och att visa sig stark med syftet att bli inkluderad i den sociala gemenskapen (Kimmel, Hearn, & Connell, 2004; Knights, 2019)

I denna rapport presenteras ett aktionsforskningsprojekt om ett byggföretags (Ikano Bostad) investering i att förbättra arbetsmiljön och jämställdheten på deras byggarbetsplatser. Företaget som har cirka 500 medarbetare och en omsättning på cirka 2 miljarder SEK per år utgör ett av dotterbolagen i koncernen (Ikano Group). I jämförelse med andra större byggbolag har Ikano Bostad en hög andel tillsvidareanställda snickare. Affärsidén är att bygga standardiserat och kvadratmetersmart för alla livets faser. En grundläggande värdering som de ger uttryck för på sin hemsida (www.ikanobostad.se) är att inte endast leverera bostäder utan också att se till bostadsmiljöerna och ta ett socialt ansvar i de områden där de bygger. Idag har företaget ett tiotal byggarbetsplatser igång i Stockholm, Öresundsregionen och Göteborg.

Det aktuella förändringsprojektet initierades på basis av resultaten från en medarbetarenkät om mångfald som genomfördes vid Ikano Bostad av en extern aktör under år 2015. I denna skulle det visa sig att samtliga medarbetare inte ansåg att företaget levde upp till de uttalade organisatoriska värderingarna, vilka är schyssta villkor bestående av koncepten arbeta tillsammans, sunt förnuft och enkelhet samt våga gå vår egen väg. Tydligt var att arbetsgrupper och enheter inte upplevde att företaget var öppet för mångfald och hälften (huvudsakligen yrkesarbetare) av respondenterna svarade att de *inte* höll med om att det *inte* förekommer trakasserier av olika slag. Därutöver fanns skillnader i chefers och arbetares upplevelser av arbetskulturen, trakasserier och mångfald. Resultaten innebar att företaget hade en utmaning att anta, när det gällde att skapa en arbetsplats och en arbetsmiljö som karaktäriserades av just schyssta villkor för alla anställda oavsett yrkeskategori, position, kön och etnicitet.

Företaget valde som svar på dessa resultat att initiera olika projekt och satsningar som kunde utveckla organisationen till att bli mer inkluderande och öppen. Av den anledningen anlätades ett konsultföretag som fick i uppdrag att bearbeta frågor om jämställdhet och genus med i första hand chefer och ledningsgrupper. Företaget initierade parallellt ett internt projekt med arbetsnamnet Hentverkarna och som detta aktionsforskningsprojekt har varit en del utav. Denna satsning kan beskrivas som ett förändringsprojekt där företagets syfte var att på relativt kort tid öka andelen kvinnor som är yrkesarbetare, och därigenom bearbeta kvalitativa värderingar och attityder på byggarbetsplatserna.

Vid tiden för projekteringen av Hentverkarna råder det också brist på snickare i Sverige och i Stockholmsområdet. Därmed blir Hentverkarna även ett verktyg i att stärka Ikano Bostads rekryteringsbas genom att medvetet vidga målgruppen yrkesarbetare till att också inkludera kvinnor. Ovanstående innebär att orsakerna till företagets satsning på ett jämställdhetsprojekt är vid start mångfacetterade och består av inte bara nödvändigheten i att skapa ett säkrare yrke och bryta en negativ machokultur i den egna organisatoriska och sociala arbetsmiljön utan också att stärka sin position inom byggsektorns arbetsmarknad.

En styrgrupp, Kulturgruppen, bestående av HR-direktör, HR-partners, kommunikatör, två arbetschefer samt en forskare har under projekttiden som löpte mellan våren 2017 – vintern 2018/2019 arbetat strategiskt med målsättningen att genomföra konkreta satsningar kopplade till den kulturreisa som företaget önskade göra. Kulturgruppen har även fungerat som bollplank

till frågor som har uppstått på byggarbetsplatserna under förändringsprojektets gång och genomförandet av Hentverksprojektet.

Hentverkarna och kulturresan kan beskrivas som en unik satsning inom byggbranschen, som genom möjliggörande av följeforskning har kunnat generera fördjupade och tillämpbara kunskaper om hur arbetsmiljöutveckling som syftar till en mer säker byggarbetsplats kan bedrivas. Företaget är dessutom intressant ur perspektivet att de är relativt sett nya på marknaden och inte lika traditionstyngda som de mer etablerade byggbolagen.

1.1 Projektet Hentverkarna

Utgångspunkten för projektet Hentverkarna var att ett antal kvinnor skulle rekryteras till att bli vuxensnickarlärningar på företaget, samt att de under första tiden skulle arbeta i samma arbetslag och på samma byggarbetsplats (byggarbetsplats 1). Det fanns med andra ord från början en insikt i att det krävdes fler än en eller två kvinnor som arbetade i samma grupp för att kunna skapa en bestående förändring i arbetsmiljön (Kanter, 1993; Wahl & Linghag, 2013). Därför hade ett beslut tagits om att rekrytera cirka 16 vuxenlärningar, som till en början skulle utgöra ett eget arbetslag. Målsättningen var med andra ord att de kvinnor som rekryterades inte skulle vara i klar minoritet, med de negativa konsekvenser som följer av att vara avvikare från den rådande normen (Watts, 2007).

Namnet på projektet, Hentverkarna, var ett resultat av Ikanos (Ikano Bostad) samarbete med den kommunikationsbyrå som skulle skapa annonser till rekryteringen. Betydelsen eller symbolvärdet i detta begrepp har aldrig diskuterats inom ramen för föreliggande projekt. Det kan dock tolkas som en ordlek vilken ger signaler ut i organisationen om att tona ner betydelsen av kön genom att använda begreppet hen. Genom denna nedtoning finns även risken att maktstrukturer och normer osynliggörs, samtidigt som begreppet kan bidra till att bryta ner betydelsen av kön och traditionella könsmonster.

Startskottet för det konkreta arbetet var en rekryteringskampanj riktad till kvinnor i Stockholmsområdet som genomfördes i mars 2017. Den bestod av affischering i tunnelbanan och med slogans som ”Hentverkarna – bygg mer än ett golv, bygg trehundraolv”. Det fanns vid denna tid en stor skepticism inom organisationen till att rekryteringen skulle attrahera tillräckligt många sökanden. Frågor som kom upp på agendan i anslutning till dessa diskussioner var om det verkligen fanns så många kvinnor som kunde tänka sig att bli snickare? Resultatet från rekryteringskampanjen visade dock på det motsatta, det skulle nämligen komma att bli cirka 300 kvinnor som sökte till de 16 lärlingsplatserna. Det stora antalet sökanden ställde krav på flera gallringar som genomfördes av företagets HR-avdelning, i samarbete med ett bemanningsföretag inom byggsektorn, innan en utvald grupp kallades till intervjuer. De individer som slutligen anställdes som lärlingar representerade olika åldrar, var etablerade inom andra yrken som forskollärare och journalist eller hade prövat på flera olika anställningar och yrkesområden. Gemensamt för samtliga lärlingar var att de hade ett intresse av hantverk och/eller hade tidigare velat bli snickare. Anställningen som vuxenlärning i projektet Hentverkarna påbörjades i början av oktober 2017 och den inkluderar en 3 ½ årig utbildning till snickare (5 800 arbetstimmar) bestående av handledning i arbetet samt utbildning i teoretiska och praktiska moment genom undervisning i block (cirka 3 – 4 dagar/månad) vid ett yrkesgymnasium.

Vid byggarbetsplats 1 var tre flerfamiljshus under produktion, varav kvinnorna i Hentverkarna hade sin första lärlingsperiod i ett av dessa med uppgiften att bygga lägenheter i en färdig stomme. Målsättningen var att kvinnorna under den första perioden skulle vara samlade i ett gemensamt arbetslag utan övriga yrkesarbetare. Detta för att skapa trygghet i gruppen och motverka negativa minoritetseffekter som trakasserier och olika former av anpassningsstrategier (Kanter, 1993). För att därefter i nästa steg integrera lärlingarna in i den ordinarie verksamheten, fördelat på två byggarbetsplatser.

Handledarna vid byggarbetsplats 1, tre män och en kvinna, deltog i en företagsintern handledarutbildning som utvecklades enkom för detta projekt. Denna utbildning beskrivs närmare i rapportens resultatdel. Även handledarna vid de byggarbetsplatser som Hentverkarna (kvinnliga vuxenlärlingar) skulle flyttas till genomgick denna utbildning.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med forskningsprojektet var att genom en interaktiv ansats såväl undersöka som utveckla säkerhetsklimatet och jämställdheten vid fallstudieföretaget Ikano Bostad.

De frågeställningar som ingår i projektets forskningsdel syftar dels till att ge subjektiv och deskriptiv kunskap om arbetsmiljön och vilken roll kön spelar i denna, dels kontextanpassad kunskap om utveckling av åtgärder och genomförande av förändringsprocesser som kan leda till en mer jämställd och säker arbetsmiljö. Frågeställningarna är:

- 1) Vilka praktiker i den sociala, organisatoriska och fysiska arbetsmiljön, utgör möjligheter respektive hinder för de kvinnor som valt denna otraditionella yrkeskarriär?
- 2) Uppstår förändringar i säkerhetsklimatet när ett byggnadsföretag medvetet integrerar kvinnor i produktionen?
- 3) Vilka konkreta åtgärder behöver företaget genomföra för att utveckla arbetsmiljön och bryta machokulturen?

Målsättningen är att i samverkan med medarbetare och chefer vid företaget utveckla standardiserade och verksamhetsanpassade arbetsmiljöprocesser i syfte att dels förbättra arbetsmiljön och säkerheten på byggarbetsplatser dels öppna upp för heterogena och jämställda arbetsgrupper. Förväntade spinn-off effekter är på sikt en förbättrad arbetshälsa och högre kvalitet i produktionen.

2 Tidigare forskning

Andelen anställda byggnadsarbetare som är kvinnor är enligt SCBs statistikdatabas (www.scb.se 2017) knappa 1 procent, vilket betyder att gruppen arbetare i branschen i huvudsak består av män. Det kan tyckas vara onödigt att arbeta med jämställdhet vid en enkönad arbetsplats, men faktum är att betydelsen av kön har visat sig vara starkare i enkönade homosociala miljöer (Wahl & Linghag, 2013; Vänje, 2013) än i könsintegrerade miljöer. Detta eftersom majoriteten anställda homosociala miljöer är lika vad gäller värderingar samt erfarenheter och därmed lätt skapar en stark arbetskultur, som också baseras på avsaknad av olikheter. Ett konkret exempel på detta är att i mansdominerade miljöer är generellt sett risktagande och önskan om att vara såväl fysiskt som mentalt stark vanligt förekommande (Kimmel, Hearn, & Connell, 2004). Något som bekräftas av statistiken över arbetsolyckor inom byggsektorn där andelen män (statistik för kvinnor saknas) som under de senaste 12 månaderna på haft besvär på grund av olycka var 8 procent under 2018. Motsvarande siffra för samtliga näringsgrenar under 2018 är 5 procent för män och 6 procent för kvinnor (www.scb.se), vilket visar att byggsektorn är mer riskfylld i förhållande till många andra branscher. Det bekräftar även Arbetsmiljöverkets (Arbetsmiljöverket, 2018) statistik som visar att byggverksamhet är den näringsgren som hade flest dödsolyckor (84 individer) mellan åren 2007 – 2017. (Samuelsson, 2018). Vanligt förekommande skador är sådana som uppstått i samband med hantering av verktyg, fysisk överbelastning, fall från hög höjd och snubbling (fall från samma nivå) (Samuelsson, 2016). Därutöver visar en ny rapport från AFA försäkring att unga inom byggsektorn är en av de mest utsatta grupperna när det gäller skador vid hantering av maskiner för bearbetning och handhållna verktyg (AFA_Insurance, 2018). När det gäller kvinnor är arbetsolyckor (7 procent) mest förekommande inom hotell och restaurang samt vård och omsorg.

Studier om kvinnors erfarenheter av att arbeta inom byggsektorn visar på upplevelser av hierarkisk och grabbig miljö med trakasserier och attityden att "jobbet är livet" (Watts, 2007). Att som kvinna utmana denna kultur upplevs vara en omöjlighet, eftersom kostnaden då blir att inte tillhöra bygglaget. Därför antas istället anpassningsstrategier som leder till att kvinnor i första hand genom sin närvaro bidrar till det sociala klimatet (Watts, 2007).

Tidigare forskning inom byggsektorn har även visat att det är viktigt hur delaktighet och förändringsarbete med fokus på arbetsmiljöutveckling dels organiseras, dels vilka sorts prioritering som görs vid gemensamma arbetsmöten (Pousette & Törner, 2016). Jämställdhet blir en förutsättning för ett sådant arbete, då det ställer krav på ett demokratiskt arbete med hög delaktighet av såväl medarbetare som personer med arbetsledande funktioner. Särskilt viktigt är det att öppna upp för denna breda delaktighet och skapa en plattform för problemlösning där ledning och arbetstagare arbetar mot samma mål, och där ledningen är tydlig med att effektivitet och lönsamhet i produktionen inte får prioriteras på bekostnad av säkerheten i arbetsmiljön (Pousette & Törner, 2016).

