



## Kvinder og etniske minoriteter i byggebranchen

Kamp, Annette

*Publication date:*  
2005

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link back to DTU Orbit](#)

*Citation (APA):*  
Kamp, A. (2005). *Kvinder og etniske minoriteter i byggebranchen*. Byg Rapport, Nr. R-111  
<http://www4.byg.dtu.dk/publications/rapporter/byg-r111.pdf>

---

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

BYG·DTU

DANMARKS  
TEKNISKE  
UNIVERSITET



Annette Kamp

**Kvinder og etniske minoriteter i  
byggebranchen**

Rapport  
BYG·DTU  
R-111  
2005  
ISSN 1601-2917  
ISBN 87-7877-177-3

# **Kvinder og etniske minoriteter i byggebranchen**

**Annette Kamp  
BYG-DTU  
Danmarks Tekniske Universitet  
Januar 2004**



# Sammenfatning

## *Formål og metode*

Mangfoldighedsledelse er et ledelseskoncept, som opfordrer virksomheder til at se menneskers forskelligheder som en ressource og at bruge disse forskelligheder til at skabe forretningsmæssige fordele og samtidig medvirke til en socialt ansvarlig politik. Mange områder på det danske arbejdsmarked - brancher, virksomheder, professioner og jobtyper - er imidlertid præget af stor homogenitet. Byggebranchen er ingen undtagelse herfra. Den første udfordring er derfor at tilvejebringe en større forskellighed på alle niveauer i en virksomhed.

I dette projekt fokuseres på to problemstillinger:

- Hvorfor er kvindelige byggeledere (ingeniører/konstruktører) stærkt underrepræsenterede, når det gælder lederjobs, hvad forhindrer deres opstigning?
- Hvorfor rekrutteres så få ingeniører og konstruktører med anden etnisk baggrund?

Disse spørgsmål retter opmærksomheden mod områder, hvor byggebranchen på iøjnefaldende måde er homogen. Men en undersøgelse af de barrierer, der findes på disse to specifikke områder, vil desuden pege på nogle mere generelle mekanismer i byggebranchens virksomheder, som er en barriere for at udvikle større mangfoldighed.

Rapporten indledes med at give et overblik over, hvordan det faktisk ser ud med kvinder og etniske minoriteters beskæftigelse som bygningsingeniører. Afsnittet bygger på tilgængelige data indhentet fra undervisningsinstitutioner, fagforeninger, A kasser mv.

Dernæst præsenteres et litteraturstudie. Litteraturstudiet har til formål at give et overblik over den nyere forskning, som - på forskellig vis - søger at forklare de ovennævnte skævheder. Det er baseret på en litteratursøgning blandt nyere engelsk og nordisk sprogede undersøgelser, der belyser den rolle, som køn og etnicitet spiller i organisationer. Det er en meget omfattende litteratur, og den er her i rapporten beskrevet på ganske få sider. Derfor er der sat et særligt fokus på forskningen omkring køn og ledelse samt på forskningen omkring kulturelle bias i rekrutteringsprocessen. Der er lagt vægt på at give et overblik over forskellige typer af forklaringer, og i de eksempler, der anvendes, refereres i videst muligt omfang til nyere danske og nordiske studier.

Endelig er der foretaget en søgning efter studier, der belyser betydningen af den særlige kontekst, som byggebranchen udgør, og/eller som særligt ser på ingeniørarbejdet. Litteraturen er sparsom, men der findes enkelte nyere norske, svenske og engelske studier; de fleste fokuserer på kønsproblematikken.

## *Kvinder og etniske minoriteter indenfor ingeniørfaget*

Ingeniørfaget bliver ofte beskrevet som en traditionel maskulin verden, som er svær at komme ind i, hvis man ikke er danskfødt og mand. Men dette er under opbrud. I dag er 22-24 % af de nyuddannede ingeniører kvinder, og 6-8 % har en etnisk

minoritetsbaggrund. Andelen af kvinder blandt de nyuddannede har været over 20 % siden slutningen af firserne, og de udgør derfor en stadig større gruppe i ingeniørfaget som sådan. Når det gælder etniske minoriteter, er deres indtog i faget et nyere fænomen, men med det stigende antal efterkommere i Danmark forventes de med tiden at udgøre en stigende andel af de 55.000 danske ingeniører. Ingeniørfaget vil altså blive stadig mere mangfoldigt, når vi ser på køn og etnicitet.

Byggeri er et af de store ingeniørfag, en fjerdedel af ingeniørerne er bygningsingeniører. Det er ikke, som man måske kunne tro, et fag, som er mere domineret af mænd end normen. Det er en gren af faget, der helt følger den udvikling, der er beskrevet ovenfor. Andelen af kvinder har været stigende og er lige så stor som i ingeniørfaget gennemsnitligt. Det samme gælder andelen af etniske minoriteter.

Arbejdsløsheden blandt kvindelige ingeniører er noget større end hos mænd; i 2002 var 5,2 % kvindelige ingeniører arbejdsløse, mens dette kun gjaldt 3,7 % mandlige. Men dette problem er betydelig større for ingeniører med etnisk minoritetsbaggrund. Flere undersøgelser peger på, at arbejdsløsheden er tre gange så høj, som hos andre danske ingeniører. Det er vanskeligt at finde tal specielt for bygningsingeniørerne, men en ny undersøgelse blandt nyuddannede med etnisk minoritetsbaggrund tyder på, at skævheden er endnu større i denne del af faget.

Kvinder og etniske minoriteter udgør altså en betydelig del i faget. Og de vil udgøre en stigende del af rekrutteringsgrundlaget. Men meget tyder på, at der er barrierer for, at de fuldt ud kan udnytte deres ressourcer i en karriere. Dette er selvsagt ikke et fænomen, der kun ses i byggesektoren, det er et samfundsmæssigt træk. I de følgende afsnit præsenteres forskellige forklaringsmodeller hentet fra forskningen omkring køn og karriere, og fra forskningen omkring kultur og rekruttering.

### *Køn og karriere*

Kønnet har dramatisk betydning for mulighederne for at gøre karriere, sådan rent statistik set. Kvinder udgør kun 5 % af topledere i den private sektor og omkring 15 % i den offentlige sektor. I forskningen omkring køn, karriere og ledelse findes forskellige forklaringer på, at kvinder er underrepræsenterede på ledelsesposter. Disse kan inddeles i tre hovedtyper. Disse forklaringsmodeller udelukker ikke gensidigt hinanden:

Den første type knytter sig til kønsarbejdsdelingen i hjemmet. Forskningen peger på, hvordan den måde, hvorpå lederjobs og karrierefremmende adfærd ofte defineres på, er måder, som tager udgangspunkt i mænds vilkår og adfærd, og som tager en traditionel kønsarbejdsdeling for givet. Flere undersøgelser peger for eksempel på, hvordan loyalitet 'måles' i lange arbejdstider og sen tilstedeværelse på arbejdspladsen. Det fører til, at personer, der har hovedansvaret for omsorgsopgaver i familien, systematisk stilles i en ringere position.

Den næste type handler om organisations- og ledelseskulturen. Her peges på, hvordan der kulturelt er skabt nogle forestillinger om lederskikkelsen og hans/hendes egenskaber og adfærd, som er 'kønnede'. Ledelse er en maskulin profession. Disse forestillinger om lederen, som både gælder fysisk fremtoning og adfærd, kan både være med til at præge, hvem der udvælges til leder, og hvem som søger lederjobs. Samtidig er ledergruppen et

socialt fællesskab, der med sin særlige kultur, sine særlige former for kommunikation, sine ritualer og aktiviteter kan fungere eksklusivt.

Endelig er stereotype forestillinger om køn med til at forme det sociale samspil i organisationen. Det handler om, at kvinder og mænd ikke mødes og ses som individer, men tilskrives bestemte behov, evner og adfærd alene på baggrund af deres køn. Det kan være med til at fastholde uhensigtsmæssige mønstre. Mange undersøgelser peger på, hvordan kvinders kompetencer systematisk undervurderes, og hvordan de som minoritet bliver meget synlige og sårbare - de får tokenstatus. Dette får negativ betydning for deres evne til at orientere sig i organisationen og dermed deres muligheder for at gøre karriere.

#### *Kulturelle bias i rekruttering og jobsituation.*

Etniske minoriteter har generelt problem med at få fodfæste på det danske arbejdsmarked. Arbejdsløsheden var i 2004 tre gange højere end for majoritetsdanskere. Dette gælder dog i mindre grad for veluddannede grupper. Rekrutteringsprocessen er indgangsporten til virksomheden. Derfor retter en stor del af forskningen fokus mod netop denne proces, og de mulige kulturelle bias, den kan være behæftet med.

Rekrutteringsprocessens organisering er af stor betydning for muligheder eller risici for bias. Lukkede rekrutteringskanaler, såsom for eksempel rekruttering via netværk, giver generelt nye grupper i et fag ringere muligheder. De har sjældent adgang til de sociale og faglige netværk, som bringes i spil. Netværksrekruttering vil fremme, at virksomheden forbliver homogen; man rekrutterer dem som 'ligner', dem som 'passer ind'. Anvendes åbne rekrutteringskanaler, såsom fagblade, dagblade eller jobdatabaser, undgås denne type af problemstillinger. Opmærksomheden vil da rette sig mod, om disse kanaler i praksis er lige tilgængelige for alle grupper. I andre dele af rekrutteringsprocessen, såsom selektion, jobinterview, retter interessen sig mod de eksplicite og implicite kriterier, som lægges til grund for udvælgelsen. Jo mindre formaliseret processen er, jo større er risikoen for, at stereotype forventninger knyttet til etnicitet og køn opererer bag ryggen på virksomhedens aktører.

