

SLUTRAPPORT AV PROJEKT
KBFs seminarieriserie ”Hur tar vi mer plats”
Ärendenummer:11 705
Projektledare: Johnny Kellner, Veidekke Bostad

Anslagsgivare:

SBUF 

Huvudsponsorer:

bygg
cheferna 

SKANSKA



Övriga sponsorer:

AB Familjebostäder
AB Stockholmshem
Akademiska hus
Bygghälsan
Einar Mattsson Byggnads AB
HSB Projektpartner AB
JM AB
Locum
Länsstyrelsen i Stockholm
Rådet för Byggekvalitet, BQR
SABO
STD-Almega
Starka Betong
Stockholms Byggnadsförening
Sveriges Arkitekter
Tyréns AB
Vasakronan AB

Till
Svenska Byggbranschens
Utvecklingsfond, SBUF
Box 5501
114 85 Stockholm

SLUTRAPPORT AV PROJEKT

”KBFs seminarier ”Hur tar vi mer plats?”

Ärendenummer: 11 705

Projektledare: Johnny Kellner, Veidekke Bostad

Bakgrund

Syfte med seminarieriet ”Hur tar vi mer plats” har varit att lyfta fram kvinnors utrymme och möjligheter i Bygg- och fastighetsbranschen, med den övertygelsen att kvinnor är en potential att utveckla och en tillgång för branschen. Bygg – och fastighetsbranschen, med alla sina förgreningar, är traditionellt en mansdominerad bransch. Det ligger i hela branschens och samhällets intresse att kvinnor tar större utrymme i dessa processer och att också kvinnans kompetens beaktas och tas tillvara i samma utsträckning som männens.

Genomförande:

Seminarieriet genomfördes hösten 2006 – förvåren 2007 i Stockholm i Stockholms Byggnadsförenings lokaler, Norrlandsgatan 11.

Seminarieriet kunde genomföras genom att SBUF stod för halva budgeterade kostnaden och medverkade som samarbetspartner samt med ekonomiskt stöd av våra sponsorer.

En avsikt med seminarierna var, förutom all den kunskap och erfarenheter som förmedlats av föreläsare och deltagare, att skapa möjlighet för deltagarna att också lära känna varandra och kanske knyta nätverk. För detta ändamål avslutades varje seminarium med eftersnack till dryck och tilltugg.

Moderator vid de tre seminarierna har varit Annika Dopping, som på ett engagerande och professionellt sätt presenterat och väglett föreläsarna och skapat en inspirerande kontakt med publiken.

DE TRE SEMINARIERNA:

SEMINARIUM 1. Den 13 november 2006 KVINNOR I EN MANSDOMINERAD BRANSCH

Viktigt med större jämlikhet i byggbranschen.

Inledande tre talare var representanter för våra huvudsponsorer:

Johnny Kellner, Veidekke Bostad

Anders Danielsson, Skanska

Lars Bergqvist, Bygglidarna.

Johnny Kellner, Veidekke Bostad slog fast att fler kvinnor är nödvändiga om byggbranschen ska utvecklas och fortsatte: Svensk byggindustri är i grunden en helt mansdominerad bransch. I början på år 2000 var cirka 230 000 personer sysselsatta i svensk byggindustri. Av dessa var cirka 90 000 sysselsatta inom bygghantverksgrupperna och av dessa utgör kvinnorna endast cirka en halv procent. Det finns flera orsaker att kvinnor inte sökt sig till byggarbetsplatserna än enbart att yrket ansetts var fysiskt krävande. Arbetstiderna på våra byggarbetsplatser har inte förändrats under de senaste decennierna och är knappast anpassade för det moderna samhället. I dag utgör detta ett faktiskt hinder för att stimulera yngre, inte minst kvinnor till yrket.

Byggarbetsplatsernas ackordssystem ger inte heller utrymme att t ex lämna och hämta på dagis. Att kunna få tillfälliga individuella arbetstider är inte heller populärt i ett ackordslag. Detta drabbar av tradition kvinnor hårdare. De fåtal kvinnliga byggnadsarbetare och hantverkare som finns i byggyrkena har bl. a därför fått göra en rad anpassningar till sin situation. Kvinnorna väljer ofta redan från början yrken som målare eller elektriker och väljer ofta bort det renodlade byggnadsarbetaryrket. Andra vanliga anpassningar är att välja bort nyproduktionens stressiga ackord. Med modern teknik är det i dag fullt möjligt att kraftigt mildra tunga lyft om man bra tog åt sig de tekniska hjälpmedel som finns tillgängliga och inte upplevde att de utgör ett hinder för ackordet. Vi skulle då minska många förtida pensions- och sjukavgångar och därmed även ge större frihet för kvinnor på byggarbetsplatserna. Byggbranschen står inför stora svårigheter i framtiden om man inte lyckas rekrytera nya byggnadsarbetare och hantverkare. Man kan fråga sig hur dessa yrken kommer att utveckla sig framöver med de extremt omfattande pensionsavgångar som förväntas inom några få år, om man inte förmår utnyttja den mångfald, kompetens och kvalitet som kvinnor kan bidra med. Med fler kvinnor på byggarbetsplatserna kommer belastningsskadorna att minska genom att kvinnor bättre förmår att anamma ny teknik. Därigenom kommer det totalt sett även ske en produktivitetsökning även på våra byggarbetsplatser.