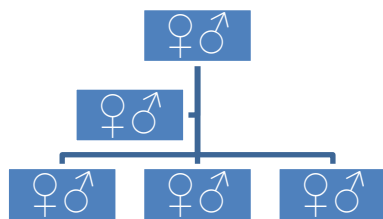
Tidigare forskning visar att heterogena och jämställda arbetsplatser har en bättre arbetshälsa än icke jämställda arbetsplatser (Alexanderson, 2004), vi vet dock inte vilka faktorer som ligger bakom detta. Men det skulle kunna förklaras med att vid jämställda arbetsplatser är värderingar och attityder om hur kvinnor och män "ska" vara inte så starka. Det finns därmed vid dessa arbetsplatser indirekt en större öppenhet kring individers olika kunskaper, erfarenheter och behov. Heterogena arbetsmiljöer med högt i tak har utifrån dessa faktorer även goda förutsättningar för lärande och kompetensutveckling.

En av de teoretiska utgångspunkterna i projektet har varit doing gender (West & Zimmerman, 1987). Det är en teoribildning som lyfter fram hur betydelser av kön "görs" i olika sammanhang. Kärnan i doing gender kan beskrivas processinriktad eftersom den bygger på våra individuella och kollektiva föreställningar och värderingar om kvinnor och män. Dessa föreställningar och värderingar är i sin tur nära sammanvävda med vad eller vilka verksamheter och arbetsätt som har status i en arbetsorganisation. Det är framförallt fyra olika dimensioner som bidrar till dessa processer och hur kön görs, nämligen (i) organisationens strukturer, (ii) interaktioner mellan medarbetare och chefer, (iii) symboler och symbolhandlingar och (iv) medarbetares och chefers självbilder (Acker, 1990). Kortfattat beskrivet så består processer kring (i) organisationens strukturer av till exempel formella och informella hierarkier mellan avdelningar och verksamheter, formella och informella rutiner för fördelning av arbetsuppgifter och rekrytering till olika tjänster eller förtroendeuppdrag. Interaktioner (ii) är en central del i doing gender (Deutsch, 2007). Genom att synliggöra vilka individer som deltar i vilka möten och vilka individer som samarbetar med varandra kan vi kritiskt granska hur nätverk och maktstrukturer skapas och på vilka premisser inkludering sker. Symbolhandlingar (iii) belyser istället vilken image som företaget ger av organisationen i form av visualiseringar på företagets intranät, genom handling som att till exempel bära skyddskläder eller klädkoder bland tjänstemän. Självbilder (iv) handlar om vad vi har för föreställningar kring vår egen yrkesroll och förväntningar på medarbetare och chefer. Det kan till exempel i det här fallet handla om att reflektera över hur jag som person/ i min yrkesroll ser på kollegor som är kvinnor och snickare.

För att förstå hur maktordningen ser ut i den egna organisationen är teorin om genussystemet (Hirdman, 1988b) ett bra verktyg. Denna teoribildning baseras på två principer, nämligen isärhållandets logik och den manliga normens primat (Hirdman, 1988b). Där den första logiken belyser segregation mellan kvinnor och män, vi ser till exempel att det på vår arbetsmarknad är en majoritet män inom tekniska yrken och en majoritet kvinnor inom den offentliga sektorns vård- och omsorgsarbeten. Den andra principen bygger på idéerna om social över- och underordning, där män mer ofta än kvinnor har högre positioner och högre löner och därmed en större makt att påverka till exempel den egna arbetssituationen. I Figur 1 nedan ges exempel på hur vi enkelt kan visualisera en eventuell genusordning i den egna organisationen genom att

ange antalet kvinnor och män på olika nivåer och positioner. Vill vi sedan förstå varför en maktordning baserad på kön uppstår och hur den kan förändras är teorier om doing gender användbara. Detta eftersom de, med hjälp av kritisk granskning av den egna verksamheten, lyfter fram och synliggör olika organisatoriska processer och vad det är som sker i möten mellan organisationens medarbetare och chefer. Sammanfattningsvis behöver vi inför ett förändringsarbete med fokus på jämställdhet undersöka om det finns en maktordning i organisationen som baseras på värderingar och förväntningar på hur kvinnor och män ska vara och agera. En identifierad maktordning kan sedan ifrågasättas och bearbetas i ett genusmedvetet förändringsarbete som syftar till att bearbeta den organisatoriska värdegrunden.

Figur 1. Exempel på hur segregering och hierarkisering mellan kvinnor och män i en formell organisation kan visualiseras.



Tidigare forskning om kvinnor i ingenjörsyrken har visat på olika former av anpassningsstrategier som använts av individer för att hantera en minoritetssituation (Powell, Bagilhole, & Dainty, 2009). Exempel på sådana strategier är att agera och vara som en av grabbarna, att acceptera olika former av diskriminering och trakasserier eller att anta en “anti-kvinnor” attityd för att inte bli exkluderad från arbetsgemenskapen. Viktigt att lyfta fram i anslutning till diskussionen om olika former av anpassningsstrategier är att de motverkar all möjlighet till förändring då de utgör ett indirekt motstånd till att förändra en social maktordning. Det är därför centralt att i ett förändringsarbete synliggöra och bearbeta orsakerna till att anpassningsstrategier uppstår.

3 Genomförande och analysarbete

Den interaktiva ansats som användes i detta projekt innebar ett nära samarbete mellan forskare och företagets medarbetare (ledning, chefer, yrkesarbetare och lärlingar). Ansatsen kan beskrivas som forskningsbaserad utveckling vilken sker genom ett demokratiskt lärande mellan forskare och arbetsplatsens medarbetare (Svensson, 2002). En central del i den interaktiva forskningsprocessen är att medarbetarna är delaktiga i analysprocessen, vilket skapar inte endast direkt tillämpbar kunskap utan också valid data. Ytterligare en förutsättning är att det hela tiden ska ske en växelverkan mellan vad som sker i den aktuella organisationen och forskningen (Westlander, 2008). I denna process behöver forskarna vara lyhörda och reagera på avvikelser och förutsättningar som förändras i praktiken. Samtidigt som aktörerna i organisationen behöver beakta forskarnas perspektiv, kunskaper och förslag till åtgärder. Det hela kan beskrivas som en jämbördig värdering av och växelverkan mellan praktisk och teoretisk kunskap, och som ska föra förändringsarbetet framåt. I det här fallet har jag som forskare varit en del av företagets styrgrupp för förändringsarbetet (Kulturgruppen), genomfört utbildningar, seminarier, intervjuer samt deltagande observationer på byggarbetsplatserna. Det har inneburit att en närhet har skapats till de personer som arbetar i organisationen, och som är nödvändig för att kunna genomföra kritisk forskning. I den interaktiva forskningen är närhet med andra ord en förutsättning, då den ger möjligheter till att generera djup kunskap om den

organisation som studeras. Samtidigt så är det nödvändigt att i forskningsarbetet skapa en distans till den aktuella organisationen för att kunna granska materialet kritiskt. I det här fallet har jag tagit längre pauser ifrån besök och genomförande av aktiviteter på de aktuella byggarbetsplatserna, framförallt i slutet av projekttiden. Detta för att kunna skapa ett kritiskt granskande förhållningssätt i relation till organisationen.

3.1 Initierande fas

Samarbetet med KTH påbörjades vintern 2017 och då genom medverkan vid projektmöten där HR och representanter från Ikanos operativa verksamheter deltog. Ledare för dessa möten var dåvarande distriktschefen för Stockholmsområdet. Från och med våren 2017 kom den projektorganisation som fanns för hela den kulturresa som företaget önskar göra, och Hentverksprojektet specifikt, att fungera som styrgrupp för forskningsprojektet. Denna kulturgrupps¹ uppgifter var att fånga upp och lösa övergripande frågor och problem som berörde Hentverksprojektet, samt att arbeta med strategier som kan bidra till att utveckla företagskulturen ur ett mer holistiskt perspektiv.

Parallellt med rekryteringsprocessen till Hentverkarna utsågs fyra yrkesarbetare/snickare till att vara handledare för de blivande lärlingarna. Hur handledarnas arbete skulle organiseras var dock inte bestämt på förhand, utan var delegerat till platsledningen och handledarna själva. Ett stöd i denna process var en intern handledarutbildning skapad av företaget. Utbildningen genomfördes på platskontoret vid byggarbetsplats 1 under sommar och tidig höst 2017. I denna deltog de fyra blivande handledarna (1 kvinna/3män), platschef (man), berörd arbetsledare (man) och arbetschef (kvinna). Genomförandet av handledarutbildningen presenteras i kapitel 4.

3.2 Intervjuer

För att samla in data om lärlingarnas och övriga yrkesarbetares bakgrunder och syn på arbetet har 16 djupintervjuer genomförts vid byggarbetsplats 1. Av dessa intervjupersoner var åtta lärlingar i Hentverkarna (endast kvinnor), fem var yrkesarbetare (samtliga män), en var lärling (man) samt två representerade platsledningen (män) (Tabell 1). Varje intervju omfattade 45 – 60 minuter och genomfördes enskilt på platskontoret i Gustavsberg utav en forskare. Data från dessa intervjuer består av handanteckningar samt delvis transkriberade ljudinspelningar (cirka 20 timmar).

En första analys av intervjumaterialet kom att ligga till grund för de tre lärandeseminarier som genomfördes under våren 2018. Denna analys syftade till att identifiera mönster i form av återkommande teman i intervjumaterialet, men också att söka efter motsägelser i den insamlade datan. Analysmetoden som var tematiskt uppbyggd genomfördes av forskaren och bestod av genomläsning av handanteckningar från samtliga intervjuer samt att därefter lyssna igenom intervjuer, för att få en djupare bild än vad anteckningarna gav. I nästa steg av analysprocessen har delar av intervjuerna transkriberats och analyserats med stöd av en teoretiskt baserad mall. I detta analysarbete ingick även material som anteckningar och post-its från de tre lärandeseminarierna.

Analysmallen bygger på fem temaområden, varav fyra utgörs av dimensionerna i doing gender teorierna, nämligen (i) interaktioner, (ii) självbilder, (iii) strukturer och (iv) symboler (Acker, 1990). Det femte temaområdet behandlar den fysiska arbetsmiljön och dess förutsättningar och begränsningar. Rent praktiskt har materialet kodats in i de fem dimensionerna i analysprogrammet NVivo. Därefter har det kodade materialet lästs igenom ytterligare en gång och kodats i så kallade undernoder i NVivo, dessa beskrivs i Tabell 2 nedan.

¹ Kulturgruppen bestod av Ikanos HR-direktör och två HR representanter, två arbetschefer, en kommunikatör samt en forskare.

Tabell 1. Intervjupersoner vid byggarbetsplats 1.

Profession	Kvinna	Man	Antal
Hentverkare	8		8
Yrkesarbetare		5	5
Ungdomslärling		1	1
Platsledning		2	2
Samtliga	8	8	16

Tabell 2. Beskrivningar av de dimensioner och undernoder som materialet från intervjuer och lärandeseminarium har kodats in i. De exempelbeskrivningar som ges är utgångspunkten för kodningen.

Dimensioner och undernoder	Exempelbeskrivningar
1. Interaktioner	Vilka som deltar i olika möten och vilka som möts spontant på arbetsplatsen.
Kommunikation	Information och dialog kring arbetet.
Ledarskapet	Tydligt förmedlade arbetsuppgifter, chefskap, informellt och formellt ledarskap.
Lärande	Handledning, feedback/återkoppling, utbildning.
2. Självbild	Den egna bilden av rollen på arbetsplatsen.
Professionen	Den egna bilden av professionen och lärlingskapet.
Upplevelser	Den egna yrkesrollen i relation till kollegor och chefer.
3. Strukturer	Formell och informell hierarki.
Arbetets förutsättningar	Resurser och krav i arbetet.
Jämställdhet	Såväl kvantitativ som kvalitativa aspekter av jämställdhet och betydelser av kön.
Om företaget	Medarbetares och chefers bilder av satsningar på organisationsutveckling.
4. Symboler	Handlingar och bilder som förstärker eller syftar till att bryta den rådande normen.
Jargongen	Hur vi pratar med varandra och hur vi pratar om varandra.
Normbrytare	Medarbetare och chefer som inte följer den rådande normen på arbetsplatsen.
5. Fysiska arbetsmiljön	Fysiska arbetsmoment, verktyg, fysiska miljön.
Fysisk styrka	Fysiska arbetsuppgifter.
Kollegialitet	Be om och få stöd och hjälp av kollegor för att utföra olika arbetsmoment.

3.3 Lärandeseminarier

Lärandeseminarier genomfördes vid tre olika byggarbetsplatser i Stockholm. Först ut var byggarbetsplats 1 där Hentverkarna då arbetade och där intervjuerna hade genomförts. Syftena med dessa seminarier var dels att fördjupa och samtidigt validera forskarens analyser av intervjuerna, dels att genom delaktighet från lärlingar, yrkesarbetare och platsledningar utveckla förslag på åtgärder/aktiviteter som kan bidra till att utveckla arbetsmiljön och jämställdheten vid byggarbetsplatserna. Vid samtliga seminarier har forskaren varit seminarieleddare i samarbete med framförallt HR-direktören och en HR-partner. Strukturen för seminarierna var desamma vid varje tillfälle och hade följande schema;

- Presentation av Ikano Bostads grundläggande värderingar och syftet med kulturrevan.
- Återkoppling av intervjumaterialet med möjlighet till kommentarer och diskussioner.
- Gruppdiskussioner utifrån förutbestämda frågeställningar (se nedan), baserade på resultat från intervjuerna vid byggarbetsplats 1.
- Summering av grupparbeten och vad företagets kan gå vidare med i det önskade förändringsarbetet och kulturrevan.