Andre undersøgelser beskæftiger sig med, hvordan kulturelle forestillinger præger det sociale samspil i jobsamtalen. De viser for det første, hvordan ansættelsesudvalgets forestillinger knyttet til f.eks. køn og etnicitet influerer på samtaleforløbet. Det betyder, at jobkandidater ikke får samme mulighed for at fremstille deres kvalifikationer. Undersøgelserne peger også på, at den gode kandidat, altså den, der får tilbudt jobbet, evner en række ting, uafhængigt af de faglige kvalifikationer, såsom kendskab til og mestring af ansættelsessamtalens ritualer.

En mindre del af forskningen fokuserer på betydningen af etnicitet for de sociale samspil i organisationen, samspil som er afgørende for, om minoriteten får lige muligheder for at bruge sine ressourcer og avancere. Her rettes opmærksomheden, ligesom indenfor kønsforskningen, mod stereotype opfattelser af 'den anden'. Når det gælder etniske minoriteter, er det dog især negative forventninger, som sættes på formel. Nyere forskning omkring etniske minoriteter i arbejdslivet peger på, hvordan stereotype opfattelser af 'de andre' sætter gang i en negativ dynamik. Det skyldes, at de

etniske minoriteter ses som fremmede for os, men i sidste instans også som mindre værd. De antages f.eks. at være svage eller mindre udviklede, når det gælder syn på ledelse, på kvinder, på arbejdskultur mm.

### *Byggebranchen*

Når det gælder byggebranchen er langt fra alle de aspekter, der er nævnt ovenfor belyst. En svensk undersøgelse af kvindelige byggelederes position i byggebranchen viser samme tendens som i Danmark. De befinder sig på de lavere ledelsesniveauer. Den viser i øvrigt, at de ofte søger over i stabs- og støttefunktioner, formodentlig fordi det giver bedre muligheder for at kombinere arbejde og familie. Begge køn finder det vanskeligt at forene arbejde og familie, men de valg, de træffer, når de står i dette krydspres, er forskellige.

En engelsk forskergruppe har igennem flere år beskæftiget sig med muligheder og barrierer for kvinders karriere i byggebranchen. I England er antallet af kvindelige byggeledere meget lavere, selvom andelen på uddannelserne er steget meget i de senere år og nærmer sig de danske. Undersøgelser af kvinders muligheder og betingelser i branchen peger på tre forskellige faktorer som sandsynlige årsager til, at kvinder er sjældne fugle på byggepladsen, og at så få befinder sig på højere ledelsesniveauer.

For det første peger de på rekrutteringsprocedurerne. HR-området er lidet udviklet og formaliseret, og rekruttering foretages oftest af linjeledere. Netværksrekruttering er meget udbredt, og dette må det antages at favorisere mændene, fordi de har bedre adgang til netværk af uformelle kontakter. Med denne rekrutteringspraksis er det sandsynligt, at Rip, Rap og Rup effekten dominerer, de mandlige ledere rekrutterer formodentlig 'nogle, der ligner'. For det andet peges på, hvordan lederjobs og karriere defineres, så det er vanskeligt at forene med familieliv. Det tages for givet, at arbejdet i byggebranchen er tidskrævende, og at det griber ind i sociale og familiemæssige aktiviteter. Karriere forudsætter desuden erfaring fra store projekter og også gerne international erfaring og dermed rejseaktivitet. Derfor sakker kvinderne karrieremæssigt bagud og søger over i stabs- og støttefunktioner. Endelig understreger de, hvordan kulturen er typisk maskulin: konkurrencepræget og konfliktorienteret. Det synes at være en accepteret del af kulturen med rå sprog og adfærd; øgenavne, jokes og chikane rapporteres ofte.

Etniske minoriteters situation er kun lidt undersøgt, og de udgør en meget mindre gruppe blandt byggelederne. Kulturen i byggebranchen, det rå sprog og accepten af chikane rammer selvsagt denne minoritet hårdt. Der peges desuden på, at de ofte mødes med en forventning om, at de ikke kan deres job. De er derfor nødt til at kunne mere eller arbejde ekstra for at blive taget alvorligt. Manglende feedback fra deres ledere gør det endvidere vanskeligere for dem at gøre karriere i organisationen.



## Del 1 En plads i byggebranchen

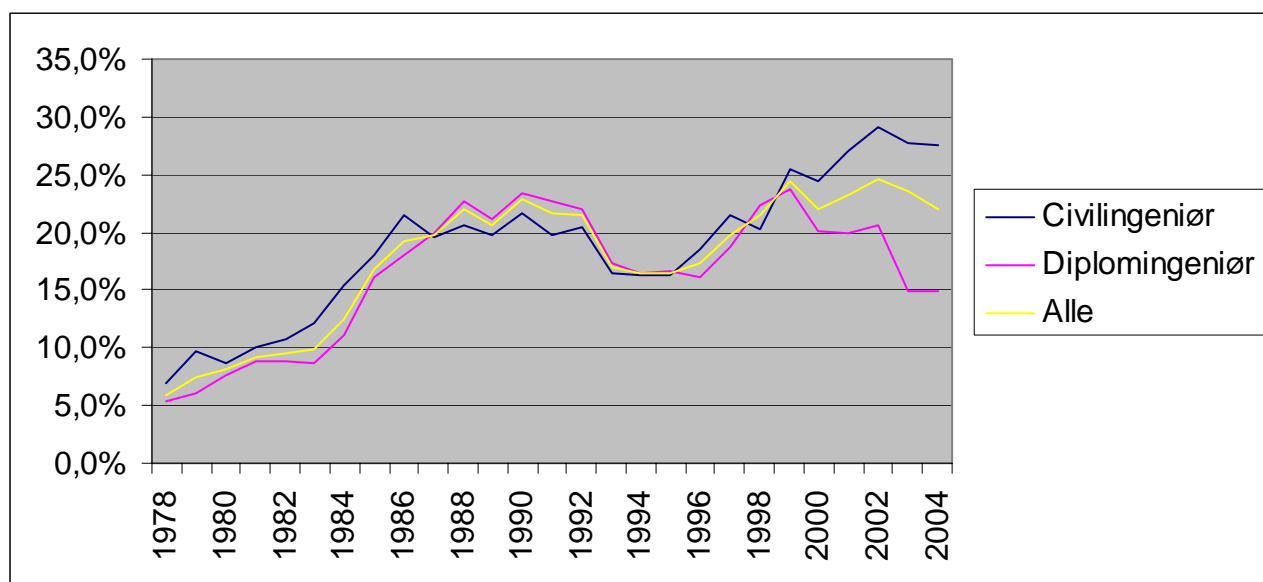
### Kvindelige ingeniører

I de seneste år er der uddannet omkring 900 civilingeniører og 1350 diplomingeniører årligt. (kandidatstatistik 2000-2002). Over 20 % af dem er kvinder, og andelen af kvinder har i nogle år været ret stabil. Dog er der en tendens til, at kvinder nu i højere grad vælger at blive civilingeniører frem for diplomingeniører.

Kvinder %	2001	2001	2002	2003	2004
Civil .	24,4	27,1	29,1	27,7	27,5
Diplom	20,1	20,0	20,6	14,9	14,8
Samlet	21,9	23,2	24,7	23,5	22,0

Figur 1 Kvindeandelen i procent af nyuddannede i de seneste fem år (Garde, 2004)

Ikke desto mindre er der sket en mindre revolution i løbet af de seneste 25 år. I slutningen af 70erne og 80erne var kvinder et sjældent syn i faget. For eksempel var kun 8 % af de nyuddannede ingeniører i 1980 kvinder.

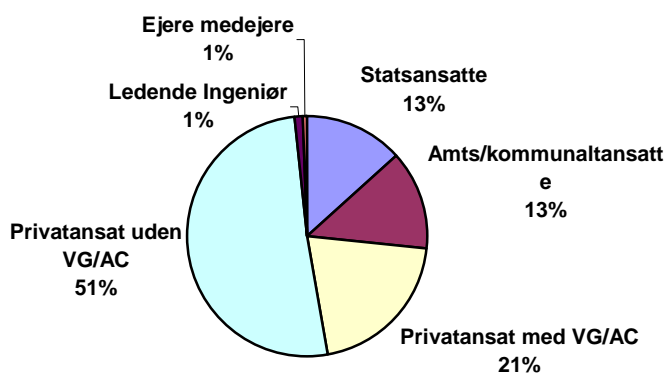


Figur 2 Kvindeandel af nyuddannede ingeniører (Garde, 2004)

Kvinder udgør derfor alligevel, når vi ser på alle IDA's 55.000 medlemmer, i dag kun 12,3 %. Men der er mange kvinder blandt juniorerne og ret få blandt seniorerne.

Kvindelige ingeniører er lige så hyppigt som mændene ansat i det private erhvervsliv. Og de er lidt oftere ansat i det offentlige. Derimod er der relativt få kvinder i kategorierne ejere/medejere og blandt ledende ingeniører – noget af denne forskel kan forklares ved, at de kvindelige medlemmer udgør et relativt ungt element i IDA's medlemsskare. (Hagelund, 2002)

### IDA's erhvervsaktive kvinder, i alt 5898 per 1/9-02



**Figur 3. Kvindelige ingeniørers beskæftigelse (Hagelund, 2002)**

Arbejdsløsheden er generelt lidt højere for kvindelige ingeniører end for mandlige. I 2002 var således 5,2 % kvindelige ingeniører ramt af arbejdsløshed, mens den samlede arbejdsløshed kun var 3,7 % (Hagelund, 2002).