När det gäller viktiga samhällsfrågor är det framförallt kvinnliga samhällsplanerare som tar ett verkligt och större samhällsansvar för t ex trygghets-, säkerhets- och tillgänglighetsfrågorna än vad män gör. Ska vi få ett mera mänskligt och jämställt samhällsbyggande är det nödvändigt att kvinnorna tar mera plats. Här har männen mycket att lära. Om det ska ske en positiv samhällsutveckling måste man o kvinnor få betydligt fler ledande befattningar och i större utsträckning ta plats i byggföretagens ledningsgrupper och styrelser.

Anders Danielsson, Skanska framhöll att det finns för få kvinnor hos Skanska. Det är ett branschproblem. Vi intervjuar många kvinnor som slutar hos oss och de som arbetar vidare, för att kunna förbättra vårt jämställdhetsarbete. Studier visar att det är fördelaktigt med mångfald, att ta vara på kompetens. Vi sätter upp mål om hur vi ska få fler kvinnor att arbeta hos oss.

Det svåra är att se till att målen följs ute i organisationen. 14% i löneskillnader mellan män och kvinnor måste bort.

Lars Bergqvist, Bygglidarna pekade på att det sker en stor generationsväxling i byggbranschen de närmaste åren. Branschen slåss om samma folk. Utbildningarna räcker inte volymmässigt till och därför måste vi stimulera många att söka sig till ingenjörsutbildningarna. Då behövs alla kategorier oavsett bakgrund och kön. Arbetsvillkoren för kvinnorna är tuffa och unga människor gillar inte den kultur som råder. Det är en macho-bransch som behöver ändra attityder. Därför arbetar Byggcheferna mycket med attitydpåverkan. Vi skriver bl.a. mycket om kvinnor i vår tidning Byggchefen för att visa på bra exempel. Utan kvinnorna kommer branschen att stagnera.

Genusperspektiv

Birgitta Ney, Genusstudier, SU och Kristina Lundgren, jämställdhetssamordnare SU gjorde en historisk tillbakablick över hur kvinnor kämpat för likaberättigande från 1880-talet och framåt. Kvinnlig rösträtt kom i Sverige först 1921. Med funktionalismen fokuserades på att det kvinnliga yrkesarbetandet skulle underlättas. Genusvetenskapen utvecklades ur detta. Man kan tycka att utvecklingen går långsamt. Kvinnorna börjar dominera inom forskningen och det måste på sikt ge resultat.

Birgitta och Kristina citerar professor Agneta Stark: "Ändra lönerna först så kommer jämställdheten efter."

Kvinnliga ingenjörer i byggbranschen

Annicka Cettner, doktorand vid Luleå tekniska universitet. Annicka undersöker genom intervjuer kvinnors erfarenheter som civilingenjörer i byggbranschen. Det upplevs som ett allmänt problem att många kvinnor hoppar av från branschen. En bakgrund till forskningen är en förstudie som utfördes av den anledningen. Förstudien visar att många kvinnor som under en tioårsperiod utexaminerats som civilingenjörer på Väg och vatten efter ett tag valde bort just den bransch de var utbildade för. Förstudiens resultat sammanfaller väl med byggbranschens rekryteringsproblem. Trots den goda viljan att anställa kvinnor har byggbranschen problem med att öka andelen kvinnor och verkar även ha svårt att behålla de få kvinnor som söker sig dit.

Syftet med studien är att med ett genusperspektiv på kvinnors arbetsvillkor fördjupa förståelsen till varför kvinnor väljer bort en karriär i byggbranschen. De intervjuade kvinnornas upplevelser visar på problematiska arbetsvillkor där kvinnor ses som annorlunda och synliga och tilldelas särskilda arbetsuppgifter vilket är en förklaring till kvinnors olika beslut om karriär eller inte i branschen. En annan typ av förklaring kan hittas i de bilder av ingenjören som kommer fram i intervjuerna. Det är bilder som är tydligt sammankopplade med en viss sorts manlighet där män gör en snabbare karriär och kvinnor utestängs från den inre gemenskapen.

Annicka kommer att gå vidare i sin studie och undersöka strukturen och kulturen i byggbranschen för att hitta ytterligare förklaringar till kvinnors karriärval.

Artisterna Anna-Lena Brundin avslutade dagen genom att med frenesi visa hur det är att vara kvinna i olika situationer. Skratten lät inte vänta på sig.

SEMINARIUM 2. Den 16 januari 2007

VAD HAR KVINNOR I BYGGBRANSCHEN ATT GÖRA?

KVINNORS VÄRDERINGAR OCH KUNNANDE VIKTIGA FÖR BRANSCHEN.

Kvinnor går in i yrkeslivet med kunskap och entusiasm och idériakedom. Vad händer sen?

Lotta Snickare, journalist, författare och forskare på KTH. Hon frågade: Kvinnor går in i yrkeslivet med kunskap och entusiasm och idériakedom. Vad händer sen? Lotta menar att i Sverige tror vi att vi är jämställda, men vi har en av världens mest könsindelade arbetsmarknad. I den akademiska världen måste en kvinna vara 2,6 gånger duktigare än en manlig kollega för att räknas som jämställd. Egentligen är det ju så att vi *alltid* riskerar att bli bedömda utifrån vårt kön, allt vi tänker, vi gör och vi säger. I arbetslivet finns det större förväntningar på att män ska utvecklas inom företaget. Det finns sådana som blir stämplade som duktiga och då ska dom gå vidare. Och det vet vi ju att ju mer förväntningar vi har på oss, desto mer klarar vi. Kompetens måste vi ha, men det räcker inte. Vi måste också ha folk som stöttar oss. Vi kvinnor borde hjälpa och stötta varandra. Vi kan göra det nu!