Varje seminarium varade i cirka tre timmar och dokumenterades i form av handanteckningar förda av en kommunikatör anställd vid Ikano Bostad, post-it lappar skrivna av deltagarna samt foton tagna av anteckningar på whiteboard. De två frågeställningar som bearbetades i mindre grupper under seminariet var:

1. Hur fångar vi upp våra underentreprenörer (UE) för att skapa en förståelse för vår kultur och våra värderingar?
2. Jämställdhet på arbetsplatsen och i det praktiska arbetet – diskutera kring vilka förväntningar vi har när det gäller kvinnor/män på arbetsplatsen. Det kan till exempel handla om hur arbetsuppgifter fördelas och vilka förväntningar jag upplever att jag har på mig som kvinna respektive man.

Lärandeseminarierna resulterade i flera olika förslag till handling som därefter har utvecklats i Kulturgruppen, och ska forma basen till den verktygslåda som kommer att utgöra nästa steg i företagets förändringsarbete.

Analys av materialet från lärandeseminarierna har genomförts i olika steg och faser. En sådan fas är gemensamma reflektioner i Kulturgruppen kring vad som har framkommit vid seminarierna, vilka verktyg som kan utvecklas på basis av resultaten och hur de kan implementeras i organisationen. Den forskningsbaserade analysen är en parallell fas som har varit huvudsakligen teoretiskt grundad men syftat till att finna konkreta förslag till handling som kan omsättas i handling och skapa hållbara förändringar av byggarbetsplatsernas arbetsmiljöer. Arbetsgången för denna analys beskrivs i avsnittet intervjuer.

3.4 Kulturgruppens möten

Under projektperioden 2017 – 2019 har det varit regelbundna möten i Kulturgruppen. Vid dessa möten har det informerats om läget i projektet Hentverkarna och situationen på de berörda byggarbetsplatser, vilket gällde såväl byggprojekten som sådana som det vardagliga arbetet och de sociala processerna i arbetsgrupperna. Under varje möte har protokoll med to-do-list förts av Ikanos representanter, forskaren har även fört anteckningar i form av reflektioner kring händelser i projektet.

3.5 Kunskapsspridning

Forskningsdelen av projektet Hentverkarna har under perioden 2017 – 2019 presenterats i två externa sammanhang. Det ena tillfället var vid Centrum för Byggeffektivitetens årskonferens

i Stockholm hösten 2017. Vid den tidpunkten hade lärlingarna precis börjat vid företaget och därför gjordes då endast en beskrivning av projektet som sådant. Det andra tillfället var vid AFA Försäkrings frukostseminarium om ungas arbetsmiljöer som genomfördes våren 2018.

Därutöver är slutrapporten presenterad för och diskuterad med Ikano Bostads ledningsgrupp och Kulturgruppen, samt ska presenteras vid frukostseminarium på huvudkontoret och vid byggarbetsplatserna i Stockholm.

3.6 Enkätundersökning

För att undersöka om attityder och värderingar till risk och säkerhet på byggarbetsplatserna dels påverkas av företagets förändringsarbete dels skiljer sig åt mellan grupperna kvinnor och män genomfördes en enkätundersökning vintern 2018/2019. Verktöget var Nordic Safety Climate Questionnaire -50, vilken är validerad för att kunna diagnostisera en organisations självskattade säkerhetsbeteende och upplevda säkerhetsnivå (Kines et al., 2011). Enkäten bedömdes som intressant eftersom den innehåller dimensioner som belyser såväl ledningens prioriteringar kring säkerhet som hur arbetstagare relaterar till sin egens och kollegors säkerhet och upplevelser av hur säkerhetsarbetet fungerar (Kines et al., 2011). Enkäten är i grunden utvecklad för den mansdominerade byggindustrin, och det finns en kunskapslucka att fylla när det gäller vilken betydelse kön har i relation till säkerhetsklimatet.

Samtliga 50 enkätfrågor matades in i webverktyget Survey Monkey, därefter distribuerades enkäten i sin helhet via webblänk. Själva undersökningen genomfördes dock med forskaren närvarande och på förutbestämda tillfällen vid de fem byggarbetsplatserna. Totalt sett genererade det 74 respondenter fördelade på 18 kvinnor och 56 män (Tabell 3). Svarefrekvensen var hög, 81 procent, förmodligen beroende på att företaget tillhandahöll laptops samt att forskaren fanns på plats vid byggarbetsplatserna och kunde svara på frågor om enkäten. Men också informera om att all data skulle komma att behandlas konfidentiellt av externa forskare. Förmodligen var den höga delaktigheten vid projektets lärandeseminarium också en bidragande faktor till den goda svarefrekvensen och viljan att medverka.

Tabell 3. Antal respondenter i enkätundersökningen fördelade på yrkeskategori, kön och stad.

Yrkeskategori	Stockholm, kvinnor/män	Malmö, kvinnor/män	Totalt (kvinnor/män)
Hentverkare	16/0	0/0	16 (16/0)
Yrkesarbetare, inklusive arbetsledare	0/27	2/29	58 (2/56)
Platsledning/tjänstemän	2/11	0/4	17 (2/15)
Totalt antal möjliga respondenter	18/38	2/33	91 (20/71)
Varav totalt antal svarande	16/23	2/33	74 (18/56)

Analysen av enkätdata har skett deskriptivt i form av medelvärden (Likertskala 1 – 4) över respondenternas svar inom enkätens sju dimensioner (se nedan). Därutöver har ett icke parametriskt test (Mann-Whitney) genomförts. Icke parametriskt test bedömdes som lämpligt

då materialet var baserat på en Likertskala samt inte ansågs vara normalfördelat. Likertskalans steg 1 – 4 kan beskrivas som inbördes jämnviktiga. De sju dimensioner som har analyserats utifrån enkätens 50 frågor är följande:

1. Ledningens säkerhetsengagemang och säkerhetskompetens (9 frågor).
2. Empowerment/bemyndigande i säkerhetsfrågor från ledningen (7 frågor).
3. Ledningens rättvisa avseende säkerhet (6 frågor).
4. Anställdas säkerhetsengagemang (6 frågor).
5. Anställdas säkerhetsprioritering och avsaknad av riskacceptans (7 frågor).
6. Lärande, kommunikation och tillit (8 frågor).
7. Tilltro till säkerhetssystem (7 frågor).

4 Resultat

I detta avsnitt presenteras resultaten från de aktiviteter som genomförts vid Ikano Bostad inom ramen för forskningsprojektet, nämligen:

- 1.Handledarutbildning och genusseminarier vid tre byggarbetsplatser i Stockholmsområdet.
2. Intervjuer vid en byggarbetsplats i Stockholmsområdet (omfattande 16 djupintervjuer).
3. Lärandeseminarier, vid tre byggarbetsplatser i Stockholmsområdet (cirka 10 – 25 deltagare per tillfälle).
4. Enkätundersökning vid fem byggarbetsplatser (74 respondenter)

4.1 Handledarutbildning och genusseminarium

Inför den praktiska starten av Hentverkarna genomfördes en utbildning av de yrkesarbetare som skulle bli handledare till vuxenlärningarna. Handledarutbildningen bestod av tre olika delar, där en behandlade frågor om genus och som genomfördes av forskaren samt en del om handledarrollen kring temana våra värderingar, framgångar och fallgropar, personligheter och kommunikation vilka genomfördes av en HR-partner kontrakterad av företaget. Deltagare var de fyra handledarna (en kvinna och fyra män) och tre från platsledningen (en kvinna och två män).

Genusutbildningen bestod utav tre delar; en övning om visioner och utmaningar kring handledarrollen, en värderingsövning om jämställdhet och en föreläsning om jämställdhet och arbetsmiljö. Den första delen syftade till att fånga hur de blivande handledarna såg på den kommande rollen som handledare och att arbeta i en stor grupp bestående av kvinnor. För att fånga deltagarnas visioner och upplevda utmaningar när det gällde ovanstående genomfördes arbeten i mindre grupper, som sedan presenterades och diskuterades i den stora gruppen. Resultaten från denna övning presenteras i Tabell 4.

Tabell 4. Visioner och utmaningar i handledarskapet, enligt de deltagare som representerade de blivande handledarna och platsledning.

Vision	Utmaning
Personlig utveckling	Tålamodsprövande - Spänningar mellan att fråga och ett ifrågasättande.
Förmåga att skapa en trygg grupp	Få en fungerande gruppdynamik.
Engagerade lärlingar	Kommunikationen.
Visualisera olika sorters arbetsberedningar	Att synka Ikanos arbetssätt med gymnasielärares undervisning (innehåll).
Utveckla det egna ledarskapet	Är mina kunskaper tillräckliga när det gäller ledarskap? Räcker jag till? Att flera lärlingar har egna erfarenheter av att leda. Risken att flera väljer att sluta sitt lärlingskap.

Ovanstående sammanställning visade att det fanns en medvetenhet om att handledarskapet är komplext och att verktyg behövs när det gäller att hantera olika situationer i gruppen och i arbetsmiljön. Det var ett tydligt fokus i reflektionerna på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och gruppen upplevde att det var en utmaning i att lära ut yrkeskunskaper. Det fanns en medvetenhet om att det var lärlingarna som skulle ta ansvar för sin egen yrkesutveckling. Samtidigt fanns dock en oro över att lärlingarna var yrkeserfarna personer som eventuellt hade mer kunskaper i att leda än vad de själva upplevde att de hade.

Utifrån de insikter och erfarenheter som förmedlades vid gruppövningen om handledarskapet utarbetade forskaren förslag till tre stödåtgärder för företaget att arbeta vidare med. Dessa var (i) korta work-shops med tema ledarskap och psykosociala arbetsmiljöfrågor, (ii) att formulera lärandemål för lärlingarna, det vill säga vad det är handledarna ska lära ut på plats och vad är det som kommer att ingå i utbildningen vid gymnasieskolan samt (iii) att utveckla former för att visualisera arbetsprocesser i syfte att visa på olika praktiska arbetsmoment samt att skapa en säker arbetsmiljö för lärlingar.

Värderingsövningen utgjorde del två i genusutbildningen och syftade till att initiera reflektioner och kritiskt tänkande om jämställdhet. Som metod användes övningen Fyra Hörn (www.jamstall.nu) vilken består av frågor och påståenden som deltagarna får reflektera över gemensamt. Diskussionerna under övningen var först trevande men blev ganska snart livliga och engagerande. Viktigt var att det fanns en öppenhet i rummet och att ingen värdering var rätt eller fel. Föreläsningen som följde efter värderingsövningen hade sin utgångspunkt i en kunskapsöversikt som Arbetsmiljöverket har publicerat om genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation (Vänje, 2013). De teorier som presenterades vid denna föreläsning utgick ifrån doing gender, det vill säga att hur vi är som kvinnor och män på arbetet och på fritiden, till största delen är sociala konstruktioner som formas av våra föreställningar och värderingar. Konstruktioner som också styrs av maktförhållanden och vad vi har för position och yrkesroll på arbetsplatsen. På så vis relaterade föreläsaren/forskaren tillbaka till värderingsövningen och de frågor som diskuterades där.

Vid handledarutbildningens första tillfälle var det många frågor som att det var oklart hur många och vilka de skulle handleda, när Hentverkarnas första dag var, hur ofta lärlingarna skulle vara i skolan och hur de skulle handleda. Då HR fanns på plats i rummet tillsammans

med platsledningen fanns möjligheter att direkt följa upp dessa oklarheter. Det blev påtagligt att ledningen inte kan vara nog så tydlig i frågor som innebär konkreta förändringar i arbetsorganisationen och i arbetsmiljön.

4.2 Intervjuer och lärandeseminarier

I intervjuerna och vid lärandeseminarier beskrevs arbetet som snickare i termer som fysiskt krävande och med mycket rörelser. Dessa rörelser kunde handla om arbete från stege, hukande arbete och arbete med armar i hög höjd. Vad yrkesarbetarna, platsledning och lärlingar dock framhöll enhälligt var att du ska ha en god fysisk, men att du inte behöver vara extremt stark och vältränad (Tabell 5).

”Inte så tungt som jag trodde.” Hentverkare

”Fysiskt stark, nej det finns hjälpmedel.” YA²

”Det förekommer tunga lyft, till exempel branddörrar och fönster.” YA

”Det finns folk runtomkring som har förutfattade meningar, att man måste vara stark till exempel. Men det finns hjälpmedel, man kan ta hjälp. Erfarenheten gör att du lyfter mindre per gång.” YA

”Vi har ju redan kvinnor som har kommit in själva och som har stannat kvar. Det är inget problem med något av deras arbetsmoment.” YA

Samtidigt fanns det arbetsmoment som ställde vissa krav på fysiken och de hanterades utifrån aspekterna att vinna tid i produktionen och/eller att använda befintliga verktyg.

”Angående dörrarna, så gör vi ju här också, man sätter ju inte den klenaste på det jobbet. Laget jobbar fram vem som ska göra varje moment. Varje moment får ju bara ta en viss tid.” YA

”Det är fysiskt tungt, även om det har blivit bättre med alla hjälpmedel som har kommit. Men storleken på skivor et cetera gör att det blir tungt ändå. Om vi inte ska lyfta mer än 30 kg kan vi gå hem på en gång. Det är slitsamt för kroppen i längden.” YA

”Vi som är korta har svårt med arbete på hög höjd, den låga pallen/stegen räcker inte till. Den större stegen får inte plats i trånga utrymmen.” Hentverkare

”Mycket arbete där axlar tar stryk, över axelhöjd.” YA

De intervjuade männen berättade också att de går regelbundet på gym före eller efter arbetet. Det är ett sätt att hålla sig i god fysisk form, och skapa goda förutsättningar för att fungera optimalt i arbetet. Däremot var det ingen av kvinnorna som lyfter träning som svar på vad de gör på fritiden. Vid lärandeseminarier, där Hentverkarna deltog och detta resultat presenterades, påpekade dock flera av kvinnorna att de också går och tränar regelbundet på gym.