#### *Bygningsingeniører og - konstruktører*

Bygningsingeniørerne udgør en stor gruppe af de danske ingeniører, en fjerdedel af IDA's 55.000 medlemmer anfører denne betegnelse. Andelen af kvinder inden for denne gren af faget er 14 % - den er altså lidt højere end for ingeniørfaget som helhed. (Hagelund, 2002) Kvindeandelen blandt bygningskonstruktører er på samme niveau. I dag er 15,5 % af konstruktørforeningens medlemmer kvinder. Det ser ud til, at dette niveau er nogenlunde stabilt. Kvindeandelen blandt de nyuddannede bygningskonstruktører har i de seneste to år ligget på omkring 16 % (Andersen, 2004).

Der har historisk set været en ret stor andel kvinder blandt Diplom-B ingeniørerne. I 1980 var 15 % af de nyuddannede Diplom-B ingeniører kvinder. Altså næsten dobbelt så mange kvinder, som der i øvrigt var blandt ingeniører på det tidspunkt. Og siden er kvindeandelen steget, ligesom det er sket i ingeniørfaget generelt. I 2002/3 udgjorde kvinderne 24 % af de nyuddannede bygningsingeniører (Diplom-B på DTU). Til sammenligning er andelen af kvinder meget lav på maskin- og elektronikretningen (hhv. 4 og 6 %), mens den er væsentligt højere på kemiretningen (33 %) (Studieadministrationen DTU, 2004a).

Det er vanskeligt at opgøre kvindeandelen blandt nyuddannede civilingeniører indenfor bygningsretningen. I 2001 indførtes 14 retningsbetegnelser i stedet for de klassiske fire (bygning, kemi, maskin, elektronik). Samtidig tildeltes kandidater på særstudieplaner fra 1994 ingen retningsbetegnelse, og efter studiereformerne steg antallet af civilingeniører uden retningsbetegnelse. I 2002 havde over halvdelen af de nyuddannede civilingeniører således ingen retningsbetegnelse. Det kan dog nævnes, at 32 % af de bygningsingeniører, som blev uddannet fra DTU 2000/2001, var kvinder (Studieadministrationen, 2004a).

Der er ikke noget, der tyder på, at kvindernes interesse for byggeriet er aftagende. For eksempel var 32 % af de nye studerende på Byggeteknologi på Civilingeniørstudiet på DTU 2004 kvinder (Tilmeldingssekretariatet, 2004).

Kvinder er lidt oftere end mænd ansat i den offentlige sektor. Om dette også gør sig gældende i byggesektoren, vides ikke. Her skelner man mellem 5 ansættelsesområder (nævnt efter størrelse): entreprenører, private rådgivere, offentlig forvaltning/rådgivning, andre videnstjenester samt leverandører. Det vides ikke, hvordan de kvindelige bygningsingeniører fordeler sig i branchen, ej heller er der oplysninger om deres arbejdsløshed set i forhold til deres mandlige kollegers.

## **Ingeniører med etnisk minoritetsbaggrund**

Der findes ikke i samme omfang som for kvinderne talmateriale, der kan belyse situationen for de danske ingeniører, der har en etnisk minoritetsbaggrund. Det skyldes blandt andet, at det ikke er muligt at lave en tilsvarende 'overvågning', fordi man ikke må registrere mennesker på grundlag af deres etnicitet. Det gælder ikke kun i Danmark, men også i mange andre lande. Og mens det er ret enkelt at opdele mennesker efter køn, er det ikke selvindlysende, hvem der tilhører kategorien 'etniske minoriteter'. I denne rapport bruger jeg betegnelsen etnisk eller etnisk minoritet om mennesker, som er indvandret fra tredjelande, eller hvis forældre er indvandret fra tredjelande<sup>1</sup>.

Det er en terminologi, som kan beskyldes for at være misvisende, i og med at alle har en etnisk baggrund (ligesom vi har et køn og en alder). Imidlertid har det vist sig at være vanskeligt for medborgere med indvandrerbaggrund – også de højtuddannede – at få indpas på det danske arbejdsmarked. Og det ser ud til, at problemerne især rammer dem, som stammer fra ikke vestlige lande. Derfor er det vigtigt at belyse problemernes

omfang, deres årsager og udvikling, specielt for denne gruppe; som vi altså i mangel af bedre kalder etniske minoriteter eller etniske. På ingeniørområdet er der foretaget flere undersøgelser specielt rettet mod at belyse etniske ingeniørers situation på arbejdsmarkedet.<sup>ii</sup>

### **Hvor mange ingeniører har etnisk minoritetsbaggrund**

En opgørelse fra IDA i 1999 (Garde, 1999) viser, at 6,4 % af de nyuddannede ingeniører har etnisk minoritetsbaggrund. Dette tal refererer udelukkende til ingeniører fra såkaldt tredjelande; ingeniører med vestlig baggrund er sorteret fra. (se note ii). Næsten en tredjedel af dem er bygningsingeniører; blandt de øvrige nyuddannede ingeniører har kun 18 % valgt denne retning; så det er altså – på det tidspunkt - et særdeles populært område blandt de etniske ingeniører.

Ser man på, hvor stor en andel etniske ingeniører udgør i forhold til hele medlemsskaren, er tallet naturligvis mindre. IDA anslår i 1999 at 3,7 % af medlemmerne – omkring 2000 personer – har anden etnisk baggrund. (se note ii).

Denne undersøgelse er efterhånden nogle år gammel, og det er vanskeligt at finde tal, der kan belyse udviklingen i de senere år. Blandt de nyuddannede civil- og diplomingeniører fra DTU i årene 2002-2004 havde 5,5 % udenlandsk statsborgerskab (91 ud af 1656 kandidater). Mange af disse kom fra vestlige lande, især fra Norge og Island (3 %). Resten (2,5 %) kom fra forskellige tredjelande (Studieadministrationen DTU, 2004b).

Andelen af ingeniører med etnisk minoritetsbaggrund er formodentlig betydelig højere, idet mange indvandrere og efterkommere har dansk statsborgerskab. En opgørelse blandt 18-25 årige unge viser, at 83 % af efterkommerne har dansk statsborgerskab, mens kun 23 % af indvandrerne har det. Fremskrivninger viser, at antallet af efterkommere fra tredjelande i aldersgruppen 18-25 år i løbet af perioden 2001-2011 vil stige fra 10.000 til 28.000 (Hansen og Katznelson, 2001).

### **Beskæftigelse blandt de etniske ingeniører**

Etniske minoriteter har generelt svært ved at få fodfæste på det danske arbejdsmarked. De er i højere grad end andre danskere ramt af arbejdsløshed. Opholdstid samt faglige og sproglige kvalifikationer er væsentlige faktorer i forklaringen af deres position på arbejdsmarkedet, men giver langt fra en udtømmende forklaring (Schultz-Nielsen, 2000).

IDA og IAK har indenfor de seneste år foretaget nogle undersøgelser af problemerne for ingeniørgruppen. IDA opgjorde i 2000 arbejdsløsheden blandt nyuddannede ingeniører. Den viste, at etniske minoriteters arbejdsløshed var 18,5 % mod 5,9 % for øvrige ingeniører – dvs. den var mere end tre gange så stor (Garde, 2000).

IAK's undersøgelse af de etniske ingeniører blandt medlemmerne (IAK, 2000) dokumenterer også dette problem. Blandt de omkring de 2000 etniske ingeniører, som

blev identificeret via manuel gennemgang af navne, var 11,7 % arbejdsløse. Arbejdsløsheden blandt de øvrige medlemmer var på det tidspunkt 3,7 %.

Som led i denne undersøgelse gennemførte IAK en enquete blandt de medlemmer, som tilhørte en etnisk minoritet. Formålet var blandt andet at belyse etniske minoriteters beskæftigelsessituation samt de mulige årsager til overgennemsnitlig arbejdsløshed. Enqueten blev besvaret af 674 personer - dvs. kun en tredjedel af den samlede gruppe. Det betyder, at man skal tolke resultaterne, som refereres nedenfor, med en vis forsigtighed. Der kan let være skævheder i materialet. Blandt andet var en større andel af de, som besvarede enqueten, arbejdsløse; det skyldes formodentlig, at deres motivation til at deltage var større.

Undersøgelsen viser, at halvdelen af de etniske ingeniører kommer fra Mellemøsten, en fjerdedel fra Østeuropa og 15 % fra Asien. Den største gruppe blandt de etniske minoriteter kommer fra Iran. Blandt de, som besvarede enqueten, er 12,2 % kvinder. Kvindeandelen altså lige så stor blandt etniske minoriteter, som den er blandt IAK's øvrige medlemmer.

Undersøgelsen peger på, at de etniske minoriteter er ældre end gennemsnittet. Der er flere i gruppen mellem 35 og 44 år (48 % tilhører denne gruppe mod 28 % blandt de øvrige). En af hovedårsagerne til dette er, at en del, som er kommet til Danmark som flygtninge, har påbegyndt en uddannelse i Danmark i en senere alder.