Ebba Lindsö, civilekonom och f.d. VD Svenskt Näringsliv, berättade om sina erfarenheter av ledarskapets vedermödor. Som ung på Handelshögskolan var hon den första tjejen som fick komma in och sitta med grabbarna, vilket bl. a. innebar att sitta med benen på bordet. Alltså fick det bli långbyxor för Ebba. Ebba hade när hon blev tillfrågad om att bli VD för Svenskt Näringsliv yrkeserfarenhet dels som journalist och dels från finansvärlden. Hon ställdes inför uppgiften att göra Svenskt Näringsliv mer synligt och förändra organisationen. Att leda en omorganisering ställer stora krav på en VD. Ledarskap är att vilja något och att kunna leda människorna man har ansvar för i denna förändring. Jag fick med mig organisationen och medarbetarna på att känna motivation för förnyelsen, säger Ebba. Svenskt Näringsliv blev också uppmärksammat i medierna under hennes tid. Ebba var uppmärksam på kvinnornas situation. Hon menar att det är viktigt att ta reda på medarbetarnas kompetenser och hitta dolda talanger. De finns ofta bland kvinnorna. Ebba tog vara på systerskapet med kvinnor på arbetsplatsen. Hjälpte de till blev de belönade.

Ann Lindegren Westerman, arkitekt och TeknD utgick från sina forskningsrön när hon påstod att det finns könsrelaterade skillnader i hur människor i allmänhet värderar hus som mer eller mindre vackra att se på. Byggnadernas yttre ger associationer till kroppslighet och där tilltalas män av fördjupningar och håligheter och kvinnor av utbyggnader, burspråk, tinnar och torn. Hjärnan sitter i könet.

Ingela Lind, stadsbyggnadsdirektör i Stockholm, berättade om hur hon såg på sin yrkeskarriär. Hon har haft en stark mor och har aldrig behövt fundera på att kvinnor kan. I dag kommer fler och fler kvinnor in i byggbranschen. Många arkitekter och projektledare är idag unga kvinnor. Detta gör henne mycket glad men det är också ett ansvar för oss som varit med längre. Vi måste dela med oss av vår erfarenhet och uppmuntra då det behövs. Kvinnor är inte alltid bra på detta. Vi bör också alla granska våra drivkrafter. Ingela är glad över att den position hon har ger henne möjligheter att uträtta saker. Om hon säger något är det för att hon vill något. Detta kanske inte alltid blir bra och man kan få negativa reaktioner, men det måste man kunna ta. Och framför allt inte alltid tro att det beror på att man är kvinna.

Ulrika Francke, VD för Tyréns AB, har en framgångsrik karriär inom byggbranschen. Hon har varit borgarråd i Stockholm, stadsbyggnadsdirektör och chef för Gat- och fastighetskontoret där. Hon har varit Vd på SBC och den första kvinnliga ordföranden i

Stockholms Byggnadsförening. Jag älskar byggbranschen, säger Ulrika. Den är bra för att det är konkreta saker man håller på med. Har hon haft förebilder? Ja, negativa sådana. Kan Gunnar, så kan banne mig jag. Hon tycker att det är lättare att arbeta i hierarkiska manliga strukturer. Det är jobbigare att vara chef i en organisation med fler kvinnor. De accepterar inte en hierarki utan kräver att vara involverade på ett annat sätt. Kvinnor motarbetar ibland kvinnor och det är obehagligt. Det har Ulrika erfart. Killar är faktiskt mer reko. Är kvinnor prestigelösa? Ja och det är en kvinnofälla. Det är klart att dom ska stå för vad dom är och vad dom kan. Prestigelösheten kan leda till lägre lön. När det gäller kvinnligt/manligt i arbetslivet är Ulrikas inställning att det är bra att bygga på erfarenhet. Då faller frågan om kön i bakgrunden.

Johanna Hagelberg, NCC, är civilingenjör i industriell ekonomi. Hon arbetar på NCC Purchasing Group, som samordnar och internationaliserar inköpen i hela koncernen. Det gäller att planera, organisera och genomföra! NCC handlar internationellt därför att utländska produkter ofta är billigare med lika bra kvalitet. NCC tecknar bara avtal som sänker inköpskostnader. Att arbeta med pengar är inte något konstigt. Det är väldigt konkret och man kan mäta resultatet. Johanna försöker lyfta fram kvinnor. Mest kreativa och effektiva arbetsmiljön tror hon är multikulturell: ”vi är ca 40% kvinnor i min organisation och kan göra affärer på 14 språk fördelat på 13 nationaliteter”. Viktigt med en stark chef, som tror på frågorna och på dig.