När det gäller Hentverksprojektet och de 15 vuxenlärlingarna har det inte skett några allvarliga arbetsplatsolyckor. Däremot har det varit småskador på grund av felhantering av material och verktyg, som resulterat i sen- och skärskador samt stukningar.

² Förkortningen YA står för yrkesarbetare och inkluderar i denna rapport, där inte annat anges, även platsledning.

Tabell 5. Intervjupersonernas (n=16) beskrivningar av fysiska, intellektuella och sociala krav i arbetet.

Fysiska krav	Intellektuella krav	Sociala krav
Händig	Viss matematisk kunskap	Samarbetsvillig
Behöver inte vara extremt stark fysiskt	Förmåga att läsa ritningar, spatial förmåga	Kunna ta hjälp av varandra
Vältränad	Kunna se lösningar	Engagemang
Hyfsat frisk och sund	Förstå att det finns flera sätt att göra samma sak på	Motivation
	Noggrannhet	Intresse
	Förmåga att se framåt, när det gäller vilken yrkesgrupp kommer efter mig och vad ska de utföra.	

4.2.1 Interaktioner

En av dimensionerna som materialet är analyserat utifrån är noden interaktioner, vilket bland annat handlar om på vilka sätt möten sker i organisationen och hur de upplevs. För att få en struktur i materialet har denna nod fått tre så kallade undernoder; kommunikation, lärande och ledarskap.

Hentverkarna gav en bild av att de under första halvåret när intervjuerna genomfördes inte hade så mycket samarbete med manliga kollegor. De manliga yrkesarbetarna å sin sida menade att det har blivit mer prat i lunchrummet sedan gruppen kvinnliga lärlingar började på bygget.

”Det är många män, men de jobbar i andra hus. Det är endast vid rast vi ses. Killar i vårt hus är underentreprenören som vi inte har kontakt med.” Hentverkare

”I lunchrummet har det blivit mer surrigt, vi är för många där inne och det är högljutt.” YA

På frågor om eventuella trakasserier och särbehandlingar svarades det att kulturen var hård men hjärtlig, och att det fanns medarbetare som inte vågade närma sig kvinnorna i Hentverkarna.

”Det är inga trakasserier här. Man är schysst mot varandra. Det är hårt men hjärtligt.” YA

Som ett första steg i den praktiska delen av förändringsarbetet genomfördes en föreläsning och värderingsövning om jämställdhet och arbetsmiljö för samtliga medarbetare och chefer/arbetsledare vid byggarbetsplats 1. Denna värderingsövning kom att fungera som en dörröppnare mellan kvinnorna och männen på byggarbetsplatsen då de innan dess inte hade pratat nämnvärt med varandra. Det hade med andra ord varit tydliga vattendelare mellan de kvinnliga och manliga arbetslagen, som att de arbetade i olika hus och hade separata bord i lunchrummet. Det senare var inget som företaget initierade utan det var medarbetarna själva som hade bestämt placering vid borden i arbetsboden.

Frågor om jämställdhet på arbetsplatsen speglades också i ledarskapet, och då både på arbetsledar- och platsledningsnivå. Ett exempel var att vissa kvinnor bedömdes som mer fysiskt kapabla av chefer och att de valdes utifrån sådana kriterier ut till arbetsmoment som innebar tunga lyft. Därutöver ställdes det höga förväntningar på vissa manliga yrkesarbetare och deras fysiska kapacitet. Vidare fanns det ledare som upplevde svårigheter med att få medarbetare att utföra vad de hade lovat, vilket beskrevs som en form av nonchalans. I relation till denna typ

av frågor poängterade arbetsledare att det var viktigt att förstå att alla har en roll på bygget och att det finns yrkesroller som kommer efter ”oss”.

”Det svåraste är den sociala biten, alla är personligheter och få det att funka, att hålla ihop det. Det är viktigt att vara ärlig och schysst, att inte bryta förtroenden.” YA

Samtidigt som en komplexitet utifrån individuella förmågor och viljor lyfts fram av de med arbetsledande positioner, fanns en strävan efter att genom ledarskapet skapa lagkänsla och gemensamt lärande. Något som dock sades begränsas av snäva tidsramar i produktionen.

”Hitta tid till att lära ut och samtidigt producera.” YA

”Nytänk – vi kan ta till oss nya influenser och se om vi kan se saker på ett annat sätt.” YA

”Chefen hittar på något trevligt för att skapa laganda när alla är samlade.” YA

Denna brist på tid för att skapa en fungerande grupp och lärande, innebar att många tog egna initiativ vid problemlösning. En praktik som kan leda till såväl sämre kvalitet i utförandet som till risk för arbetsskador.

”Är verktygen krångliga att använda skiter jag i det, till exempel är fönstervagnen det.” YA

”Det är många som kör sitt race”. YA

De bryr sig inte om helhetsresultatet eller hur det påverkar oss.” YA

Professionen är ett tema som innehåller flera citat om positiva utmaningar i arbetet (Tabell 5).

”I själva arbetet är det allt! Att lära sig läsa ritningarna, att göra plus och minus i beräkningarna av utläggen och gipsskivorna.” Hentverkare

”Matten och utsättningar. Och att hitta rätt teknik vid användning av verktyg, samt våga fråga!” Hentverkare

”... det är lagoma portioner med nya uppgifter. Det handlar om att lära sig ett smart tänk. Till exempel att få vatten- och elskåp att passa in. Är van att processa ny information och arbeta under tidspress.” Hentverkare

”När jag stöter på problem och får tänka ut en lösning. Det kan vara en takstol som hamnar fel, och då gäller det att hitta en lösning som ger bärighet.” YA

”Trixiga saker.” YA

”Nya moment som jag aldrig har gjort.” Hentverkare

”Det är svårt att ligga steget före i tanken, och ha koll på vad som händer efter det moment som jag gör just då. Det ska bli bra för hen.” Hentverkare

Den insamlade datan innehåller dock inte endast positiva kommentarer om att vara snickare, eller gå som lärling, utan det finns även arbetsuppgifter och arbetsmetoder som genererar negativa upplevelser.

”Det är mentalt slitsamt eftersom man lär sig nya moment hela tiden.” Hentverkare

”Alla jobbar i sin box. Många gör sin grej och tänker inte på att det kommer folk efter. Det blir kaos.”

Att lärlingarna var kvinnor sades spela mindre roll enligt de intervjuade yrkesarbetarna, i fokus för deras reflektioner var istället att de var just lärlingar och därmed inte kunde förväntas arbeta som en fullbetald snickare.

”Det är lärlingar, det spelar ingen roll att det är tjejer som kommer.” YA

”Har inte så höga förväntningar eftersom de har haft så kort tid per moment. Det gör att vi också kan vara med och forma dem.” YA

4.2.2 Självbilder

När det gällde den egna självbilden i förhållande till arbete och yrket förmedlades många olika bilder. Hentverkarna upplevde att de, i förhållande till andra på bygget, hade fått förmåner.

”Vi får star treatment”

”Vi har fått förmåner som de andra inte har fått”

Det visar sig även att den oro som fanns innan de påbörjade lärlingskapet inte var helt befogad.

”Jag var nervös innan, helt livrädd. Men det är inte så svårt som jag trodde. Fast det är mycket att hålla i huvudet samtidigt.”

Bilden är dock komplex och det fanns även Hentverkare som lyfte att de faktiskt var i underläge, och att det var en delvis ny situation för dem.

”Du är i underläge som lärling, de kör lite med en lärling. Du får göra skitgöra. Så är det alltid.”

”Det är mina egna krav. Jag har så höga krav på mig själv. Att vara ny på någonting som vuxen, och gå utanför sin komfort zon.”

”Jag hade aldrig sökt hit som ensam tjej. Bra att vi är många.”

”Få kvinnor är det nog för att man dels är rädd för att bli ensam dels tror att det är tuffare än vad det är.”

”Kunde se att det kan vara problem med att vara ensam tjej. Jobbmässigt, är det ingen skillnad.”

”Det hade varit jobbigt att komma ut på ett bygge med bara män utan att ha kunnat något. Nu skulle det kännas bättre att göra det eftersom vi har bättre koll. Det har varit bra att vi har varit en stor grupp, det har gjort oss starka.”

Det finns därutöver inom gruppen Hentverkare även en farhåga att bli särbehandlad på bekostnad av männen.

”Det var för överdrivet när vi kom. Jag är inte så mycket för trakasserier och metoo. Jag tycker att trakasserier och övergrepp är två olika saker. Det är viktigt att få vara sig själv. Det är synd om killarna här.” Hentverkare

”Jag är van att jobba i mansdominerade miljöer. Det är inte ett problem. Det känns som om det blivit skevt åt andra hållet. Även om jag inte ser det som ett problem att vi blivit kvoterade in.” Hentverkare

”Andra kvinnor. Tjejer kan vara fruktansvärda mot varandra. Jag trivs bättre med killar.” Hentverkare

I Intervjuerna med männen framkom det att de ser positivt på att arbeta med kvinnor.

”Tjejer är smartare och ser saker klarare. Det är bra att jobba med tjejer också.”

Att kvinnor skulle vara mer intelligenta är något som det blev diskussion kring vid ett lärandeseminarium.

"Håller inte med om att "tjejer är smartare", alla är samma, vi har bara lite olika tänk."

"Jag är rädd att jag omedvetet kommer tänka att de inte klarar vissa saker och till exempel be killarna att göra tungt jobb."

"Jag ser inga problem överhuvudtaget."

"Jag måste få vara mig själv, jag skiter i vem jag pratar med. Jag måste säga vad jag tycker och tänker."

"Det är skit samma vad det är för kön."

4.2.3 Strukturer

Noden strukturer behandlar framförallt tre olika områden; det är (i) arbetets förutsättningar, (ii) jämställdhet och (iii) företagets givna ramar. Undernoden arbetets förutsättningar avhandlar till stor del frågor som relaterar till städning ur olika perspektiv men också ackordsarbete.

"Att städa byggena, till exempel när vi ska sätta kök behöver det städas både före och efter. Det här gäller även underentreprenörerna." YA

"Det är svårt med ackorden, de gör att vi inte kan ha rotation, det motverkar varandra." YA

"Att inte prylarna finns på plats. Rätt sak på rätt plats i rätt tid! Annars stopp i produktionen." YA

"Det är viktigt att det är rent, det är risk för snubbling annars. Sunt förnuft..." YA

"Oordning och skräp på bygget är det största problemet. Det ligger snus och tomma burkar överallt, det ser fördjävligt ut." YA

"I Årsta ska de införa städstation på varje våning för att förenkla. Det skulle inte fungera här, det är för trångt och inte lika många våningar." YA

Så kallade arbetsberedningar genomförs regelbundet inför nya moment i lägenheterna, likaså de reglerade skyddsronderna. Två aktiviteter vilka kan ses som delar av ett förebyggande arbetsmiljöarbete.

"Vid arbetsberedningarna går vi alltid igenom säkerhetsaspekter, och då även i detalj vid till exempel fönstersättning." YA

"Vi gör arbetsberedningar där risker går igenom. Det som händer dokumenteras och används för första gången på byggarbetsplats 1." YA

"Skyddsronder där även rör, vent och el är med, numera även två från Hentverkarna så att de lär sig på plats." YA

"Vi har skyddsronder med direkt åtgärd, en gång i veckan. Och vid BAS möten diskuterar vi vad som ska genomföras..." YA

"Man lever sina värderingar, arbetsberedningen är drivande. Det är mycket diskussioner kring hjälmen och sunt förnuft." YA

En strukturell fråga som kom att bli aktuell i och med att projektet Hentverkarna startade var ryktet om flextid. Byggbranschen har av tradition fasta arbetstider som innebär tidiga morgnar, och därmed svårigheter för de som är ensamstående föräldrar eller där båda har fasta tider. Samtidigt sågs det inte som odelat positivt att kollegor kunde få justerad arbetstid på grund av barn som behöver lämnas eller hämtas från skola och omsorg.

”Att ha så kallad flex för att hämta och lämna barn drabbar laget. Det kan också uppstå problem när det gäller att öppna och stänga bygget.” YA

”Dagarna går fort. Det är bättre att alla kör, än att vissa har flex.” YA

”Det känns som att reglerna har ändrats sedan Hentverkarna startade. Å andra sidan har det alltid gått att lösa situationer, man måste bara få bygget att fungera.” YA

Vidare var ackordet och tidscheman för byggprocessen förutsättningar i arbetet som beskrevs som ett orosmoment i förhållande till Hentverkarna och många lärlingar på en och samma gång. Samtidigt som det inte var en självklarhet att alla moment lämpar sig för ackord och det inte alltid sågs som nödvändigt, då det sades vara minst lika viktigt att motivationen kom inifrån yrkesarbetaren.