Det er især ingeniører fra mellemøsten, som har svært ved at finde beskæftigelse. Ingeniører med iransk baggrund er en stor gruppe blandt de ledige – de udgør 62 ud af 142 ledige. De tilhører den midaldrende gruppe, og det kan være en medvirkende årsag til deres problemer med at finde beskæftigelse. Arbejdsløshed kan derimod ikke tilskrives problemer med at få anerkendt udenlandsk erhvervet uddannelse i Danmark. En femtedel af de etniske minoriteter har en udenlandsk uddannelse. Mange af disse (3/4) har imidlertid en uddannelse fra Østeuropa, og denne gruppe klarer sig godt beskæftigelsesmæssigt. Næsten alle iranere har taget deres uddannelse i Danmark.

20 % af respondenterne i enqueten er uddannet som bygningsingeniører. Det er imidlertid en gruppe med meget høj arbejdsløshed. Med 35 % arbejdsløse er det det fag, som er hårdest ramt. Andre populære retninger, såsom maskin- og svagstrøm, har ikke samme høje arbejdsløshed.

Hvis enqueten - der omfatter en tredjedel af etniske minoriteter i IAK – er repræsentativ, må vi konkludere, at bygningsingeniør er et stort fag blandt etniske minoriteter; lige så stort som blandt andre medlemmer, men at etniske minoriteter i meget højere grad rammes af arbejdsløshed.

Denne undersøgelse er dog som nævnt fra 2000 og er altså snart 5 år gammel. Man kan derfor ikke udelukke, at der er sket store ændringer på dette felt. Dels sker der ændringer i hvorfra nye flygtninge og indvandrere kommer over tid, og dermed kan også uddannelsesmæssig baggrund og præference skifte. Dels stiger antallet af efterkommere som nævnt ovenfor. Og endelig svinger beskæftigelsen i ingeniørfagene.

IDA gennemførte i efteråret 2004 en mindre undersøgelse af arbejdsløsheden blandt nyuddannede ingeniører med etnisk baggrund – igen identificeret ud fra navne (Lemke, 2004). Her ser man på beskæftigelsen blandt bygningsingeniører dimitteret i 2003. Arbejdsløsheden blandt disse bygningsingeniører, som altså har været færdige ½ til 1 år er 20 %; men for dem, som har etnisk baggrund, er den 85 %. Dette gælder for civilingeniører. Blandt diplomingeniører kan tallene ikke opgøres, fordi tallene er for små. Denne undersøgelse baserer sig i det hele taget på meget små tal. For civilingeniører er der tale om 79 nyuddannede, hvoraf 7 har anden etnisk baggrund end dansk (8,8 %). Men alligevel peger den - sammen med de øvrige undersøgelser - i samme retning: at etniske ingeniører har særlige problemer med at få beskæftigelse, og at byggebranchen måske endda er vanskeligere at komme ind i end andre brancher.

Mange forhold kan spille en rolle. Sproglige færdigheder og alder nævnes ofte som medvirkende årsager. Men flere informanter i branchen (Zamany, 2004, Klausen, 2004) peger på tendenser til, at etniske minoriteter, på trods af et godt CV, vælges fra allerede på grundlag af deres navn, og derfor har vanskeligheder med at komme til samtale. Ofte skyldes det, at virksomhederne vælger 'det sikre', og ansættelse af etniske minoriteter forventes at indebære en risiko for besvær og problemer. Denne usikkerhed kan altså føre til en diskrimination på navne.

## Del 2. Køn og etnicitet i arbejdslivet.

Den litteratur, der behandler køn og etnicitet i organisationer, er både omfattende og bred. Der er mange fællestræk i litteraturen, idet nogle af de mekanismer, der peges på som årsager til de skævheder i adgang til magt og positioner, er de samme. Imidlertid adskiller forskningen sig på væsentlige punkter. Mens en stor del af kønsforskningen beskæftiger sig med kønnets betydning i organisationer, og specielt ser på kønnets betydning for karriere og ledelse, så handler forskningen om etnicitet oftest om rekruttering. Det handler altså om adgang til organisationen og ikke om f.eks. etnicitet og lederskab (de los Reyes, 2000a). Dette kan tilskrives, at forskningen i høj grad beskæftiger sig med de problemer, som rejses i samtiden (i Europa).

Samtidig er der også forskelle i de problemstillinger, der tages op; mens f.eks. familiearbejdsliv spiller en vigtig rolle i diskussionen om køn i arbejdslivet, er stereotype opfattelser af fremmedhed og kulturelle forskelle central i diskussionen om etnicitet i arbejdslivet. Derfor har jeg valgt at behandle køn og etnicitet i hver sit kapitel.

I traditionel forskning ses køn og etnicitet som en variabel. Det vil sige, at køn og etnicitet anvendes som kategorier, som bruges til at karakterisere individerne, deres behov, normer, adfærd og placering i samfundshierarkiet mm. Denne tilgang har mange styrker. På den måde har man blandt andet kunnet underbygge, at der sker en forskelsbehandling og en skæv fordeling af privilegier, for eksempel med hensyn til adgang til arbejde, løn og ledende eller magtfulde positioner. Imidlertid har denne tilgang en tendens til at karakterisere individer alene via deres køn eller etnicitet og dermed give en blindhed for komplekse forskelle og tilhørsforhold.

Med fokus på kønsdimensionen kan man f.eks. spørge:

Man kan med rette overveje, hvilken fælles betydning begrebet kvinde har, når det anvendes om en 70 årig pensioneret brasiliansk lærer, en 14 årig pige fra slummen i New Delhi, en norsk forhenværende statsminister, en sort enlig mor til flere børn i Sydafrika, en ung karrierekvind på Wall Street og en lesbisk midaldrende kunstner fra overklassen i det victorianske England. (Alvesson & Due-Billing, 1999:46, egen oversættelse).

Når det gælder etniske minoriteter, er det ligeledes vigtigt at påpege, at dette er en betegnelse, som dækker over individer, hvis primære fællestræk er det, de *ikke* er. De er ikke af dansk oprindelse - de er migranter, eller deres forældre er migranter. Etniske minoriteter kan have vidt forskellig alder, køn, kulturel baggrund, religiøs og seksuel orientering samt social og uddannelsesmæssig baggrund.

Nyere forskning ser i højere grad på køn og etnicitet som kulturelle konstruktioner. Hvad det vil sige at være kvinde eller at være en etnisk minoritet, er noget, som konstrueres socialt i en bestemt tid og en bestemt kontekst. Forskelle tages imidlertid ofte for givet og behandles ofte som objektive fakta. Og når mennesker tilskrives bestemte egenskaber og adfærd alene på baggrund af deres køn eller nationale tilhørsforhold, kan det være med til at fastholde mennesker i bestemte båse.

Som f.eks. en pakistanskfødt radikal politiker siger i et interview i Information: Mange opfatter en indvandrer som en indvandrer, ikke andet. Jeg tilhører en etnisk minoritet, jeg er jurastuderende, jeg har arbejde. Når jeg taler politik, er det som et helt menneske. Jeg interesserer mig for ældrepolitik, folkeskole og København som grøn by. (Information 13/11 2001).

Når årsagerne til skævheder skal søges, er det altså væsentligt at holde sig for øje, at individers identitet er mangfoldig og foranderlig. Mennesker tilskrives en bestemt identitet i en bestemt kontekst, men de er også med til at skabe deres egen identitet ved deres adfærd og de strategier, de forfølger (Nkomo & Cox, 1999).

Den forskning, som gennemgås i de to kapitler om køn og etnicitet, indskriver sig primært i den nyere forsknings tradition. Der er imidlertid tale om store emneområder, der præsenteres på få sider. Ambitionen er at præsentere nogle hovedtræk i de forklaringsmodeller, der er udviklet. Og der er lagt særlig vægt på litteratur, der belyser dette projekts hovedproblemstillinger, nemlig hvorfor kvinder er underrepræsenterede i ledelsen af organisationen, og etniske minoriteter har vanskeligt ved at få adgang til organisationen

### **Køn, karriere og ledelse**

Kønnet har dramatisk betydning for mulighederne for at gøre karriere, rent statistik set. Kvinder udgør kun 5 % af toplederne i den private sektor og omkring 15 % i den offentlige sektor (Jensen og Olsen 2000) Ser vi på bestyrelserne for de store danske virksomheder, er omkring 12 % af medlemmerne kvinder (Børsen, 2004).

I forskningen omkring køn, karriere og ledelse findes forskellige forklaringer på, at kvinder er underrepræsenterede på ledelsesposter. Her har jeg valgt at beskrive tre hovedtyper af forklaringer: Forklaringer, der knytter sig til kønsarbejdsdelingen i hjemmet, til organisations- og ledelseskultur, samt til de kønsstereotyper, der er med til at forme det sociale samspil i organisationen.

Disse forklaringsmodeller udelukker ikke gensidigt hinanden, snarere anvendes de i et samspil i analysen af kønsforskelle i organisationer. Ofte vil man observere, at forklaringsmodellerne har forskellig relevans afhængig af den kontekst – den tid, det samfund, den organisation og den type af lederjob - der er tale om.

### ***Familie–arbejdsliv***

En vigtig gren af forskningen omkring kønnets betydning for karrieren retter opmærksomheden mod arbejdsdelingen i hjemmet mellem kønnene (se f.eks. Holt, 1994, 1996, Højgaard, 2002).

Sociale definitioner af, hvad det vil sige at være kvinde og mand, og hvilken adfærd som er passende, har i mange år været under opbrud. Normer og roller forandres og bliver samtidig meget mere fleksible. Der er altså plads til større mangfoldighed i måden at være kvinde og mand på: man kan vælge at gifte sig eller være single, man



kan fravælge børn eller leve i sammenbragte familier med børn af forskellige ægteskaber osv. Der er altså en større accept af, at mennesker træffer forskellige valg.