Göran Lindberg, Länspolismästare. Ett stort rättspatos är drivkraften bakom Görans engagemang för jämställdhet. Han menar att män måste inse att de har allt att vinna på jämställdhet. Vi påverkas alla genom arv och social fostran av de könskonstruktioner som finns i samhället, men det är få män som går genom livet med genderglasögon på sig. Göran visade skrämmande statistik över tillståndet i världen när det gäller den ojämna fördelningen mellan kvinnor och män. Göran vill också gärna slå hål på myten om det jämställda Sverige. Delas livet in i en privat och en offentlig sfär så uppnås jämställdhet först när de båda sfärerna är lika attraktiva för både män och kvinnor. Balansen kan uppnås på flera sätt. Ett kan vara att höja statusen på att vårda barn. Att vårda barn kräver samma egenskaper som chefsskap, menar Göran. Hur uppnås då jämställdhet? Göran presenterade flera konkreta förslag på hur företag, myndigheter och organisationer kan gå tillväga. Utgångspunkten måste vara den rådande kulturen och metoderna anpassas därefter. Målen ska vara tydliga, utmanande och realistiska. Det är viktigt att med begrepp som trovärdighet – gå från ord till handling; insikt – hur tar vi oss från kunskap till insikt; ärlighet/öppenhet – vi måste öppet tala om hur verkligheten egentligen ser ut; empati – män måste bry sig och sätta sig in i hur kvinnor har det, stödja goda förebilder - de finns faktiskt överallt men de måste få stöd. All erfarenhet visar att jämställdhet är en oerhörd kraft mot våldet. All slags våld. Det finns inga onda människor – det är de ”goda människornas” tystnad som jag har svårt för, avslutade Göran.

SEMINARIUM 3. Den 6 februari 2007
MÅNGFALD I PROCESSEN GER BÄTTRE RESULTAT.

Kulturkrockar i beslutsprocessen.

Gunnila Masreliez-Steen, Kontura International, VD

Gunnila tycker att kvinnor skjutsas till de områden där kvinnor finns. Trivs de där? Man måste stå för det man kan. Man får inte ge sig!

Byggbranschen som helhet är ganska konservativ, men det börjar ändra sig.

Kvinnor kan se saker som män inte kan. Män kan se saker som kvinnor inte kan. Olikheten befrämjar. Använd den kreativa olikheten!

Om makten. På 1970-talet fanns det tre förhållningssätt till könen.

1. De biologiska skillnaderna fick man inte tala om.
2. De kulturella, upplevelsemässiga skillnaderna var inte särskilt medvetna.
3. Maktperspektivet fokuserades

Makt och könsmaktsordning hör ihop och Gunnila förklarar så här.

Det är svårt att sitta i offer-position och det gör man om man ger bort sin makt. Varför ger du bort din egen makt frågar hon. Maktspelet förutsätter två spelare: en maktutövare och ett offer. Maktutövaren äger den direkta makten. Offret äger den indirekta makten .

Man kan reagera känslomässigt på det, men på det känslomässiga planet är det svårt att få gehör för kompetens. Hur tar du en provokation? Ta den inte. Fråga: Vad håller du/ni på med?

Tänk er två grupper: en grupp av män och en grupp av kvinnor.

Grupper av män är mer individualistiska. Man bygger trygghet genom att man positionerar sig i förhållande till varandra. En rangordning uppstår. Maktspelet kommer framför allt på toppen av hierarkin. Där slåss man om att vara herre på täppan. Kvinnor i grupp är mer kollektivistiska. Tryggheten byggs upp genom de relationer man skapar med varandra. Goda relationer är en vaccination mot maktspel mellan kvinnor. Börjar kvinnor slåss blir det lätt mycket svåra konflikter. De kulturer du ingår i utgör en del av din identitet.

Det är viktigt att lära sig leda de mänskliga processerna inom hierarkierna. Relationerna håller samman processerna. Tiden verkar för kvinnorna.

Genom vår erfarenhet och kunskap i yrket bygger vi upp ett självförtroende. Vi vet vad vi kan. Vi har alla olika självförtroendeområden. Vet du att du sitter på mer kunskap om en sakfråga som en diskussion gäller, så använd den! Vi kan också utveckla självsäkerhet genom att bygga ett skal eller en yta som visar upp ett självsäkert beteende. Detta kan spegla vad som finns innanför eller dölja det. Självkänslan är vår grundtrygghet. Vi duger. Har vi självkänsla reser vi oss när vi fått en ordentlig smäll. Det är som babyns docka på filten, som reser sig igen när barnet slår ner den. Den runda botten är så tung att dockan alltid återgår till utgångsläget. Vi har alla våra styrkor och svagheter. Det gäller att använda de förmågor vi har fått så att vi trivs med vår tillvaro.

Gunnila avslutar med att ge oss en hemläxa att ta på allvar. Tre saker är viktiga när du ska ta på dig en uppgift:

1. tänk igenom vad det är du kan. Vad har du för erfarenhet och kunskap. Sätt ner det på pränt och fyll på efterhand.
2. Vad är ditt uppdrag? Kvinnor är urdåliga på att ta tydliga uppdrag och åtagande.
3. Vad har du för mandat att agera? Vem bestämmer ytterst? Det måste du ha klart för dig - annars är det ett självmordsuppdrag.