”Hur lång tid ska det ta innan de får komma in i verkligheten. Vi mäts på varje minut. Det är ju inte tungt eller jobbigt om man kan jobba långsamt.” YA

”Det kommer bli sura miner och diskussioner om vi halkar efter i tidplanen. Vi går inte på ackord, men det kommer att gå långsammare och vi måste se till att hålla tiden gentemot våra UE.” YA

”Bra att de kommer vi olika tidpunkter, så blir det inte lika mycket introduktion på samma gång.” YA

”De behöver bli medvetna om att det inte fungerar på samma sätt som i Gustavsberg. Mer tidspress, färre handledare, ska inte jobba två och två tillsammans. De måste vara beredda och känna sig trygga kring det.” YA

Undernoden strukturella förutsättningar innehåller beskrivningar som pekar på att företaget bidrar med en solid grund att stå på när det gäller de organisatoriska värdegrunderna.

”De har haft bra grund att stå på. De vill förändra mer än vad vi tror.” YA

”Det som påverkat positivt är tjetet om schyssta villkor och de tre bubblorna som sitter ihop. Det finns med överallt och inte på ett negativt sätt. Företaget menar något med den bilden. Det är stor skillnad mot andra företag.” YA

”De har en prestige i att inte säga upp folk.” YA

Företagets satsning på Hentverkarna gav dock också en oro, uttryckt av yrkesarbetarna, när det gällde framtiden för dessa vuxenlärlingar.

”Ikano måste satsa lika mycket nu som i Gustavsberg, så att de inte känner att de blir släppta här och att de lessnar och sticker. Det finns orostankar kring det.” YA

Jämställdhet är en nod som visade på ett flertal olika perspektiv när det gällde branschen, yrket, kvinnor och män. Ett sådant perspektiv var att kön inte hade någon betydelse.

”Det finns inga hinder för att kvinnor kan jobba här. Eventuellt hos småskuttar som bygger villor.” YA

”Hinder för kvinnor? Nej, men de är inte så intresserade. De få som är i branschen har med sig det från början. Och de kan, även de fysiskt tunga sakerna.” YA

Frågan om jämställdhet sågs som kvantitativ, och att den framförallt hade att göra med fördelningen av kvinnor och män i yrket och på arbetsplatsen.

”Det har varit icke jämställt för att det inte har funnits kvinnor innan.” YA

”Det har alltid varit så, mest eller bara män. Det är slitigt och skitigt. Och så finns generaliseringar.” YA

Ett annat perspektiv kring jämställdhet var att kön visst hade betydelse, både när det gällde förutsättningar för arbete och i arbetet.

”När vi drar igång Hentverkarna är allt viktigt, det ska fungera. Arbetstider, verktyg – varför är det viktigt när tjejer kommer in? Det kommer gynna oss i längden, men varför nu?” YA

”Våra befintliga kvinnliga snickare gör inte vissa typer av jobb; fönster, tamburdörrar, armering etc. De har sagt att de hellre gör något annat för att det är tungt och smutsigt. Det är bättre för alla om vi har arbetsrotation. En man här vägrar göra något annat än att sätta badrum.” YA

Vid ett lärandeseminarium berättar en deltagare att det förväntades att hon skulle hålla ordning och reda, samt att göra fler administrativa uppgifter än männen. I samma veva lyftes också röster om att det är viktigt att alla behandlas lika.

”Det ska inte vara någon särbehandling. De har en skev bild eftersom det inte brukar gå till så här när man kommer in i byggbranschen.” YA

”Tjejer och killar ska ha samma förutsättningar, vi killar ska inte göra allt tungt.” YA

”Som lärling är det en icke-fråga, man måste göra alla moment och fylla i lärlingsboken.” YA

”Det ska vara lika för alla, det ska vara samma förutsättningar.” YA

Återigen understryker kvinnorna att de i sin tur inte vill bli behandlade som olika.

”Fördela arbetsuppgifter på rätt sätt, till rätt person, inte för att det är en kille eller tjej. Var tydlig med att prata om det, så att man inte missuppfattar att det beror på att man är tjej.” Hentverkare

4.2.4 Symboler

Symboler och symbolhandlingar är en nod som visade på flera olika komplexiteter, en var jargongen på bygget, en annan visade på frågor som berör temat att bryta normen och en tredje lyfte symbolhandlingar i förhållande till frågor om jämställdhet. Flera av intervjupersonerna samt deltagare vid lärandeseminarierna menade att satsningen på Hentverkarna hade påverkat hur de talar med varandra på arbetsplatsen.

När det gällde det organisatoriska klimatet och jargongen på byggarbetsplats 1 och i Hentverkarna beskrevs detta i termer av öppenhet och som positivt med mycket energi, samtidigt som jargongen stundtals kunde vara hård.

”Det är en hård attityd, tidigare var vi 50/50 på förskolan där jag jobbade. Språket här är tufft. Men vi har nära relationer och kan ta ut svängarna.” Hentverkare

Att jargongen var hård förklarades av de själva som att de pratar med någon de hade en tight relation med, och att klimatet inte var tufft generellt sett. Ett par av kvinnorna bekräftade vid lärandeseminarier att de hade en väldigt tuff jargong, men att den var ömsesidig. Förklaringsmodellen var att ”man måste kunna ta det” för att kunna skämta med andra. Samtidigt berättade de manliga yrkesarbetarna att jargongen har förändrats sedan Hentverkarna kom till byggarbetsplatsen.

”Det påverkar klimatet om tjejer är med. Annars är snacket lite som i fotbollen. Tjejerna är likadana, det är inte så stor skillnad. Vi är ett lag, snacket svetsar samman laget. Det är mycket idrottskillar här, den typen av grabbar.” YA

”Innan tjejerna kom var det bara en kvinna här. Nu märks det på jargongen och samtalsämnen. Det har ändrat sig, och det är mer positivt. Samtidigt, om vi bara är män på plats så faller jargongen lätt tillbaka i det gamla igen.” YA

”Jargongen har ändrats. Tidigare var det mer sexistiska skämt, det är det inte lika mycket längre.” YA

”Det är en grabbig stämning, de/vi betar sig annorlunda när det är tjejer här. Tänker på vad man säger. – Grabbigt? Det är mer buffligt, vi pratar om vissa saker och säger vissa ord. Man ska visa vad man går för.” YA

Det fanns dock röster som lyfte att de inte hade upplevt problem med jargongen eller ”hur vi är mot varandra”.

”Jag har hört om trakasserier, men inte varit med om det eller sett det.” YA

”Tycker inte att det är hård jargong.” Hentverkare

Olika sätt att bryta den rådande normen har framförallt beskrivits vid intervjuerna. Det har till exempel varit berättelser om andra medarbetares traditionella föreställningar om frågor som berör jämställdhet och hur det kan påverka arbetets utförande.

”Ja, det har varit kommentarer om att vi inte får göra vissa moment på grund av hur vi ser ut fysiskt. Det pekats på olikheter och ges små kommentarer.” Hentverkare

”Ett hinder för tjejer kan vara att det är tungt. Vissa saker tycker jag är tunga, och de har inte samma styrka. Fast det finns ju hjälpmedel.” YA

Att vara i minoritet och samtidigt behandlas som avvikare från normen var en viktig fråga för kvinnorna.

”Dörrarna, vi vill ses som andra YA.” Hentverkare

Dock handlar det inte endast om själva arbetet utan också om den sociala miljön på arbetsplatsen, och då svårigheter i hur ”jag” ska agera i förhållande till de som är i minoritet, utan att ”de” känner sig särbehandlade.

”Det är en ny situation för YA gubbarna, de vet inte alltid hur de ska hantera vissa situationer. Vi hade firande med födelsedagstårta där en av gubbarna gav en tackkram till hon som bjöd, det hade aldrig hänt om det var en kille som fyllde år. Var går gränsen?” YA

”När jag har haft tjejer på byggen har jag sett att gubbarna gärna vill hjälpa henne. Snarare det än att trakassera. Folk blir helt enkelt mer på tå.” YA

”Vi kommer inte hälsa på dem i Gustavsberg, för det är en form av särbehandling. Det hade vi inte gjort om det handlade om killar. De är välkomna hit och de får gärna komma hit och hälsa på om de vill.” YA

Det var heller ingen självklarhet att satsningen på Hentverkarna sågs som en tillgång för själva verksamheten, utan snarare som ett sätt att rekrytera.

”Det är befogat, att bryta ny mark. Hoppas att det faller väl ut. Det är viktigt med rekryteringsresurs.” Deltagande observation, man

Noterbart är att vid lärandeseminarier var det tydligt att det fanns olika förhållningssätt till frågan om jämställdhet och att bryta den rådande normen på arbetsplatsen, det sågs både som icke-fråga och som något som kunde leda till problem. Några röster sade ”vad häftigt” och andra röster var mer kritiska till satsningen och undrade ”hur ska det gå med 16 stycken kvinnor i samma grupp?”.

”Jämställdhet är en icke-fråga. Det är inget problem.” YA

”Det är ett problem att de är så många lärlingar, inte att de är tjejer.” YA

”Det har varit högre kvalitet på grejerna till Hentverkarna. Vi har nu fått möjlighet till samma saker, men vägen dit har inte varit jämställd. Fast det har inte skapat konkurrens, Hentverkarna är de som har varit mer upprörda.” YA

Symboler och symbolhandlingar diskuterades både vid intervjuerna och vid lärandeseminarier. En handling, värdering, som symboliserar en generell bild av yrket snickare är nedanstående citat.

”Att det är få kvinnor beror nog på att det är tungt och smutsigt. Men inredning är inte det.”
YA

Andra symbolhandlingar handlade om vad som de facto gjordes på arbetsplatsen, och att det kunde upplevas olika beroende på om de faller inom ramarna för normen eller inte.

”Först fick jag inga elverktyg. Sedan fick jag det efter ett tag. Det måste vara samma princip för alla. Fast jag tänkte inte så mycket på det innan. Fick låna av de andra, det var inte så konstigt.” YA

Det har även funnits en på arbetsplatserna inbyggd symbolik i att snickare är män, vilket till exempel frågan om omklädningsrum visade.

”Här har det blivit ett problem med omklädningsrum. Vi har behövt bygga om.” YA

4.3 Enkätundersökning

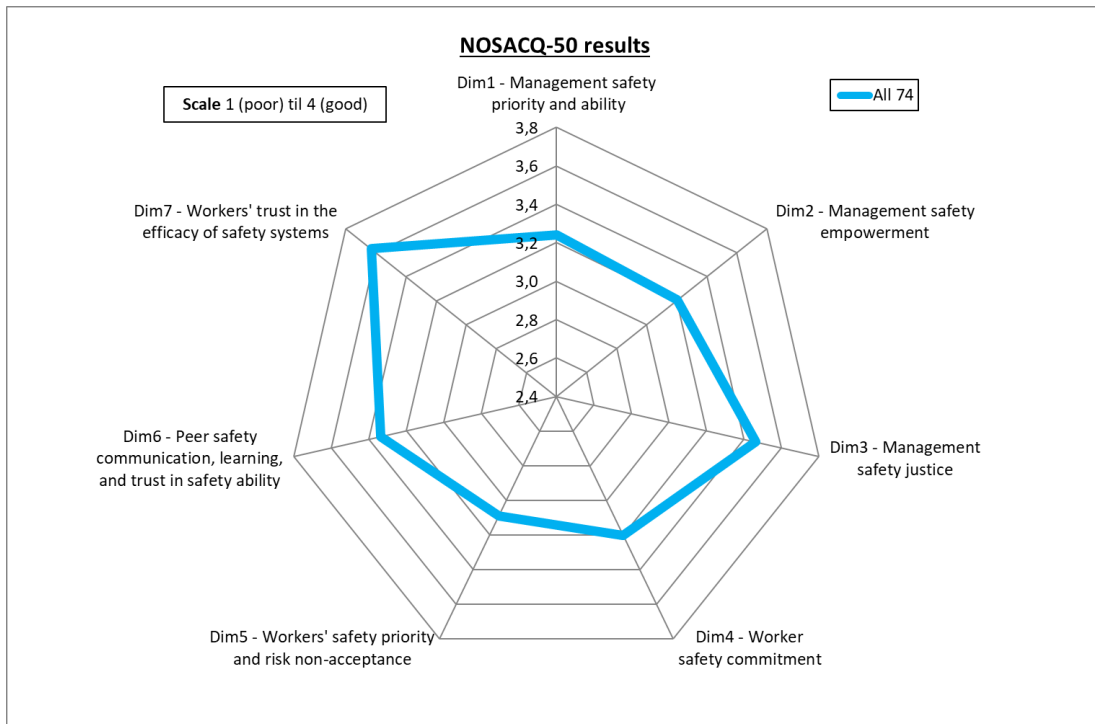
I den deskriptiva analysen av enkätdata utvecklades spindeldiagram över medelvärdena för de sju dimensioner som enkäten är uppbyggd utifrån.

1. Ledningens säkerhetsengagemang och säkerhetskompetens.
2. Empowerment/bemyndigande i säkerhetsfrågor från ledningen.
3. Ledningens rättvisa avseende säkerhet.
4. Anställdas säkerhetsengagemang.
5. Anställdas säkerhetsprioritering och avsaknad av riskacceptans.
6. Lärande, kommunikation och tillit.
7. Tilltro till säkerhetssystem.