Socialisering og normer i forhold til kønsroller er imidlertid dybt rodfæstede. En nyere undersøgelse af kønsarbejdsdelingen i hjemmet peger på, at der stadig er kønsforskelle. Kvindernes andel af arbejdet i hjemmet er stadig større end mænds, selvom forskellene mellem kønnene er blevet mindre igennem de sidste 15 år. Og mens arbejdet i hjemmet deles næsten lige blandt unge par uden børn, er forskellene større i børnefamilierne. Her tager kvinder stadig en god del af omsorgsarbejdet (Bonke, 2002, Drewes Nielsen og Knudsen, 2002)

Forskningen peger på, hvordan lederjobs og karrierefremmende adfærd ofte defineres på måder, som tager udgangspunkt i mænds vilkår og adfærd, og som tager en traditionel kønsarbejdsdeling for givet. Det fører til, at personer, der har hovedansvaret for omsorgsopgaver i familien, systematisk stilles i en ringere position.

### **Lang og uafgrænset arbejdstid**

Lederjobs defineres ofte som jobs med lange og uafgrænsede arbejdstider. Ansættelse som leder forudsætter i reglen en fleksibilitet i arbejdets favør samt fravær af en øvre grænse for arbejdstiden. I nogle jobs forudsættes det ligefrem, at lederen har en støttende partner, som sørger for et velfungerende familieliv, og som derfor ikke prioriterer egen arbejdsmæssig karriere.

Højgaards (2002) undersøgelser af ledelse i tre sektorer - den private, den offentlige og den politiske - peger på, at de sektorer, hvor der er gode muligheder for at forene lederjobbet med en mere traditionel kvindes rolle i forhold til omsorg for børn og familie, har en større andel af kvindelige ledere. I den offentlige sektor, hvor der er relativt mange kvindelige ledere, er de i højere grad i stand at opretholde en traditionel kvindelivsform. De kvindelige ledere har typisk børn og kan selv passe de huslige opgaver. Dette tilskrives adgang til udvidet orlov, fleksibel arbejdstid, mulighed for frihed under børns sygdom mv. I den private sektor, hvor andelen af kvindelige ledere er meget lavere, kommer man tættest på den traditionelle maskuline stereotyp: Lederen er typisk gift med en person (kvinde) som er lavere uddannet, som ikke arbejder fuldtids, og som tager hovedparten af arbejdet i hjemmet. Den traditionelle mandlige livsform har altså lettere ved at udfolde sig i det rum, mens kvindelige ledere i den private sektor må tage utraditionelle valg. Flere er ikke gift, har ikke børn, eller hvis de har børn, så køber de oftere omsorgsydelser.

### **Karriereadfærd**

At gøre karriere afhænger selvsagt af medarbejderens konkrete præstationer, men i høj grad også af den adfærd, han eller hun udviser i det daglige. Man skaber sig et image og et omdømme i organisationen. Synlighed og tilstedeværelse spiller en rolle i mange organisationer. Flere undersøgelser peger på, hvordan tilstedeværelse på sene tidspunkter bliver et vigtigt symbol på loyalitet. Lys i kontoret om aftenen, e-mails sendt klokken to om natten mv. bliver således synlige symboler på loyalitet - og loyalitet er en kerneparameter, når det gælder forfremmelse. (Casey, 1995, Meriläinen m.fl., 2004). Forfatterne peger på, at når arbejdstiden struktureres og afgrænses af

omsorgsopgaver i hjemmet, hentning af børn o.l., forringes chancerne for at gøre karriere.

En ny dansk undersøgelse af ledelse i centraladministrationen viser ligeledes, hvordan tilstedeværelse sent på dagen er afgørende for at blive forfremmet. Det er nemlig på dette tidspunkt, at ledelsen uddeler spændende hasteopgaver, og her er tid til uformelle snakker mellem chef og medarbejdere. Kvinder, som er ufleksible i denne ende af arbejdsdagen, fordi børnene skal hentes i institution, afskæres fra disse muligheder (Bach og Sidelman, 2003).

Ofte ses det kontinuerte og lineære karriereforløb som idealet. Deltid og ansættelser, der er afbrudt af barselsorlov, tolkes som et mindre engagement i arbejdet og arbejdspladsen, og dermed er det en adfærd, som ikke virker karrierefremmende. Ofte forventes et bestemt tempo i tilegnelsen af kompetencer og erfaringer. Hvis den proces er forsinket og afbrudt af for eksempel børnefødsler og omsorgsopgaver, forringes karrieremulighederne. En undersøgelse af lærere i det engelske skolesystem peger på, hvordan deltid samt barsels- og forældreorlov bliver tolket som manglende engagement, og det straffes med mangel på fastansættelse og muligheder for at udvikle sig fagligt (Healy, 1999).

### ***Lederskikkelsen og kønnet***

Den anden gren af forskningen om køn og karriere ser på, hvordan der kulturelt er skabt nogle forestillinger om lederskikkelsen og hans/hendes egenskaber og adfærd, som er 'kønnede'. Disse forestillinger om lederen, som både gælder fysisk fremtoning og adfærd, kan både være med til at præge, hvem der udvælges til leder, og hvem som søger lederjobs.

### **Ledelse som maskulin dyd**

Den amerikanske forsker Rosabeth Moss Kanter (1993), som på mange måder har været banebrydende i forskningen omkring ledelse og køn, peger i sine undersøgelser på, hvordan ledelse knytter sig til traditionelle forestillinger om maskulinitet. Kanter påviser, hvordan de træk, som forudsættes, er typisk rationelt-logiske og maskuline: Objektivitet, analytisk kapacitet til at abstrahere og planlægge, evne til at se bort fra personlige og emotionelle forhold i forhold til den opgave, der skal gennemføres, kognitiv overlegenhed ved problemløsning og beslutningstagen, og konkurrenceorientering. Disse træk, og den måde de gennemsyner organisationens kultur og dens praksisser, er dokumenteret gennem flere senere studier (se f.eks. Collinson og Hearn, 1996, Wajckman, 1998).

Kvinder svarer altså ikke til det traditionelle billede af en leder. Det betyder, at det kan være vanskeligere for kvinder, der bliver ledere, at udfylde rollen på den måde, det forventes. Det kan også være med til at påvirke lederrekrutteringen. Kvinder forventes ikke at passe ind i lederrollen og vælges derfor fra. Eller omvendt kan ledelsesposten med dens maskuline islæt være en position, der ikke tiltrækker så mange kvinder.

Disse undersøgelser er efterhånden gamle, og ledelse er et område, der undergået meget store forandringer, selvom man kan stadig møde felter, hvor ledelse bedst karakteriseres

med henvisning til traditionelle maskuline dyder. Igennem de senere år er der sket forandringer, som ofte omtales som femininisering af ledelse. Det drejer sig om, at der lægges større vægt på relationskompetencer, på evne til at stimulere til læring, til at bruge intuition og emotionel intelligens. Ledelsesformer som teamwork og coaching er udtryk herfor. De kaldes feminine, fordi de tager inspiration fra de kompetencer, der bruges i forhold til omsorg for familie og børneopdragelse (Hatcher, 2003).

Spørgsmålet er imidlertid, hvordan det påvirker kvinders acces til ledelsesposter og deres lyst til at vælge denne karriere. Betyder det også automatisk, at der bliver flere kvinder i ledelse? Flere undersøgelser peger på, at det der sker snarere er, at ledelse på højere niveau formuleres i termer af maskulinitet, eksempelvis strategisk ledelse, mens personaleledelse og ledelse på lavere niveauer, hvor løsningen af vanskelige konflikter i direkte interaktion med medarbejderne, i højere grad domineres af 'feminine ledelsesformer'. Kvinderne får altså lettere acces, men primært til ledelsesjobs på lavere niveauer (Calas og Smircich, 1993).

Samtidig ligger der en fare i, at man med betegnelser som hhv. maskulin og feminin ledelse understøtter forestillinger om, at kvinder og mænd grundlæggende leder på forskellig måde. En del mænd vil ikke kunne identificere sig med en typisk maskulin ledelsesstil, ligesom nogle kvinder vil have vanskeligt ved at leve op til forventningerne om en særlig feminin tilgang. Når kvinder forventes at kunne tilføre ledelsen emotionelle kvaliteter, såsom indlevelsessevne, facilitering og læring, betyder det 'repertoire' kvindelige ledere kan trække på mindre. Hvis de mod forventning har en mere autoritær stil, vurderes det mere negativt, end hvis det var mandlige ledere, som udviste den adfærd (Due Billing og Alvesson, 2000).

### **One of the boys**

En del af forskningen - som ligger tæt op ad den ovenfor omtalte - retter opmærksomheden mod ledergruppen, som et socialt fællesskab med sin særlig kultur; sine særlige former for kommunikation, sine ritualer og aktiviteter. Det kan dreje sig om humor og jokes, om mødeformer, sociale arrangementer eller fælles fritidsaktiviteter.

Studier af kvindelige pionerer i traditionelt mandsdominerede brancher (se Gherardi, 1995, Katika & Meriläinen, 1999) peger på, hvordan pioneren typisk er i en udsat og sårbar position og derfor benytter sig af forskellige copingstrategier. De kan for eksempel gøre sig usynlige i fællesskabet ved sjældent at tage ordet. Eller de kan forsøge at gøre sig ens med de øvrige medlemmer ved omhyggeligt at sørge for, at deres påklædning skjuler kroppen, de kan tilpasse deres påklædning til den mandlige uniform med et 'kvindeligt jakkesæt', eller de kan tillægge sig en maskulin stil, for eksempel med rå eller aggressiv tale. Femininitet – for eksempel i form af påklædning og udseende – kan også bruges bevidst til at skabe en alternativ position. Men denne strategi kræver en meget delikat balancerings, en balancerings mellem at være 'som gruppen' på centrale områder og samtidig være anderledes på en måde, der vinder accept (Fournier og Kelemen, 2001).