Kvinnors erfarenheter som byggjobbare

Åsa Douhan, EU Equal

Åsa är koordinatör i EU Equal, projekt Libra. Syftet med projekt Libra har varit att få fler kvinnor att välja att arbeta inom byggsektorn. Projektet har pågått i 5 år med stöd av Sveriges Bygginstrumenter (BI), Byggnads, Galaxen, Sif, AMS och ESF-rådet. Libra avslutades i maj 2007. Ett delprojekt har varit integrerat i byggandet av Teckningsmuséet i Laholm, som har byggts under 3 år av enbart kvinnor. Projektet innebar att nya utbildningsformer utvecklades för kurser inom bygg enbart för kvinnor. Fyra rekryteringsmöten hölls våren 2004 med 81 kvinnor ”rekryterade” via 5 arbetsförmedlingar i Halland och Skåne. Av dessa anmälde 40 intresse att delta i två veckors prova-på-kurs ute på byggarbetsplatser. Efter intervjuer och personlig ansökan startade sedan 27 kvinnor byggyrkesutbildning på lärocentrum i Falkenberg. Grundplaneringen var för 16 kvinnor, intresset var över förväntan.

För att visa kvinnliga förebilder inom bygg har en 12 minuters videofilm ”Framtidens byggare” tagits fram. Fyra kvinnor utbildade till ställningsbyggare, utsättare, snickare respektive byggnadsingenjör berättar med egna ord om sitt arbete. Rekryteringsfilmen är producerad för EU Equal-projekt Libra samt Skånes och Hallands länsarbetsnämnder inför rekrytering av kvinnor till utbildning i ROT-projektet Teckningsmuseum i Laholm 2004. Inför rekryteringen var de vanligast fem frågorna kvinnorna ställde: 1. Vilken arbetstid gäller? 2. Är det gemensamma omklädningsrum? (Kvinnorna önskade sig en bod där de kunde både äta, tvätta sig och byta om.) 3. Arbetar man på höga höjder? 4. Behöver man kunna mycket matte? 5. Måste jag ha egen bil eller körkort?

Kvinnorna utbildades i 26 veckor och fick därefter lärlingsplats på byggprojekt i Skåne. 2005 förnyades rekryteringen och nya kvinnor fick möjlighet till utbildning och praktik på Teckningsmuséet. Resultatet av den nya rekryteringsmodellen har hittills givit 40-50 nya kvinnliga byggnadsarbetare i Södra Sverige. Rekryteringen till byggprogrammet på gymnasiet har också fått en skjuts av detta projekt – studiebesök på Teckningsmuséet, tjejer inom bygg som besöker skolor och berättar om sitt arbete har troligen bidragit till ökat antal tjejer som söker byggprogrammet..

Arbeta som platschef på byggarbetsplats

Aneta Zambrzycka Mattsson, Veidekke Bygg

Aneta anställdes på Veidekke för drygt ett år sedan. Hon är nu platschef.

Anetas pappa var fotbollsproffs när familjen kom till Sverige. Aneta var då 16 år. Pappa satte henne i utbildning till fotbollsdomare. Vad lärde hon sig av denna utbildning? Hon lärde sig att kunna leda på fotbollsplanen. Båda lagen ska vara nöjda. Hon lärde sig att vara rättvis och stå för vad hon säger. Man måste vara tydlig: Det där gör du bra. Det där gör du dåligt.

Aneta utbildade sig som elektriker och det var så hon började på Veidekke. Nu är hon befördrad till platschef. Och det går bra. Hon vill att alla ska känna sig delaktiga. Agneta Dopping pekar på att Aneta blivit ifrågasatt, men att det inte stört henne. Beror det på att Aneta har erfarenhet från domartiden och erfarenhet från manliga världar. Aneta medger att män ibland kan komma med obehagliga kommentarer och t ex anonyma telefonsamtal från personer som skriker. Men nu har Aneta bestämt sig för att: det här accepterar inte jag! Aneta har haft stöd från arbetskamraterna och av bästa väninnan. Vi stöttar varandra. Att vara platschef är ett krävande jobb. Det är långa dagar. Har Aneta visioner inför framtiden? Nej, det ger sig.

Bostadsbyggandets idé och praktik

Britt-Marie Johansson, Lunds Universitet

Britt-Marie är docent i sociologi vid Lunds Universitet. Hon har tillsammans med Birgitta Ericson skrivit doktorsavhandlingen "Bostadsbyggandet i idé och praktik. Om kunskaper och föreställningar inom byggsektorn." Här studerades de föreställningar och den kunskap som ligger till grund för hur bostadsbyggandet i Sverige sker. Vi har velat belysa de kunskaper och de föreställningar om bostäders utformning och boendets innehåll som byggsektorns aktörer besitter och hur dessa kunskaper och föreställningar kommer till uttryck i konkret byggproduktion. I tjugofem bostadsbyggnadsprojekt i fem olika kommuner har politiska företrädare, kommunens planansvariga, byggherrerepresentanter, entreprenörer och arkitekter intervjuats.