Varje enskild fråga följdes av en Likertskala med fyra värden bestående av stämmer inte alls (1), stämmer inte så bra (2), stämmer delvis (3) och stämmer helt (4). Ser vi till resultat baserat på samtliga 74 respondenter så har Ikano Bostad ett jämförelsevis gott säkerhetsklimat. Där det högsta värdet (3,63) är inom dimension nummer 7 som mäter tilltro till säkerhetssystem och det

lägsta värdet (3,09) återfinns inom dimension nummer 5 som visar på anställdas säkerhetsprioritering och avsaknad av riskacceptans (Figur 2).

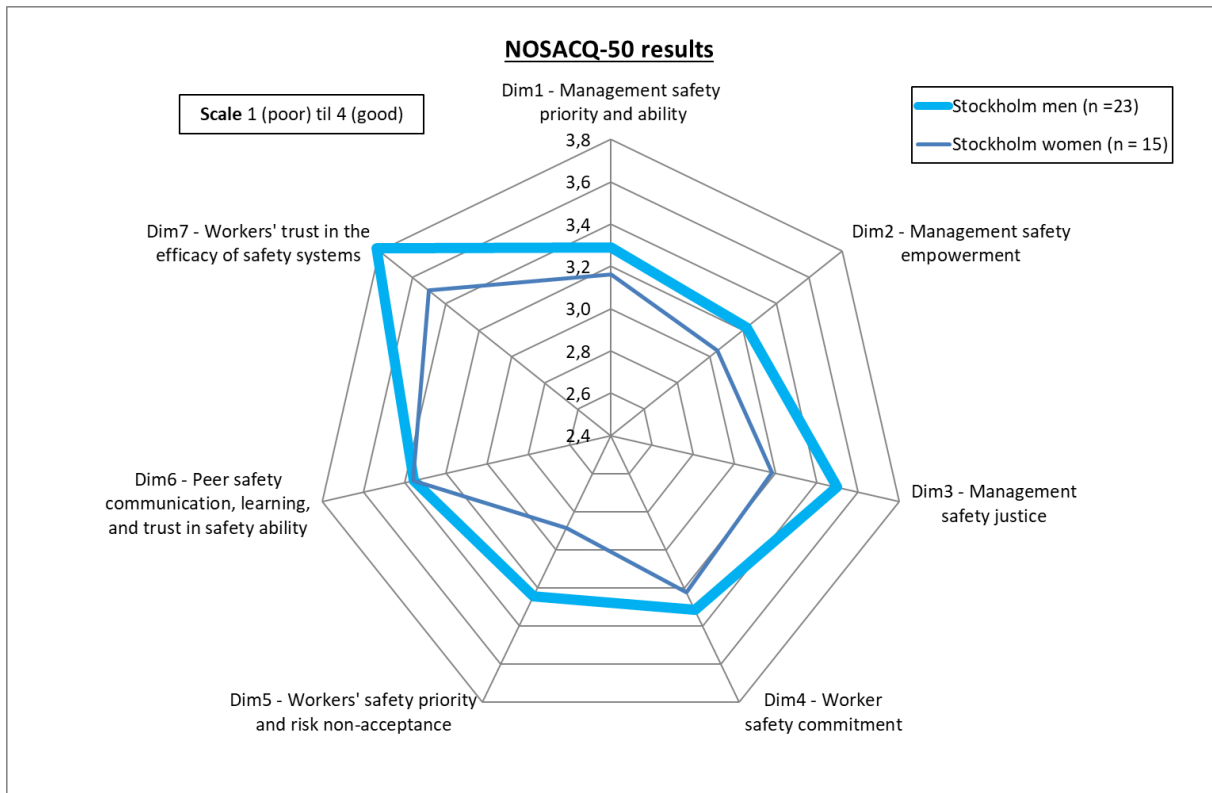
Figur 2. Spindeldiagram över samtliga av enkätens sju dimensioner redovisade i medelvärden av samtliga svar (n 74) mätta i Likertskala 1 (svagt) – 4 (starkt).



Inom ramen för studien var vi dock intresserade av om det dels var skillnader mellan Stockholm och Malmö dels var skillnader mellan kvinnor och män. Ser vi till männen vid de två storstadsregionernas byggarbetsplatser fanns ingen nämnvärd skillnad i svaren. Dimension 5 var även här den svagaste punkten med medelvärdet 3,09 i Stockholm och 3,10 i Malmö, samtidigt som Malmö var något starkare inom dimension 3 (3,58 mot 3,35) och båda städerna hade ungefär samma högsta medelvärden för dimension 7 (3,61 i Malmö och 3,65 i Stockholm).

Vi har även jämfört gruppen kvinnor i Stockholm med gruppen män i Stockholm, där kvinnor och män skiljer sig åt framförallt inom dimension nummer 3 (kvinnors medelvärde 3,18 och mäns medelvärde 3,50) samt dimension nummer 5 (kvinnors medelvärde 2,89 och mäns medelvärde 3,25) (Figur 3).

Figur 3. Spindeldiagram över samtliga av enkätens sju dimensioner redovisade i medelvärden av svar (n 74) mätta i Likertskala 1 (svagt) – 4 (starkt) och för grupperna kvinnor och män i Stockholm.



För att se om dessa skillnader mellan gruppen kvinnor och män var signifikanta, det vill säga inte orsakade av slumpen, genomfördes ett så kallat U-test (Mann-Whitney). Beräkningarna visade att det var signifikanta skillnader (p-värde 0,035) mellan grupperna kvinnor i Stockholm och män i Stockholm inom dimension 7 (Tabell 6), samt mellan männen i Malmö och kvinnorna (p-värde 0,031) i Stockholm inom dimension 3 (Tabell 7).

Tabell 6. Skillnader i svar (medelvärde på skalan 1 – 4) mellan Stockholmsgrupperna kvinnor respektive män för varje enskild dimension (1 – 7) av enkäten. Redovisad data bygger på signifikanstest med hjälp av Mann-Whitney.

	Stockholm kvinnor (n = 15)	Stockholm män (n = 23)	p-värde
Dimension 1	3.16	3.29	0.504
Dimension 2	3.05	3.22	0.345
Dimension 3	3.18	3.5	0.112
Dimension 4	3.22	3.31	0.606
Dimension 5	2.89	3.25	0.072
Dimension 6	3.36	3.36	0.938
Dimension 7	3.50	3.82	0.035

Tabell 7. Skillnader i svar (medelvärde på skalan 1 – 4) mellan Stockholmsgrupperna kvinnor respektive män för varje enskild dimension (1 – 7) av enkäten. Redovisad data bygger på signifikanstest med hjälp av Mann-Whitney.

	Stockholm kvinnor (n = 15)	Malmö män (n = 32)	p-värde
Dimension 1	3.16	3.24	0.805
Dimension 2	3.05	3.27	0.160
Dimension 3	3.18	3.54	0.031
Dimension 4	3.22	3.18	0.795
Dimension 5	2.89	3.09	0.204
Dimension 6	3.36	3.38	0.569
Dimension 7	3.50	3.61	0.507

5 Normers och värderingars betydelse i förändringsarbete

Projektet Hentverkarna kan, med utgångspunkt i ett övergripande perspektiv, sägas vara lyckosamt utifrån att två år senare är 13 av de 16 lärlingar som anställdes kvar på företaget. I intervjuerna lyfte kvinnorna att genom satsningen Hentverkarna gavs de möjligheten att pröva på ett yrke som inte hade varit tänkbart vid tidigare gymnasieval. Vidare förmedlade kvinnorna som grupp en positiv inställning till att få nya kunskaper och att producera något så konkret som inredningen till en lägenhet (utsättning av väggar, installation av kök och dörrar et cetera). Även om de i egenskap av lärlingar beskriver att det är mycket som är nytt både när det gäller arbetsuppgifter, verktyg, tekniska hjälpmedel och arbetsmiljö.

Ser vi istället till de intervjuade männen berättade flera av dem att de hade varit intresserade av snickaryrket sedan barnsben, och att de hade fått pröva på att som unga snickra tillsammans med sin pappa. Intervjupersonerna bekräftar med andra ord inte bara den i samhället rådande genusordningen (Hirdman, 1988b) utan infriar även stereotypa förväntningar och föreställningar på vad kvinnor och män är duktiga på och förväntas kunna göra (Abrahamsson & Gonäs, 2014a). Även om detta är lokala förväntningar och föreställningar bidrar de indirekt till den segregering, som vi idag ser, av kvinnor och män på arbetsmarknaden (Abrahamsson & Gonäs, 2014b). Företaget har med andra ord såväl interna som externa krafter att bearbeta i sin kulturreisa. Där de interna krafterna även består av den icke önskade machokultur som identifierades vid den tidigare genomförda medarbetarundersökningen.

När det gäller yrkeskunskaper lyftes intellektuella och sociala krav fram som viktiga i yrkesutövandet som snickare, den fysiska kapaciteten var också den viktig men inte i form av att vara väldigt stark. Utan istället beskrevs en snickare som smidig, sund och hyfsat vältränad. Kognitiva förmågor som att läsa ritningar och förstå hur rummet ska gestalta sig upplevdes som en utmaning i yrket, likaså att kunna se lösningar på praktiska problem som uppstår i det vardagliga arbetet. Vidare lyfte intervjupersonerna sociala krav som att vara samarbetsvillig, ha motivation och kunna ta hjälp av varandra. Inget av de begrepp som beskriver kraven i arbetet kan sägas vara tydligt förknippade till traditionella föreställningar om feminiteter eller maskuliniteter (Dozier, 2018; McDonald, 2012; West & Zimmerman, 1987), även om att vara häändig och fysisk är begrepp som leder tankarna till maskulinitet. Ur ett förändringsperspektiv öppnar dessa beskrivningar istället upp för nya bilder av vad kraven är och skulle kunna vara för att bli en skicklig snickare (Dozier, 2018). Bilder där de fysiska kraven tonas ner och ger plats till färdigheter och förmågor som att kunna skapa sig en uppfattning av det som ska byggas/inredas och hur det passar in i byggprocessen. Vad som understödjer denna möjliga förändring av innehållet i yrket är den tekniska utvecklingen, som framöver ställer nya krav på att i arbetet hantera anpassade lyftverktyg och digitala hjälpmedel som visualiseringsverktyg.

Från företagets sida fanns en uttalad förväntan på att kvinnorna genom sin närvaro skulle bryta den rådande normen och bidra till att skapa ett mer heterogent arbetsklimate. Vägen dit skulle dock inte bli så enkel som flera aktörer vid företaget hade hoppats på. Inte minst eftersom det ganska så omgående efter det att lärlingsprojektet påbörjats blev tydligt att Hentverkarna, i egenskap av kvinnor, inte ville bli behandlade annorlunda än männen på byggarbetsplatsen. Detta manifesterades bland annat i ett ifrågasättande av varför de hade fått förmåner när det gällde val av verktyg. Situationen var den att de kvinnliga lärlingarna i samband med att de började vid Ikano hade fått en uppsättning av ergonomiskt anpassade verktyg. Eftersom det var en annan typ av verktyg än vad övriga vid arbetsplatsen då hade, upplevde kvinnorna det som en form av särbehandling. Kvinnorna reagerade också betydligt starkare än männen på denna förmån, som då menade att det inte var en stor fråga för dem. Samtidigt förekom det dock kommentarer av mer övergripande karaktär som bland annat belyste att beställningar som tidigare inte fungerat av olika anledningar nu plötsligt var möjliga att genomföra. Att kvinnorna fick förmåner vid val av verktyg kan tolkas som positiv särbehandling på grund av kön,

samtidigt som detta ifrågasättande faktiskt var en form av förskjutning i maktstrukturerna och ett första steg i den förändring av arbetsmiljön som företaget önskade göra (Pecis & Priola, 2019). Då situationen inte bara synliggjorde att upphandlingar inte alltid fungerade, utan också bidrog till att en inventering av vilka handverktyg yrkesarbetarna hade och vilka inköpsbehoven var. Ur dessa perspektiv blev projektet Hentverkarna med andra ord ett verktyg i företagets arbete med att bryta den rådande normens traditioner, regler och förutsättningar i arbetet. Samtidigt som det var en händelse som bidrog till att synliggöra och förstärka en minoritetsgrupp än mer, och utifrån det perspektivet kan det diskuteras om förändringar skedde på bekostnad av individers utsatthet i form av att de tillhörde en minoritetsgrupp.

Frågan om arbetstidens förläggning var ytterligare en händelse som kom att bli i fokus i samband med att Hentverksprojektet implementerades. Enligt det empiriska materialet hade yrkesarbetarna vid Ikano Bostad fasta arbetstider, dessa var måndag till torsdag klockan 6.30 – 16.00 och fredagar klockan 6.30 – 14.00. Det fanns även ett inhyrt byggföretag med yrkesarbetare som arbetade längre dagar måndag till torsdag för att sedan var lediga på fredagar. Vid anställning som lärling i Hentverksprojektet fick kvinnorna möjlighet att skjuta på arbetstiden på morgnar och/eller eftermiddagar och göra individuella anpassningar efter behov i det privata. Det var också flera av kvinnorna som hade små barn eller barn i skolåldern och som framförallt hade svårt att lämna på förskola/skola så tidigt på morgonen. Snabbt spred sig ett rykte på arbetsplatsen att Hentverkarna hade fått flexitid, och att det var något som dels inte var förenligt med byggyrket och att arbeta i bygglag, dels var en fråga som hade drivits tidigare men då med ett nej som svar från arbetsgivaren. Det var med andra ord ett område där befästa normer om ”hur vi brukar göra” ändrades genom en öppning för att periodvis kunna justera arbetstiden och kunna kombinera föräldraskap med heltidsarbete. Intressant är dock att argumenten emot justerad arbetstid var motsägelsefulla, då de stod både för en önskan om förändring av arbetstidens förläggning och för ett motstånd till detsamma. Att ha en arbetskultur som inte självklart öppnar upp för möjligheter att vara närvarande förälder (och ensamstående förälder) är att understödja rådande normer om att det är kvinnor som ska ta och tar huvudansvaret för barn i det privata (Sandmark, 2011). Som motargument kan då hävdas att den kvinnodominerade sjukvården även den har tidiga morgnar som norm, men de verksamheterna har ett arbetssystem som bygger på skiftarbete och att många av dessa kvinnor arbetar deltid för att lösa frågan om barnomsorg och ansvar i det privata. Det senare är en strukturell förklaring (Deutsch, 2007) till varför det är en majoritet kvinnor i vården och en majoritet män inom byggsektorns yrkesarbetare. En förklaring som bygger på att beroende på givna strukturella förutsättningar (som arbetstider) och traditionella förväntningar segregeras kvinnor och män till olika arbeten och arbetsuppgifter.