### ***Stereotype billeder af køn***

Den tredje hovedgren af forskningen fokuserer på det sociale samspil i organisationen. Det handler om, at minoriteten ikke mødes og ses som individer, men tilskrives bestemte behov, evner og adfærd alene på baggrund af deres køn. Der sker med andre ord en stereotypisering, som kan være med til at fastholde uhensigtsmæssige mønstre. Det får betydning for, hvordan minoriteter performer og for deres evne til at orientere sig i organisationen – og dermed deres muligheder for at gøre karriere.

Der er tre forskellige aspekter af dette:

#### **Undervurdering.**

Især i fag, som tidligere har været mandsdominerede, mødes kvinder ofte med forventninger om, at de måske nok kan klare opgaven, men ikke er så dygtige – de svarer ikke til billedet af 'den unge dygtige fremadstormende mand'. Og den teknisk uddannede kvinde anses ofte ikke for så teknisk' som den mandlige kollega. Det er ikke nødvendigvis sådan, at den slags forventninger fremsættes direkte. Men de kan for eksempel være med til bestemme, hvilke udfordringer man som mand eller kvinde præsenteres for. Denne situation fører i reglen til, at den undervurderede person bruger meget energi på at bevise, at hun er dygtig og på at sikre sig, at der ikke kan sættes en plet på hendes arbejde. Det betyder, at der er mindre tid og overskud til at skabe karriere. (Csonka, 1995, Kvande, 1999).

#### **At være 'token'.**

I miljøer, hvor der er relativt få kvinder, behandles de ofte som et token: et symbol eller en repræsentant for den minoritetsgruppe, de tilhører. Token status har vigtige psykologiske og sociale konsekvenser. Et token har en meget stor synlighed, ligeledes de fejl hun laver, og succeser hun har. Og de bliver ofte tolket, som om de gjaldt hele gruppen. Nogle vælger derfor at forsøge at gøre sig socialt usynlige, at overbetone deres lighed med alle andre (mænd) og nedtone deres bedrifter. Kvinder med token status bliver ofte mindet om, at de er outsiders. Bemærkninger som: 'dette skal jeg måske ikke fortælle, når der er kvinder tilstede' kan på den ene side opfattes som en høflighedsfrase, på den anden side signalerer det, at kvinden afbryder den sædvanlige praksis, de er gæster (Newman m. fl., 2004, Gherardi, 1995).

#### **Chikane og seksualisering**

Chikane og seksualisering kan have forskellige former: Verbale opfordringer til seksuel intimitet, verbale kommentarer såsom jokes og seksuel kategorisering samt ikke-verbal kommunikation, som for eksempel berøringer, brug af seksuelt materiale mm.

Udsættelse for chikane og seksualisering er selvsagt en belastning. Det kan medføre, at kvinden bliver usikker på sig selv og sin faglige identitet og kunnen. Desuden får hun vanskeligere ved at markere sig som en faglig person (Newman m. fl., 2004).

En ny – og meget omtalt - undersøgelse af, hvordan kvindelige ministre behandles i medierne, illustrerer meget tydeligt disse problemer. Isdronningen, blondinen, heksen og håndtasken er nogle af de øgenavne, der hæftes på kvindelige politikere. Den viser blandt andet, hvordan de skal kæmpe imod, at der fokuseres på deres udseende og frem for alt på deres visioner, engagement og dygtighed (Moustgaard, 2004).

## **Etniske minoriteters møde med organisationen**

Etniske minoriteter har generelt vanskeligt ved at få fodfæste på det danske arbejdsmarked. De er i højere grad end andre danskere ramt af arbejdsløshed. Opholdstid samt faglige og sproglige kvalifikationer er væsentlige faktorer i forklaringen af deres position på arbejdsmarkedet, men giver langtfra en udtømmende forklaring (Schultz-Nielsen 2000).

Megen forskning omkring etniske minoriteter på arbejdsmarkedet fokuserer enten på minoriteten, på gruppens egenskaber eller motiver, eller den fokuserer på arbejdsmarkedssystemet og dets evne til at bringe etniske minoriteter i arbejde.

I dette afsnit koncentrerer vi os imidlertid om forklaringer på virksomhedsniveau og ser på, hvordan der her kan opstå barrierer for, at etniske minoriteter kan indtræde i arbejdslivet på lige fod med andre danskere. Det drejer sig om to grene af forskningen: Den første retter opmærksomheden mod rekrutteringsprocessen. Der er dels tale om klassiske undersøgelser, som belyser bias i forbindelse med rekrutteringsprocedurer, dels nyere undersøgelser, der ser på rekrutteringsprocessen som et kulturmøde. Den anden gren fokuserer på betydningen af etnicitet for de sociale samspil i organisationen, samspil som er afgørende for, om minoriteten får lige muligheder for at bruge sine ressourcer og avancere.

### ***Rekrutteringsprocessen***

Den klassiske forskning omkring rekruttering (Csonka 1995, Collinson m.fl. 1990) undersøger risici for bias eller diskrimination i forskellige dele af processen: Ved valg af rekrutteringskanal, ved anvendelse af selektionskriterier, og i jobsamtalen.

#### **Rekrutteringskanaler.**

I studier af rekrutteringskanaler interesserer man sig særligt for hvorvidt disse kanaler i realiteten er åbne for alle grupper, eller om der er skævheder.

Ved ekstern rekruttering, hvor en stilling søges besat med kandidater udenfor virksomheden, anvendes ofte netværksrekruttering, stillingen slås ikke op, men søges besat ved at benytte medarbejdernes og/eller ledernes sociale og faglige netværk til at finde egnede kandidater. Netværksrekruttering er en lukket form for rekruttering, som bruges i udstrakt grad ved ufaglærte jobs, men den spiller også en rolle ved jobs på højere niveauer. De netværk, som anvendes, omfatter oftest personer som ligner, for eksempel når det gælder alder, køn, social og etnisk baggrund. Og i brancher, hvor kvinder eller etniske minoriteter er i mindretal, har disse grupper formodentlig også et mindre udbygget netværk end majoritetsgruppen. Anvendelse af åbne rekrutteringskanaler, hvor ansøgerne findes via annoncering i fagblade, aviser eller Internet, rummer ikke de samme muligheder for bias. Her vil opmærksomheden rette sig mod, hvorvidt den samlede målgruppe nås via de medier, der anvendes.

I nogle tilfælde bruger virksomheden *intern rekruttering*. En begrundelse kan være, at kendskab til virksomhedens kultur og rutiner anses for nødvendig i jobbet, en anden at man ønsker at skabe karriereveje og muligheder for udvikling i jobbet. Intern

rekruttering kan ske via åbne kanaler; det vil sige, at stillingen beskrives og slås op internt, eller via lukkede, hvor der sker en udpegning eller udnævnelse. En del lederstillinger besættes internt (Csonka 1995).

I mange tilfælde bruges en blanding af disse former for intern/ekstern og åben/lukket rekruttering. Generelt er det sådan, at jo mere virksomheden bruger lukkede kanaler, jo større risiko er der for, at der er systematiske skævheder; flere grupper vil i realiteten være afskåret fra at få jobs i virksomheden, og for virksomheden betyder det, at man vælger blandt en mindre del af talenterne. Der vil være en tendens til, at Rip, Rap og Rup effekten dominerer, og at organisationen udvikler en stor ensartethed.

Men selv ved ekstern og åben rekruttering kan der være tale om bias. Der kan for eksempel være forhold, som afholder etniske minoriteter fra at søge jobs på det pågældende område. En nyere undersøgelse belyser vanskelighederne ved at rekruttere etniske minoriteter til bestemte områder, nemlig politiet, forsvaret (Hansen og Katznelson 2001). Den peger på, hvordan områdets (eller jobtypens) image kan have betydning for, om det anses for realistisk at søge job der. For eksempel siger en unge mand med tyrkisk baggrund: ”Der er ikke noget mere dansk end at være politimand eller at være i forsvaret” (Hansen og Katznelson 2001:19). Og han opfatter sig som afskåret fra den type jobs, fordi han ikke ser sig som omfattet af den definition på danskhed.

### **Selektionskriterier**

Collinson med flere (1990) peger på ud fra deres undersøgelser, at virksomheder opererer med to typer af kriterier, når de rekrutterer. Disse kriterier kan anvendes både til at udvælge ansøgere til samtale og til at foretage det endelige valg efter evt. jobsamtale.

- *acceptability* defineres som tekniske eller funktionelle kvalifikationer, kriterierne udtrykkes via opstilling af jobkrav og måles via uddannelsesbaggrund eller tekniske færdigheder.

- *Suitability* er ikke så specifikt og handler om at finde en person, der passer. Indsatsen rettes mod at evaluere motivation og personlighed.

De peger på, at diskrimination har meget større sandsynlighed for at optræde, hvor *suitability* spiller en stor rolle. Ofte vurderes kandidater ud fra tågede begreber, såsom fremtoning, modenhed, og holdning, personlighed, evnen til at passe ind, kemi, livlighed, tillidsvækkende fremtoning. Denne type af kriterier vil ofte føre til det, der kaldes homosocial reproduktion: Vi rekrutterer dem, som ligner os, dem som vi kan identificere os med.