Vi sociologer hade förväntningar på att möta män som talade i tekniska termer om hållbarhet. Vi väntade oss att det skulle vara en mycket rationell process att bygga bostadshus. Men, det visade sig att processen inte var speciellt rationell, utan att det ofta var intuition, gissningar, diskussioner kring kaffebordet som gav resultat, åtminstone i vissa typer av bostadsproduktion. Vi såg tre typer av bostadsproduktion där tillvägagångssättet skilde sig åt: en ordinär bostadsproduktion, en som gäller stadsförtätning och en som gäller specialprojekt. Om kunskaper och föreställningar i den ordinära produktionen följer inarbetade vanor och traditioner, finns det i stadsförtätningens projekten ett större utrymme för flexibilitet. Krav som i den ordinära produktionen skulle betraktas som omöjliga tas i dessa projekt för givna. Det utmärkande för specialprojekten är att samtliga vi undersökte, hade en bärande projektidé eller tanke som projektets viktigaste beståndsdel. I dessa projekt kunde fältets aktörer frångå de traditionella tillvägagångssätten och söka sig nya vägar och ny kunskap. Specialprojekten visade tydligt på att byggsektorns aktörer, när de vill, har förmåga till både nytänkande och kreativitet.

De fyra K-na: Konsekvens, Konsensus, Kontinuitet, Kompetens.

Annika von Scheele, Boverket

Annika är arkitekt, tekn.dr och adj. professor i arkitektur. Det hon nu vill berätta är hennes erfarenheter av att vara byggherre, s.k. förvaltarbyggherre. Det skedde i samband med bomässan BO92 i Örebro. Uppdraget var att "bygga på kvinnors villkor". En grupp kvinnor bildade för detta en rådgivande arbetsgrupp till byggherren, som var Athena Experiment AB, ägt bl a av Annika. Det var 10 kvinnor med olika yrkesbakgrund men med intresse för boendefrågor, som handplockades för den rådgivande uppgiften.

Man måste vara medveten vilken roll man har, när man ger sig in i något sånt här. Det finns alltid någon som är ägare, någon som är finansör, någon som skall köpa eller hyra, konsumenten, någon som tillverkar och producerar och det finns ett allmänintresse och ett generationsintresse. Kommunen bevakar allmänintressen. Stat, kommun och marknaden reglerar tillsammans dessa intressen.

Athena planerade och byggde för att äga och förvalta, d.v.s. vi hade ett långsiktigt intresse. En förutsättning var givetvis bankens vilja att ge oss lån. Det förutsatte att banken hela tiden hade förtroende för oss.

Vi 10 kvinnor som skulle utforma projektet, var eniga om att det gällde att ha en gemensam målsättning. Vår vision var att bygga för gemenskap, för trygghet, för hälsa och välbefinnande samt skönhet. Byggnaden skulle vara vacker, praktisk, ekologisk och ekonomisk. Vi såg ekonomi som sättet att väga mellan olika önskemål. Ett mål var att hyresrätterna skulle hyras ut till lägre hyra än allmännyttan – Örebrostäder – och med högre kvalitet.. Hur ritar man trygghet? Vi vet som arkitekter att trygghet kan stärkas genom att man kan se vart man ska gå, att man hittar, att man känner igen sig, att det är öppet och läsbart. Dom egenskaperna har vi som arkitekter instrument för: skala, form, färg, ljusförhållanden,

struktur och ordning, avläsbarhet och symbolvärden. Exempel på ett sådant symbolvärde var placeringen och utformningen av den gemensamma tvättstugan i huset. Den placerades mitt i byggnaden, på vackraste platsen med den vackraste utsikten och den var uppglasad! Den som tvättar kläder åt sig själv och andra ska ha den mest värdefulla miljön, inte en skrub i källaren!

Beslutsprocessen var avgörande för resultatet. Detta kan låta självklart, men hur ska beslut fattas för att ”stå sig” och kunna genomföras utan att snedvridas under genomförandets gång. Det är ju ett klassiskt problem för arkitekter, när de ser ”sina” projekt förändras under resans gång. Inga enskilda personliga tyckanden fick ta över: Beslut skulle vara i **konsekvens** med målen! **Konsensus**-beslut var legio –vi skulle alla vara överens – och det skulle gälla hela tiden, d.v.s. det skulle råda **kontinuitet** i beslutsgruppen. **Kompetens** är inte bara kunskap utan också rätt att fatta beslut. Byggherren måste vara med på tåget. Allt detta var en förutsättning för att vi skulle lyckas.

Hur gick det? Av de 14 privata företag som byggde på BO92 gick alla utom två i konkurs. Athena var ett av de två som klarade sig. Det kan bero på att fyra K:na fick råda: Konsekvens, Konsensus, Kontinuitet, Kompetens

Ett kollektivt självförtroende

Kristina Grange, KTH

Kristina skrev 2005 doktorsavhandlingen: ”Arkitekterna och byggbranschen. Om vikten av att upprätta ett kollektivt självförtroende”. Kristina är civilingenjör och har jobbat på arkitektkontor och kommit att alltmer intressera sig för styrkeförhållanden inom byggbranschen. Kristina har inget genusperspektiv men konstaterar att byggbranschen har en machokultur. Den statligt tillsatta Bygghögskommisionen kom 2002 med sitt betänkande ”Skärpning gubbar! Om konkurrensen, kostnaderna, kvaliteten och kompetensen i byggsektorn.” Bygghögskommisionen konstaterar att rollfördelningen i branschen präglas av ojämlika styrkeförhållanden mellan de olika aktörerna. Detta beror på produktionsförutsättningarna men också på förskjutningar i institutionella villkor, historiskt etablerade föreställningar, självbilder och sociala sammanhang som upprätthåller dessa förhållanden.