När det gäller maskulinitet och machokultur behöver vi arbeta med attityder och värderingar som bland annat relaterar till föräldraskap, men också vad det är som gör en bra snickare. Föreställningar och förväntningar på vad vi ska arbeta med och vad vi ska ta ansvar för är ständigt pågående processer som skapar hur vi är (som kvinnor respektive män) (West & Zimmerman, 1987). Det betyder i sin tur att det inte är tillräckligt att arbeta med strukturella förutsättningar (som arbetstid) utan vi måste även synliggöra och medvetet dekonstruera rådande normer och värderingar. Ett sådant förändringsarbete skulle på sikt dels ge en samhällsnytta genom att fler män skulle ges förutsättningar att vara aktiva föräldrar dels en nytta för företaget då det skulle skapa förutsättningar för att rekrytera och skapa mer heterogena arbetsgrupper. Sådana strukturella förändringar kräver dock förändringsarbete på flera plan, dels kring normer och värderingar dels kring strukturer. Där det senare inbegriper arbets- och produktionssystem vilka behöver anpassas efter kraven på en effektiv byggprocess, lagarbete och samarbete med externa aktörer som underentreprenörer och leverantörer.

När det gäller yrkesrollen var det ingen av intervjupersonerna som menade att det krävs fysisk råstyrka för att bli en bra snickare. Visst fanns det arbetsmoment som krävde en god fysik men

sedan kunde du som yrkesarbetare ta hjälp av en kollega i laget och/eller använda hjälpmedel. I relation till yrkesarbetarnas erfarenheter från andra byggföretaget var Ikano bra på att erbjuda tekniska hjälpmedel. Så är det då en myt om branschen att det endast är starka grabbar som kan arbeta där? Även kring denna fråga kom en konkret situation att fungera som ett synliggörande av väl befästa föreställningar om kvinnors och mäns kapaciteter. Den handlade om montering av balkongdörrar som är ett av de tyngre momenten i inredningsarbetet. Till denna montering finns hjälpmedel i form av en vagn som kan transportera dörren till där den ska monteras samt även lyfthjälpmedel. Trots detta fanns det ingen förväntan på att samtliga kvinnor skulle klara av att montera dörrar som kan väga upp emot 60 kilo, utan det var moment för starka män eller fysiskt stora kvinnor med eventuellt stöd av hjälpmedel och en kollega. En praktik som kan liknas vid Taylors (1914) princip om rätt man på rätt plats, vilken bygger på en management syn där arbetarna är fysiska redskap i produktionen och inte kompetenta resurser i systemet.

Vid lärandeseminarierna samt i intervjuerna menade dock flera att de lyftverktyg som fanns att tillgå och kunde användas vid montage av dörrar inte var optimala och därför inte heller alltid användes. En praktik som kan innebära risker för förslitningsskador och olyckor med kostnader både för individen och för företaget (Rose, Orrenius, & Neumann, 2013). Vid diskussioner med personer i ledande ställning menade de att yrkesarbetarna inte alltid ger hjälpmedlen en chans, att det krävs övning för att lära sig hur de kan användas på bästa sätt. En viktig fråga att ställa i relation till detta är om yrkesarbetarna upplever att de har tid för lärande i arbetet (Ellström & Kock, 2014; Väyrynen, Häkkinen, & Niskanen, 2015). De (männen) gav bland annat i intervjuerna uttryck dels för att fysiskt krävande moment genomfördes utifrån målsättningen att vinna tid i produktionen, dels för ett ifrågasättande av varför jag som ung man förväntades göra de tunga momenten. Här har vi med andra ord ytterligare ett område med motsägelser som har synliggjorts under projektiden och som kan bidra till utveckling av arbetsmiljön och produktionen genom att bryta traditionella normer och värderingar kring kvinnors och mäns kapacitet. Det blir i sin tur också en väg till mer hållbara arbeten för kvinnor och män utifrån såväl produktions- som sociala och hälsomässiga perspektiv (Forslin, 2009; Kira, 2003).

Delar av den så kallade genusutbildning som handledare och delar av platsledningen fick genomfördes även med alla medarbetare på de tre byggarbetsplatserna där kvinnorna antingen arbetade eller skulle komma att arbeta. Vid byggarbetsplats 1 arbetade de som sagt i samma lag, vilket innebar att Hentverksgruppen (kvinnor) inte hade kontakt med övriga yrkesarbetare (män) på bygget, förutom de egna handledarna och arbetsledningen. Värderingsövningen kom därmed att leda till att gränsen för det egna arbetslaget öppnades. Det skulle med andra ord visa sig att en aktivitet där olika arbetslag medvetet styrdes till samarbete genom gemensamma reflektioner kring olika påståenden om jämställdhet kom att bryta de osynliga gränserna mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Beslutet att alla kvinnor initialt skulle arbeta i samma lag grundades i att det skulle stärka gruppen både socialt och arbetsmässigt. Flera av kvinnorna berättar också att det har varit en styrka och motverkat känslor av att både vara i minoritet och att vara underordnad (Wahl & Linghag, 2013).

Intressant är att de attityder till jämställdhet och genus som förmedlas både i intervjuerna och vid lärandeseminarier till stor del är att ”kön inte spelar någon roll här” och att ”jämställdhet behövde vi inte jobba med innan det fanns kvinnor här”. Det finns med andra ord en underliggande diskurs där behov av jämställdhet endast uppstår om kvinnor finns på arbetsplatsen (Wahl, Holgersson, Höök, & Linghag, 2018). Tidigare forskning visar dock att betydelsen av kön blir starkare i enkönade miljöer än i blandade miljöer, eftersom det som är lika tenderar att förstärker varandra (Hirdman, 1988a). Det senare kan ses som en förklaring till att machokulturen är stark inom den mansdominerade byggsektorn. Vidare visar den etablerade genusforskningen att det är svårt att se den rådande normen om du utgör en del av densamma (Kimmel et al., 2004). Ett exempel på detta är när professor Michael Kimmel i en TED-talk

föreläsning på YouTube berättar vad han får för svar när han ställer frågan – ”vad är det du ser när du tittar på dig själv i spegeln?” En kvinna svarar att hon varje gång ser en afroamerikansk kvinna och en vit man från medelklass att han ser en person. Det är precis samma fenomen i denna studie när männen ger uttryck för att kön inte spelar någon roll på deras arbetsplats. Några av kvinnorna ger även de uttryck för att kön inte spelar roll, och det kan i sin tur vara ett sätt att tona ner rollen som avvikare på arbetsplatsen och därigenom som individ närma sig den rådande normen. Fast det är någonstans här resonemanget blir problematiskt, det vill säga när olika fenomen som uppstår i arbetet hanteras utifrån en strävan att bibehålla den rådande normen ger det föga utrymme för förändringar i organisationen (Deutsch, 2007). Väljer vi istället att se betydelse av kön och olika motsägelser som uppstår såsom något som skapas i möten mellan människor och i relation till organisationskulturen har vi istället en öppning till förändring av normen.

Ytterligare en aspekt som relaterar till frågan om feminiteter och maskuliniteter är på vilka sätt intervjupersonerna och deltagarna vid lärandeseminarieerna talar om fysisk träning. Som svar på frågor om vad de gör utanför arbetet berättar flera av männen i intervjuerna att de går till gym och tränar före eller efter jobbet, på samma frågor är det ingen av kvinnorna som berättar att de tränar. Däremot framkom det vid lärandeseminarieerna och när intervjuerna validerades, att det var flera av kvinnorna som också gick regelbundet på gym. Våra kulturella föreställning om maskulinitet bottenar i att vara fysiskt stark, en tolkning av talet om träning blir därför att det utgör en praktik som bidrar till att skapa en manlig identitet (Deutsch, 2007). För kvinnor har fysiken inte samma betydelse för identiteten, och det skulle då förklara varför de inte pratar om träning på samma självklara sätt som männen, och inte heller ser detta som en betydelsefull del av fritiden. För att gå ett steg vidare kan vi tolka kvinnors fysiska träning som en praktik vilken bidrar till förändring utifrån att bryta ner befintliga könsskillnader och inte förstärka dem (McDonald, 2012), att stärka sin kropp fysiskt är därmed inte nödvändigtvis en anpassningsstrategi.

Jargongen på arbetsplatsen var ett tydligt tema i det empiriska materialet och det har analyserats utifrån två olika dimensioner, dels utifrån interaktioner dels som symbolhandlingar (Acker, 1990; Gherardi, 1994). Vid förarbetet inför rekryteringen av kvinnorna fanns i organisationen en föreställning om att de (i egenskap av kvinnor) skulle föra in en annan jargong än den som fanns på arbetsplatsen. En jargong som senare i intervjuerna med yrkesarbetarna (män) beskrevs som ”hur det kan vara i idrotten grabbar emellan”. Det skulle dock ganska så snart visa sig att flera av kvinnorna hade lagt sig till med en tuff och rå jargong sinsemellan. Ett utfall som inte alls var förväntat av platsledning och projektledning. Det skulle också uppstå fler situationer där Hentverkarna inte agerade som förväntat, och därmed gick emot de traditionella föreställningar om hur du förväntas vara som kvinna. Företaget och platsledning reagerade på dessa icke feminina praktiker, men var osäkra i hur det skulle hanteras. Svårigheten var att en grupp kvinnor hade rekryterats för att bära in andra normer och värderingar än de befintliga, och så kom de istället att bidra med nya former av vad som skulle kunna beskrivas som macholiktande handlingar. Även detta kan tolkas på två sätt, antingen som försök till att anpassa sig till den rådande normen (Kanter, 1993) eller att faktiskt bryta ner betydelsen av kön genom att inte vara så annorlunda (Dozier, 2018) och istället synliggöra kulturella värderingar som objekt för förändring.

Ytterligare en fråga som är central när det gäller resultaten från detta projekt är skillnaderna mellan grupperna kvinnor och män när det gäller deras syn och tilltro till företagets säkerhetssystem och -klimat. Förväntan vid projektstart var att genom ett aktivt arbete på byggarbetsplatserna med jämställdhetsfrågor så skulle säkerhetsklimatet förbättras. Av den anledningen genomfördes enkätundersökningen dels i Stockholm och vid de byggarbetsplatser som har varit involverade i Hentverksprojektet, dels i Malmö som fick utgöra kontrollgrupp då de inte hade varit delaktiga i någon av projektaktiviteterna. Som vi kan se av resultaten visar de