Personlighed spiller en stadig større rolle i rekruttering af kandidater på funktionærniveau, selv til meget tekniske jobs. Det betyder, at det er vanskeligt at sikre sig i mod bias. Collinson m.fl anbefaler, at *suitability* kriterier kun anvendes, hvor det er begrundet i jobbet. Når *suitability* kriterier anvendes, bør man arbejde på en så stor gennemsigtighed i proceduren som muligt. Det vil sige, at procedurerne formaliseres i

højere grad, for eksempel i form af klarere kriterier for udvælgelse, strukturering af samtalerne etc.

Thomsen (1999) peger i sin undersøgelse af etniske minoriteter på statslige arbejdspladser på, hvordan den faglige og personlige kompetencevurdering ofte smelter sammen og fører til, at 'genkendelighed' bliver et implicit kriterium for ansættelse. Hun diskuterer endvidere, hvordan det store fokus på korrekt sprogbeherskelse ser ud til at være en barriere for ansættelse af etniske minoriteter. Hun argumenterer for, at man bør skelne mellem jobs, hvor korrekt sprogbeherskelse fra dag 1 er nødvendig, og jobs, hvor sproglig opkvalificering kan indgå i den almindelige oplæring og introduktionsfase.

Csonka (1995) peger på, at virksomhedens arbejdsmarkedssituation spiller en vigtig rolle for, hvordan virksomheder selekterer. Når mængden af ansøgninger er stor, suppleres de eksisterende kriterier for selektion af ansøgere ofte med andre og 'blødere'. Hvis man for eksempel ønsker at udvælge de mest spændende, initiativrige og gennemslagskraftige ansøgere blandt de mange i bunken, ser man måske efter sproget i ansøgningen, ansøgerens fritidsinteresser osv. Der kan imidlertid let være kulturelle bias forbundet med en sådan selektion, så dermed risikerer man f.eks., at egnede ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund ikke får muligheder for at komme til jobsamtale og dermed ikke opnår en individuel vurdering.

### **Ansættelsessamtalen**

I de seneste år er der lavet undersøgelser, der belyser, hvordan der, uden at det er tilsigtet, opstår skævheder i jobsamtalen. Undersøgelserne ser på kommunikationen i jobsamtalen og baserer sig på observationer samt video- og båndoptagelser af samtalen og eventuelt af de forhandlinger, der efterfølgende finder sted i ansættelsesudvalget.

Jan Scheuer (1999) har fortaget en omfattende undersøgelse af jobsamtaler med akademikere. Hans hovedresultat er, kort sagt, at de, som taler mest, får jobbet. Taler man mindre, får man simpelthen ikke jobbet. I den videre analyse af samtalerne viser han, hvordan køn, regionalt tilhørsforhold og social baggrund spiller en vigtig rolle. Han påviser, at der anvendes forskellige interviewformer afhængig af kønnet. Kvinder stilles for eksempel andre typer af spørgsmål end mænd; spørgsmål som opfordrer til korte svar, mens mænd i højere grad interviewes som ligeværdige diskussionspartnere. Han konkluderer, at den form for samtale som praktiseres i danske organisationer privilegerer mænd, storbymennesker og de, som tilhører den højere middelklasse.

Iben Jensen (2004a) studerer ansættelsessamtalen som et kulturmøde mellem majoritets- og minoritetsdanskere. Hun konstaterer indledningsvis, at i et ansættelsesinterview handler det om at få plads til at præsentere sine kvalifikationer. Hun viser i sin undersøgelse, at når det gælder etniske minoriteter, kommer samtalen let til at handle om noget andet. Som eksempel nævner hun en kvindelig ansøger, som spørges om, hvorvidt hendes mand forventer, at hun passer hjemmet. Det, som interviewereren ønsker at belyse, er ansøgerens muligheder for at være fleksibel i arbejdet. Men ansøgeren tvinges hermed til at forsvare sig mod uudsagte forventninger og forestillinger om familiemønstre blandt etniske minoriteter og får dermed ikke så meget plads til at gøre rede for sine kvalifikationer.

I en anden undersøgelse, som er udarbejdet som en del af TDC's projekt om mangfoldighedsledelse, ser Iben Jensen (2004b) på ansættelsessamtalen som et ritual, der følger bestemte spilleregler, og hvor parterne forventes at udfylde forskellige roller. Hun viser, at disse ritualer let kan være behæftet med kulturelle bias – der ikke forstås ens af begge parter i samtalen. Et eksempel er en ansøger, som adspurgt om sine svage sider giver sig til alt for bogstaveligt at beskrive disse. Et andet er en ansøger, som - når der sprogligt gives signal til, at han eller hun skal udfolde sig i længere tid om sine kvalifikationer - bliver meget detaljeret og teknisk; dokumenterer frem for demonstrerer. Jensen fremhæver, at den gode kandidat, altså den der får tilbudt jobbet, evner en række ting, uafhængigt af de faglige kvalifikationer, såsom humor og kendskab til ansættelsessamtalens ritualer.

### **Stereotyper på arbejde.**

Forestillinger om 'de andre', de som har en anden etnisk baggrund, spiller - som det fremgår af afsnittet ovenfor - en rolle for rekrutteringsprocessen, men også for det sociale samspil på arbejdspladsen.

Det handler om, at minoriteten ikke mødes og ses som individer, men tilskrives bestemte behov, evner og adfærd alene på baggrund af deres etnicitet. Vi handler med andre ord ud fra nogle stereotyper, som minoriteten kan være nødt til at forholde sig til, og det kan være med til at skabe uhensigtsmæssige mønstre. Det får betydning for, hvordan minoriteter performer og for deres evne til at orientere sig i organisationen – og dermed deres muligheder for at gøre karriere.

For eksempel peger amerikansk forskning på, at ledere (som er hvide amerikanere) ikke forventer, at minoriteter kan udføre arbejdet på normalt niveau, og accepterer en undergennemsnitlig performance uden at give feedback. Et vigtigt element heri er, at hvide amerikanere frygter at blive beskyldt for racisme, hvis de kritiserer afroamerikanske medarbejders performance. Et andet element er, at de fortrinsvis ser medarbejdere med samme baggrund som deres egen som egnede kandidater til lederstillinger. Undersøgelserne påpeger, at uden feedback er medarbejdere med minoritetsbaggrund ikke i stand til at forbedre deres indsats, og dermed har de færre muligheder for at komme videre i organisationen (Jamieson & O'Hara 1991, Wentling & Palma-Rivas 1997b).

En del af forskningen omkring, hvordan etniske minoriteter klarer sig i arbejdslivet, fokuserer på sådanne sociale samspil. Der er tale om systematisk undervurdering, om token status, og om chikane eller diskrimination knyttet til etnicitet. Det drejer sig langt hen ad vejen om de samme mekanismer, som er på spil i forhold til køn. Og konsekvenserne er de samme. Det sætter gang i en kæde af reaktioner, som betyder, at der skabes en usikkerhed omkring personens faglige identitet, og som begrænser hans eller hendes udfoldelsesmuligheder (se f.eks. de los Reyes 2000a).

Men de stereotype forestillinger, som udvikles i forhold til etniske minoriteter på arbejdslivet, har andre ansigter end de, som udvikles i forhold til kønsforskelle. Derfor skal de omtales nærmere.



Forestillinger om etniske minoriteter etableres ofte i en modstilling til 'os' - danskerne. Dermed ses etniske minoriteter som én gruppe - på tværs af alle forskelligheder. Flere undersøgelser påviser, hvordan etniske minoriteter ofte diskuteres som en svag gruppe. Sammen med mennesker med nedsat arbejdsevne eller sociale problemer betegnes de som de svage på arbejdsmarkedet. Desuden beskrives etniske minoriteter oftest i medierne som en byrde for det danske samfund, en byrde som virksomhederne må tage deres del af. Det får betydning for, hvordan mennesker med minoritetsbaggrund mødes på arbejdspladsen (Diken 2002, Kamp og Hagedorn-Rasmussen 2004).

Den fysiske afstand til Danmark spiller en rolle i tankefigurer omkring forskellighed. Knudsen viser med eksempel i søfarten, hvor danske polske og filippinske søfolk samarbejder, at man præges af forestillinger om, at danskere er på det højeste udviklingstrin. Jo længere væk fra Danmark, jo mindre udviklede. Filippinske kolleger ses således som et naturfolk, som er mere primitive og barnlige i tankegang og adfærd. De tilskrives derfor en anderledes arbejdskultur, præget af intuition og mangel på logik; mens polakker ses som 'tæt på den nordiske type' og dermed med en arbejdskultur, der ligner vores (Knudsen, 2003).

På samme måder viser svenske undersøgelser, hvordan forventninger om, at svenskere er avancerede og moderne ledere, mens etniske minoriteter er mere gammeldags og autoritære, er kernen i overvejelser omkring udnævnelse af ledere med etnisk minoritetsbaggrund i organisationen (de los Reyes 2000b).

Kønnet spiller også en rolle. Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund bliver ofte modstillet den frigjorte nordiske kvinde og fremstilles som afhængig, undertrykt og isoleret. De bliver således set som bærere af en patriarkalsk kultur. Undersøgelse af jugoslaviske kvinder på Volvo (Ålund 1993) peger på, hvordan dette syn på kvinderne betyder, at de ikke opfordres til at videreudanne sig og påtage sig mere selvstændige arbejdsopgaver, ligesom de svenske og finske kvinder gør det.