”Den sociala fällan” verkar genom aktörernas föreställningar om hur ”de andra” skall komma att handla. Arkitekterna önskar sig en starkare roll, med utökat ansvar för helheten, men trots en sådan önskan är arkitekterna frånvarande i många branschsammanhang, t. ex. i listan över aktörer som Bygghögskommisionen har träffat och när byggindustrin bjuder in till samtal. Hur förstår man det?

Kristina har forskat i hur byggbranschen har utvecklats sedan 1950-talet och konstaterar att flera omständigheter verkat i riktning mot ett mer industriellt byggande, med strävanden mot förenkling och pressandet av kostnader för byggandet, t ex genom tillämpning av totalentreprenader där arkitekternas roll blivit alltmer underordnad. Arkitekterna har förhållit sig relativt passiva. Värdehierarkier kan vara bra om de leder till ”fruktbare meningsskiljaktigheter” men knappast som uttryck bara för arbetsdelning. Arkitektur behandlas allt oftare särskild från byggandets övriga kvaliteter: i kulturutredningar, i handlingsprogram, i speciella råd för arkitektur, i facktidningar och dagspress. Kanske finns det anledning att påminna om att det i Bygghögskommisionens rapport saknas analyser kring förutsättningar för planering, programskrivning och projektering. T ex finns inte arkitekturutbildningen med i den uppräknade som görs över byggrelaterade utbildningar. Det är en olycklig differentierande utveckling. Kristina menar att det behöver skapas ett kollektivt självförtroende.

Om organisation och mångfald och hur det påverkar processen.

Lennart Lindén, Beteendevetare, f.d. Kommendörkapten

För att de många gånger låsta föreställningarna om det motsatta könet ska kunna lösas upp fordras en ökad kulturell kompetens från såväl män som kvinnor. Låt oss slippa könskriget och komma till insikt om att den bästa situationen är när män och kvinnor arbetar tillsammans på ett avspänt sätt. Lennart menar att köns-stressen minskar när män och kvinnor samarbetar, visar tolerans, social kompetens och ett flexibelt beteende.

Både män och kvinnor kan öka sin självinsikt om hur vi beter oss, genom att studera ”Karpmans dramatriangel”. Vi har var och en av oss en del i ett rollspel där huvudpersonerna är: Förföljaren (Ansättaren), Hjälparen (Undsättaren) och Offret (Martyren). Rollerna är kopplade till varandra så att var och en förutsätter den andre för att kunna spela sitt spel. Ju mer vi förstår av dessa sam-/motspel på det individuella planet, desto större möjlighet har vi att kunna behärska våra beteenden och förståelsen av motpartens situation.

Det finns rigida och flexibla organisationer. Den rigida organisationen har en hierarkisk uppbyggnad med låg benägenhet till omvärldsförändring och låg förändringspotential. En flexibel organisation är en flerteams-organisation med hög förändringspotential. Flerteams-organisationen har ett kommunikationsmönster uppbyggt av en front av mindre grupper/team som spanar in förändringmöjligheter och blir uppbackade av de delar i organisationen som har att samla in, bearbeta och konsolidera organisationens arbetsätt. Det är den typen av organisation som har framtiden för sig.

Maktstrukturer och hur de påverkar resultatet

Pia Höök, ek dr och biträdande lektor ”genus, organisation och teknik”, KTH

”Kön och genus är för mig synonyma” säger Pia inledningsvis. Vi lever i ett samhälle där kön har betydelse vare sig vi vill eller inte. Och det har konsekvenser för oss alla eftersom vi alla kategoriseras som män eller kvinnor och det påverkar vilka villkor som vi möter. Generellt kan man säga att det män anses vara, gör och representerar tenderar att värderas lite högre än det kvinnor anses vara, gör och representerar. Men det är ingen naturlag, utan sociala samspel som vi också kan förändra. Forskningen idag fokuseras på *görandet*. Hur gör vi kön idag? Hur behandlar vi varandra? Vilka förväntningar har vi på varandra? Hur tolkar vi vad kvinnor och män gör? Dessa frågor fokuserar processer där vi också gör över- och underordning. Det är samtidigt viktigt att poängtera att kön inte är det enda som spelar roll. Det finns andra stora maktstrukturer också som exempelvis etnicitet och sexualitet. Det är komplext. Ledarskapsforskning har pekat på kön och ledarskap. Tidigare forskning fokuserade på kvinnor som enskilda individer. Man satte fokus på de som hade ”lyckats” och försökte förstå varför just dessa kvinnor lyckats. Förklaringarna söktes hos den enskilda individen.

Det var en kontextlös forskning. Det gällde ledarskapsforskning över huvud taget. Så småningom tog man upp sammanhangen och villkoren i bilden. Varför är kvinnorna i ledande position så få? I och med denna frågeställning tog forskningen och teoribildningen fart. Man kan skapa hållbara teorier om kvinnor och ledarskap. Istället för att titta på individerna ser man på deras villkor. Bland annat: Vad spelar det för roll om man är i majoritet eller minoritet. Vad har det i så fall för effekter som spelar roll. Det finns en klassisk studie som är värd att nämna: *Men and Women of the Corporation* (Kanter, 1977). Kanter visade hur olika jobb är kopplade till olika makt och avancemangsmöjligheter och hur detta påverkar individerna som innehar jobben. Hon studerade även effekter av att vara i minoritet. En kvinna som arbetar i en manlig majoritet blir synlig, inte på grund av sin kapacitet, utan som kvinna. Hon ska representera en hel kategori-kvinna. Synligheten påverkar henne: hon upplever att hon hela tiden måste prestera väldigt bra och hon blir mindre benägen att ta risker. Hennes sätt att agera och prestera tolkas hela tiden i relation till att hon är kvinna.