inte på några större skillnader mellan grupperna män i Stockholm och män i Malmö. Det går med andra ord emot vår förväntan på jämställdhetsarbetet, och en förklaring till detta kan vara att det gått alldeles för kort tid för att kunna mäta en tydlig förbättring av säkerhetsklimatet. En annan förklaring är att Ikanos Bostad är en organisation som arbetar aktivt och konkret med den organisatoriska värdegrunden Schyssta villkor, och att detta avspeglar sig i de relativt sett goda medelvärdena inom varje enskild dimension. Det gäller särskilt dimension tre som visar respondenternas syn på ledningens rättvisa avseende säkerhet och dimension sju som belyser respondenternas tilltro till företagets säkerhetssystem. Där ledningens rättvisa är ett frågeområde som diagnostiserar säkerhetskulturen i organisationen (Kines et al., 2011). Rättvisa kan handla om hur öppen arbetsgivaren är när det gäller säkerhetsfrågor, och om det råder en skuldbeläggande attityd till incidenter eller om de ses som tillfällen till lärande och ständiga förbättringar. Dimensionen tilltro till säkerhetssystem belyser frågor om hur säkerhetsarbetet är organiserat vid företaget, som till exempel säkerhetsutbildning, skyddsronder, arbetsmiljökommitté och incidentrapportering (Kines et al., 2011). Viktigt att komma ihåg är dock som Kines et al (2011) skriver i sin artikel om NOSACQ-50, nämligen att tilltro bygger på sociala konstruktioner och att det inte är tillräckligt att ha formaliteterna i säkerhetsarbetet på plats. Det blir därför intressant att detta är en av de två dimensioner/frågeområden där det var signifikanta skillnader mellan kvinnor (Stockholm) och män (Stockholm), och då genom att kvinnorna visade på en lägre tilltro till säkerhetssystemet. En förklaring till denna skillnad utifrån perspektivet sociala konstruktioner är att kvinnorna inte upplever sig vara en självklar del av det sociala sammanhanget och därmed inte känner samma tilltro till säkerhetssystemen. Tidigare forskning har också visat att kvinnor som verkar inom arbetaryrken kan utgöra ett hot mot männens sociala habitus (Bourdieu, 1977; Dozier, 2018), som inom dessa yrken ofta grundar sig i traditionella värderingar och idén om den starke mannen (Budgeon, 2014). Vi kan även se att kvinnorna går in i en organisationskultur som har vuxit fram genom interaktioner mellan yrkesarbetande män och deras ledning (män). I det vardagliga arbetet har dessa interaktioner bestått av praktiker som bland annat gemensamt språk och ständig bekräftelse av varandra, vilka har bidragit till att stärka och reproducera en viss social ordning i organisationen (Bourdieu, 1977). När kvinnorna stiger in i yrkesarbetet kan det med andra ord beskrivas som att de kommer till ett nytt land och en ny kultur, som de dessutom förväntas förändra till att bli mer öppet och inkluderande. Den tredje dimensionen om ledningens rättvisa avseende säkerhet visade också på signifikanta skillnader, mellan kvinnor i Stockholm och män i Malmö. I det här fallet handlar det om att männen upplever sig ha högt i tak och möjligheter att både ta ansvar för och utöva ett säkert arbete. Kvinnorna däremot upplever inte i lika hög grad att det råder en bra balans på byggarbetsplatserna mellan ledning och yrkesarbetare när det gäller hur incidenter behandlas. Ledningens rättvisa i säkerhetsfrågor bygger på en schysst företagskultur där incidenter inte skuldbeläggs utan ses som tillfälle till lärande som kan förbättra säkerheten på byggarbetsplatsen (Dekker, 2014; Kines et al., 2011). Mot bakgrund av detta synliggör därmed kvinnorna genom sina enkätsvar att de inte lika tydligt upplever ett schysst företagsklimat när det gäller säkerhetsfrågor, och att det här finns ett område att bearbeta. Det kan till exempel handla om att införa lärande för alla yrkesarbetare kring incidenter och att inte skuldbelägga på individnivå. Det förutsätter i sin tur ett ledarskap som bygger på tillit till medarbetarna och deras förmåga att lösa problem och ta ansvar i arbetet (Shields, 2010).

En summering av detta avsnitt ger att Hentverkarna som projekt och de kvinnor som rekryterades som vuxenlärlingar har iscensatt förändringsprocesser i termer av ett ifrågasättande av rådande normer och värderingar vid de aktuella byggarbetsplatserna. Detta har skett genom att praktiker som bidrar till att skapa den rådande normen har synliggjorts av lärlingar och yrkesarbetare i deras samspel med varandra och gentemot Ikanos befintliga strukturer. De signifikanta skillnader som har identifierats mellan grupperna kvinnor och män

när det gäller säkerhetsklimatet stärker den kvalitativa datan som visar att kvinnorna har gjort entré i ett delvis okänt land och utifrån det inte har samma tillit och kunskap om arbetskulturen på byggarbetsplatserna.

Figur 4 nedan kan ses som en summering av Hentverksprojektets styrkor, svagheter, möjligheter och hot, baserat på resultaten från intervjuerna och lärandeseminarier.

Figur 4. En SWOT-analys över Projektet Hentverkarna.



6 Slutsatser och förslag till handling

Det är tydligt att Hentverkarna som projekt har fungerat som ett hjälpmedel i företagets arbete med att bryta den rådande normens regler, värderingar och förutsättningar. Som grund till detta ligger inte endast Hentverkarna och de kvinnliga vuxenlärlingarna som isolerad företeelse, utan även att företaget dessutom har arbetat aktivt med koncernens organisatoriska värderingar.

Flera av kvinnorna förmedlar att det har varit en styrka att de rekryterades som en grupp och till en början fick arbeta tillsammans, då det har motverkat känslan av att vara i minoritet. Parallellt finns det röster, framförallt bland männen men också hos några kvinnor, att kön inte spelar någon roll på deras arbetsplats. Ett påstående som inte bara osynliggör maktstrukturer utan också bekräftar svårigheten att se och förstå olika handlingar då du själv är en del av normen. Samtidigt som det också är ett sätt att tona ner rollen som avvikare på arbetsplatsen. I projektet har det dock även varit en svaghet att gruppen kvinnor var stor utifrån att det skapades en negativ subkultur i strävan efter att anpassa sig till yrket och arbetsplatsen.

Det finns flera praktiker och strukturella förutsättningar som bidrar till att traditionella värderingar och sätt att arbeta på vidmakthålles vid företaget, samtidigt som de också utgör plattformar för förändring. Det sker därmed en växelverkan mellan organisatoriska hinder och möjligheter till förändring. I föreliggande projekt har praktiker som frågor om arbetstidens förläggning, tilldelning av verktyg och tillgång till tekniska hjälpmedel varit aktuella områden som reflekterats över och bearbetats i förändringsarbetet. Vidare har faktorer som att det de facto har blivit fler kvinnor på arbetsplatsen som dessutom på ett bra sätt utvecklas i yrket i kombination med formaliserade genusutbildningar bidragit till en upplevd ökad medvetenhet om jämställdhet. Projektet har med andra ord inneburit en flerdimensionell ansats med fokus på såväl strukturella förutsättningar som sociala konstruktioner kring betydelser och icke-betydelser av kön.

Intressant är att yrkesrollen snickare beskrivs utifrån tre centrala faktorer; nämligen fysiska, kognitiva och sociala krav. Ur ett förändringsperspektiv är detta beskrivningar som öppnar upp för nya bilder av vad yrket innebär och som kan bidra till att bryta traditionella föreställningar om vem som kan bli snickare.

6.1 Förslag till handling

Inom ramen för företagets kulturresa har en så kallad verktyglåda utvecklats. Den är framtagen i två steg, dels utifrån resultaten från lärandeseminarierna dels utifrån arbetet i företagets Kulturgrupp. Verktyglådan kommer inte att presenteras här då den är en del av företagets eget utvecklingsarbete. Istället ges här förslag på forskningsbaserade och mer övergripande förändringsmetoder som kan bidra till det fortsatta arbetet med att skapa en mer jämställd arbetsplats.

1. Att utveckla **lärandeseminarium som metod** för deltagarbaserat förändringsarbete som går bakom de strukturella förutsättningarna och även lyfter fram samt bearbetar organisatoriska värderingar. Ett första steg kan vara att fortsätta arbetet med att skapa en genusmedvetenhet i organisationen och vad en sådan har för betydelse för företaget, den egna verksamheten och för den enskilda individen. Denna åtgärd knyter an till Ikano Bostads värdering om att våga gå vår egen väg.

2. **Metoder för feedback i arbetet.** Att utveckla en företagskultur som är lärande genom att aktivt arbeta med återkoppling på projekt och det egna arbetet som också inkluderar ständiga förbättringar. Ett sådant angreppssätt öppnar upp för möjligheter att ifrågasätta traditioner och rutiner som inte upplevs optimala, och därigenom utveckla nya sätt att arbeta på. Denna åtgärd knyter an till Ikano Bostads värdering om sunt förnuft och enkelhet.

3. **Arbetsrotation genom självstyrande grupper,** i syfte att stärka/breda medarbetarens kompetens, förbättra teamkänslan, motverka genusmärkta uppgifter och inlåsnings effekter. Denna åtgärd knyter an till Ikano Bostads värdering om att arbeta tillsammans.

4. **Bygga vidare på projektet Hentverkarna som metod,** för att skapa en bättre jämställdhet och arbetsmiljö i organisationen. I ett sådant arbete blir det viktigt att ta tillvara de kunskaper och erfarenheter som här presenteras i termer av praktiker som behöver beaktas vid utveckling av en mer jämställd och genusmedveten organisation som risker för anpassningsstrategier, känsla av särbehandling, utbildning av handledare och arbetsledare, tillgång till och lärande om hantering av verktyg och tekniska

hjälpmedel. Denna åtgärd knyter an till Ikano Bostads övergripande värdering om på schyssta villkor.

7 Referenser

- Abrahamsson, L., & Gonäs, L. (2014a). Jämställda organisationer - att bryta ny mark (Vol. S. 9-22): Jämställt arbete? : organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet : forskningsrapport / 2014.
- Abrahamsson, L., & Gonäs, L. (2014b). *Jämställt arbete? : organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet : forskningsrapport*. Stockholm: Fritze.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(4), 139-158.
- AFA_Insurance. (2018). *Fysisk arbetsmiljö – unga I industrin och byggbranschen*. Retrieved from Arbetsmiljöverket. (2018). Arbetsmiljöstatistik (Vol. 2018:1). Solna: Arbetsmiljöverket.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice* (Vol. 16, 4th printing): Cambridge university press.
- Budgeon, S. (2014). The Dynamics of Gender Hegemony: Femininities, Masculinities and Social Change. *Sociology*, 48(2), 317-334. doi:10.1177/0038038513490358
- Dekker, S. (2014). Employees—A Problem to Control or Solution to Harness? *Professional Safety*, 58(8).
- Deutsch, F. M. (2007). Undoing Gender. *Gender & Society*, 21(1), 106-127. doi:10.1177/0891243206293577
- Dozier, R. (2018). “You Look Like a Dude, Dude”: Masculine Females Undoing Gender in the Workplace. *Journal of Homosexuality*, 1-19. doi:10.1080/00918369.2018.1500778
- Ellström, P.-E., & Kock, H. (2014). *Lärande i arbetslivet : möjligheter och utmaningar : en vänbok till Per-Erik Ellström*. Linköping: Linköpings universitet.
- Forslin, J. (2009). Arbetsvetenskap: hälsa och effektivitet (Work Science: health and effectivity). In I. E. G. Andersson (Ed.), *Folkhälsa som tvärvetenskap – möten mellan ämnen (Public Health as Interdisciplinary - interactions between sciences)*. Lund: Studentlitteratur.
- Gherardi, S. (1994). The Gender We Think, The Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives. *Human Relations*, 47(6), 591-610. doi:10.1177/001872679404700602
- Hirdman, Y. (1988a). Genussystemet-reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Tidskrift för genusvetenskap*(3), sid 49-63.
- Hirdman, Y. (1988b). *Genussystemet : teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning (The Gender Order: theoretical reflections on women's social subordination)*. Uppsala: Maktutredningen.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*. New York: BasicBooks.
- Kimmel, M. S., Hearn, J., & Connell, R. W. (2004). *Handbook of studies on men and masculinities*: Sage Publications, Incorporated.
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., . . . Törner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 634-646.
- Kira, M. (2003). *From good work to sustainable development : human resources consumption and regeneration in the post-bureaucratic working life*. Stockholm: Institutionen för industriell ekonomi och organisation, Tekniska högsk.
- Knights, D. (2019). Gender still at work: Interrogating identity in discourses and practices of masculinity. *Gender, Work & Organization*, 26(1), 18-30. doi:10.1111/gwao.12338

- McDonald, J. (2012). Conforming to and Resisting Dominant Gender Norms: How Male and Female Nursing Students Do and Undo Gender. *Gender, Work & Organization*, no-no. doi:10.1111/j.1468-0432.2012.00604.x
- Pecis, L., & Priola, V. (2019). The 'new industrial man' as unhero: Doing postfeminist masculinities in an Italian pharmacological research centre. *Gender, Work & Organization*, 2019(0), 1 - 20. doi:10.1111/gwao.12359
- Powell, A., Bagilhole, B., & Dainty, A. (2009). How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality. *Gender, Work & Organization*, 16(4), 411-428. doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00406.x
- Rose, L. M., Orrenius, U. E., & Neumann, W. P. (2013). Work Environment and the Bottom Line: Survey of Tools Relating Work Environment to Business Results. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 23(5), 368-381. doi:10.1002/hfm.20324
- Samuelsson, B. (2018). *Arbets-skador inom byggindustrin 2017 : Bygg- och anläggning – privat sektor*. Retrieved from Stockholm: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:ltu:diva-69495>
- Sandmark, H. (2011). *Perspektiv på kvinnors hälsa i arbetslivet (Perspectives on Women's Work Health)*. Lund: Studentlitteratur.
- Shields, C. M. (2010). Transformative Leadership: Working for Equity in Diverse Contexts. *Educational Administration Quarterly*, 46(4), 558-589. doi:10.1177/0013161x10375609
- Svensson, L. (2002). *Interaktiv forskning - för utveckling av teori och praktik (Interactive research - for development of theory and practice)*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Taylor, F. W. (1914). Scientific management. *The Sociological Review*, 7(3), 266-269.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., & Linghag, S. (2018). *Det ordnar sig : teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Wahl, A., & Linghag, S. (2013). *Män har varit här längst : jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Watts, J. H. (2007). Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles. *Work, employment and society*, 21(2), 299-316. doi:doi:10.1177/0950017007076641
- West, C., & Zimmerman, D. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151.
- Westlander, G. (1999). *Forskarroller i varianter av aktionsforskning*. Stockholm.
- Westlander, G. (2008). Forskarstött förändringsarbete som forskningsinriktning [Elektronisk resurs] (Vol. 141-153). Linköping: Forskarroller i interaktivt utvecklingsarbete. www.scb.se 2018 – 2019. Statistiska centralbyråns officiella statistik om arbetsmarknad..
- Vänje, A. (2013). *Under Luppen - genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation*. Retrieved from
- Väyrynen, S., Häkkinen, K., & Niskanen, T. (2015). *Integrated Occupational Safety and Health Management [Elektronisk resurs] Solutions and Industrial Cases*. Cham: Springer International Publishing :.