Gör hon bra ifrån sig, så beror det på att hon inte är som andra kvinnor! Gör hon dåligt ifrån sig är det 'typiskt kvinnor'!

Det är den enkla tolkningen, annars måste man ju ifrågasätta hela situationen.

Våra föreställningar är mer stereotypa än verkligheten. En man i minoritet, ex en man på Dagens, blir också betraktad som representant för Mannen, det vill säga att han förväntas klara teknik, vara stark etc, men män i minoritet upplever fler fördelar än kvinnor i minoritet. Kvinnor som är i minoritet riskerar att utsättas för lojalitetstest av olika slag. T ex blir det hon som förväntas mota bort andra kvinnor. Om det är så att kvinnor motarbetar andra kvinnor säger det mer om den organisation de befinner sig i, om villkoren i organisationen, än om kvinnor som kön! Sammantaget visar Kanter hur den skeva fördelningen återskapas sig själv. I balanserade grupper (35 – 65) upphör emellertid dessa problem.

Om ledarskap. Det finns historiska föreställningar om ledarskap. Av tradition har det funnits en motsägelse mellan dominerande föreställningar om kvinnor/kvinnlighet och ledarskap.

Det finns även könsteoretisk forskning om män som chefer. Ett begrepp som nu börjar användas om män är Homosocialitet. Det är den sociala processen där män söker sig till andra män och får bekräftelse och stöd. Exempel. I läkaryrket är det rätt lika könsfördelning. En särskild position har kirurgerna, huvudsakligen män. Det homosociala spelet handlar om att man tillsammans skapar en fantom = superkirurgen! Här finns en konkurrens mellan män som också leder till en exkludering av kvinnorna. Det här spelar roll i våra organisationer. Det kan legitimera irrationella processer. Det finns ju krav på normal rekrytering, men det finns informella processer. "Kvinnor söker inte", säger man, men här är det ingen som söker. Om man träffar "den rätte" kan man ändra hela urvalsprocessen.

Personen ifråga, som inte hade den kompetens som förutsattes, får skaffa sig den kompetensen han saknar. Att göra makt, att göra hierarkier, det påverkar hur kompetens definieras. Vem/vilka har makten att bedöma vad som är kompetens och vem som innehar denna (eller har potentialen att skaffa sig den)?

Vad gäller förändring. I ett förändringsperspektiv: kolla varför det ser ut som det gör och studera mekanismerna bakom. Förändringar innebär alltid en förändring av maktstrukturen.

Vinster med jämställdhet i beslutsprocessen.

Claes Borgström, JÄMO

Det är viktigt att sträva efter jämställdhet. Varför är det så svårt? Det finns ett passivt motstånd. Vi har politiska mål, som att kvinnor och män ska ha samma makt att forma sina liv. Människan ska ha möjlighet att utveckla sin egen kapacitet. Jag är som Jämo chef för en statlig frihetsrörelse. En förändring kommer inte bara att innebära en bättre situation för kvinnor, , men även för män.

Hemmafruar har kommit ut i arbetslivet men behållit sina uppgifter i hemmet. Kvinnor ska ta mer plats. Ja, men männen då? I Sverige har vi inte satt fokus på männens värld. Man kan inte vara trovärdig om man inte tänker på både mäns och kvinnors situation.

SLUTSATS

Seminarieserien har samlat 100 deltagare vid vart och ett av de tre seminarierna. Deltagare har varit till allra största delen yrkesarbetande kvinnor, representerande olika yrkeskategorier inom byggbranschen. Vi uppfattar att seminarserien upplevts som intressant och givande med de många infallsvinklar på kvinnors ställning och möjligheter i branschen som tagits upp. Att så många kvinnor kommit har varit stimulerande eftersom det varit en av målsättningarna att kvinnor ska känna stöd av varandra och att kvinnor inte är ensamma om sina upplevelser.

Det är uppenbart att det ligger i byggbranschens intresse att uppmuntra kvinnor att söka sig dit och att se till att det finns utvecklings- och karriärmöjligheter även för dem. Seminarserien visade också på att en attitydförändring i samhället och bland byggbranschens aktörer måste till för att tydliggöra att olika och blandade kompetenser ger bättre utveckling och att det är en fördel.

Seminariedeltagarna har blivit mer uppmärksamma på sina villkor. De har blivit stärkta i sina ambitioner att vara tydliga med vad de kan och vill som yrkesarbetande i branschen. De har också i bästa fall, fått en känsla av systerskap – det finns fler än jag i liknande situationer – vi ska stötta varandra till att ta mer plats!

Seminarierna har även fått uppmärksamhet av massmedia. Bl. a gjorde TV-nyheterna ett reportage. Även fackpressen har referat från seminarserien.

Vi riktar ett varmt tack till SBUF och alla sponsorer som stött projektet.

Johanna Holm Bodin
Ordförande i KBF
Datum

Ann Lindegren Westerman
Projektansvarig för seminarserien
Datum

Johnny Kellner
Projektledare
Veidekke Bostad
Datum