Med dette skal ikke være sagt, at kulturel baggrund ikke har betydning i samspillet mellem mennesker i organisationer. Ofte søger vi indledningsvis, i et forsøg på at få et samspil til at lykkes, tilflugt i de forklaringer, som stereotyperne tilbyder, og det kan være udmærket som første trin. Men problemet er, at mange af de stereotyper, som udvikles, tildeler minoriteterne en mindreværdig position. Desuden overses både den universalitet og individualitet, som præger menneskers handlinger.

## **Del 3 Byggebranchen under luppen.**

I del 2 gennemgik jeg forskellige forhold, der kan bidrage til kvinder og etniske minoriteters ringe repræsentation indenfor bestemte områder i arbejdsmarkedet og belyste de mekanismer, der fører til ulighed i muligheder for minoritet og majoritet.

Disse forhold spiller en forskellig rolle, afhængig af den konkrete sammenhæng vi ser på. Både den konkrete samfundsmæssige sammenhæng, branche, organisation og profession har afgørende betydning.

I det følgende afsnit sammenstilles eksisterende nyere undersøgelser, der specielt ser på disse problemstillinger i byggebranchen og blandt ingeniører og andre byggeteknikere. Det drejer sig primært om undersøgelser i den engelske byggebranche, og primært af kvindernes betingelser og muligheder. Men der er også enkelte nordiske undersøgelser. Derimod findes uhyre få studier, der beskæftiger sig med etniske minoriteter i byggebranchen.

De resultater, der refereres, kan ikke direkte overføres. Der er for eksempel store forskelle mellem det engelske og det danske arbejdsmarked. For blot at nævne enkelte markante forskelle: I England er der generelt meget lavere deltagelse af kvinder på arbejdsmarkedet. Tilsvarende er diskussionen om en balance mellem arbejde og familie ikke så veludviklet; en traditionel kønsarbejdsdeling i hjemmet tages i højere grad for givet. Samtidig er England i meget højere grad end Danmark et multikulturelt samfund. Kvinderne i den engelske byggebranche er altså i højere grad end de danske pionerer.

Samtidig er feltet kun sporadisk undersøgt, og undersøgelserne har forskelligt fokus og tilgang: For eksempel fokuserer nogle entydigt på forskelle mellem kvinder og mænd, andre levner mere plads for en diskussion af forskellige typer af maskulinitet og femininitet, som jobbet eller faget giver rum for.

Afsnittet skal altså ikke opfattes som hårde facts om byggebranchen, men snarere give inspiration til diskussioner og nye undersøgelser ved specifikt at inddrage træk, som er typisk i fag og branche.

### **Kvinder i byggebranchen**

#### **Engelske undersøgelser**

En forskergruppe tilknyttet Loughborough University i - Dainty og andre - har igennem flere år beskæftiget sig med muligheder og barrierer for kvinders karriere i byggebranchen. De tager udgangspunkt i det faktum, at det er lykkedes at få langt flere kvinder ind på de byggetekniske uddannelser, men for det første går det trægt med deres entre i entreprenørbranchen. Endvidere peger deres undersøgelse på, at det kan blive svært at fastholde kvinderne i branchen – medmindre der sker radikale ændringer - fordi de betingelser og karrieremuligheder, de tilbydes, er ringe. (Dainty, Bagilhole, Neal, 1999, 2000, 2001) Deres undersøgelse baserer sig på interviews med 82 'construction

professionals<sup>1</sup>, halvt af hvert køn (matchede mht uddannelse, alder, anciennitet) ansat i fem af de største entreprenørvirksomheder i England.

Dainty m.fl. peger på tre typer af årsager: Rekrutteringspraksis, jobstrukturer og kultur.

### *Rekrutteringspraksis*

HR området er generelt ikke særlig veludbygget og rekrutteringspraksis er meget lidt formaliseret. Ansvar for rekruttering er oftest lagt ud til linjeledelsen, som ikke er uddannet i personale spørgsmål, ligesom de heller ikke er bevidste om eventuelle bias og diskrimination. Kvinder sidst i 20'erne/først i 30'erne mødes med stereotype forventninger om, at de er mere orienterede mod fremtidig familieførelse end job og karriere. Netværksrekruttering er meget udbredt, og også dette må antages at favorisere mændene, fordi de har bedre acces til netværk af uformelle kontakter. Forfatterne konkluderer, at med denne rekrutteringspraksis er det sandsynligt, at Rip, Rap og Rup effekten dominerer, de mandlige ledere rekrutterer formodentlig 'nogle der ligner'.

### *Køn, familie og job*

Det tages for givet, at arbejdet i byggebranchen er tidskrævende, og at det griber ind i sociale og familiemæssige aktiviteter. Karriere forudsætter desuden erfaring fra store projekter og også gerne international erfaring. De fleste mænd i branchen har partnere, som ikke arbejder og som tager sig af de familiemæssige opgaver. De sigter mod hurtigt i karrieren at arbejde i store projekter og er geografisk fleksible. For kvinderne derimod er lange arbejdsdage og arbejde langt væk - rejseri - svært at få til at passe med familieliv. Jo længere tid kvinderne er i organisationen, jo mere bliver familiefaktoren synlig, og jo mere sakker de bagud i karriere.

Deres karriere strategier adskiller sig fra mændenes. De søger i starten af deres karriere i højere grad mindre projekter med henblik på her at kunne bevise deres faglige dygtighed. Og de bruger ikke i samme grad som mændene de uformelle netværk til at fremme deres karriere. Senere søger kvinderne ofte over i stabs- og støttefunktioner, hvor de bedre kan kombinere arbejde og familie.

### *Arbejdskultur*

Også kulturen på arbejdspladsen er med til at hæmme kvindernes karriere. Den beskrives som typisk maskulin: Konkurrencepræget og konfliktorienteret. Det synes at være en accepteret del af kulturen med et rå sprog og adfærd; øgenavne, jokes og chikane rapporteres ofte.

På dette område er gruppens studie suppleret med et dagbogsstudie af en kvindelig bygningsingeniør, som giver kød og blod til diskussionen om diskrimination og chikane (Bagilhole m. fl., 2002). Kvinden, som vi følger i 3 måneder, er relativt nyuddannet og har arbejdet 1½ år som byggeleder på en stor byggeplads. I dagbogen berettes om uønskede seksuelle invitationer fra overordnede, jokes og sladder, samt undervurdering af hendes præstationer. Det underminerer hendes position som faglig kompetent person. Hun har forskellige copingstrategier: hun veksler mellem at ignorere det, bære mere

---

<sup>1</sup> Den engelske betegnelse Construction professionals er en samlet betegnelse for folk med mellemlange og lange videregående ingeniøruddannelser indenfor bygge- og anlægsgfag. Det svarer til gruppen af bygningsingeniører og –konstruktører i Danmark.

maskulint tøj, presse sig selv til at yde mere arbejdsmæssigt for at få respekt, bebrejde sig selv problemerne osv. Denne form for chikane tager tydeligvis meget energi og mange kræfter, kræfter som mændene ofte bruger på at gøre sig synlige og netværke.

Andre nyere studier, som beskæftiger sig med kvinders karriere, underbygger på forskellig vis de ovenfor nævnte resultater. Watts (2001) undersøger kvindelige ingeniørers arbejdssituation i byggebranchen. Hun noterer, at de kvindelige bygningsingeniører føler sig ensomme, de føler sig som minoritet meget synlige (tokens), og det betyder, at de oplever stort pres for at performe - det er et konstant pres og stress. Det ser ud, som om det gør en stor forskel, hvis man vinder sympati hos en patron (senior male). Lønmæssigt sakker de bagud sammenlignet med mændene. Dette tillægger kvinderne på den anden side oftest ikke så stor betydning. Undersøgelsen er baseret på interviews med 31 tilfældigt udvalgte kvindelige ingeniører indenfor forskellige dele af byggesektoren - konsulentfirmaer, entreprenører, det offentlige, forskning.

Ranson (2003) undersøger forskelle i ingeniørers valg af karriere afhængig af deres køn. Hun peger især på familiedimensionen som væsentlig. Der er visse forskelle i hvilke typer af karriere, som mænd og kvinder vælger. Væsentlig flere mænd end kvinder vælger for eksempel at blive selvstændige, mens en karriere indenfor samme organisation foretrækkes af lige mange mænd og kvinder. Men det er især deres begrundelser, som afslører deres forskellige situation og præferencer. Mens kvinder vælger at blive selvstændige for at have en større tidsmæssig fleksibilitet, er mændenes begrundelse, at de dermed er i kontrol; det er selve det selvstændige, der trækker. Og kvindernes begrundelse for at søge karriere hos samme arbejdsgiver er ofte, at de dermed har bedre muligheder for at få særlige ordninger, således at de kan få familie og arbejdsliv til at passe sammen. Mændene forventer derimod en større job- og lønmæssig sikkerhed ved at satse på intern karriere. Undersøgelsen er baseret på interviews med 317 kvindelige og mandlige ingeniører i Canada.

### **Nordiske undersøgelser.**

Den svenske forsker Barbro Olofsson har igennem mange år beskæftiget sig med byggebranchen. I hendes doktorafhandling (2000) sammenligner hun kvindelige og mandlige leders ansættelses- og arbejdsforhold. Undersøgelsen bygger på spørgeskemaer udsendt til 4000 byggeledere og er udbygget via intensive interviews med 28 personer – lige mange af hvert køn.

Undersøgelsen viser, at der er forskel i de positioner, som kvinder og mænd indtager. Kvindelige arbejdsledere er oftest ansat i specialist- eller støttestrukturer. Omkring 40 % af kvinderne har et sådant job, mens dette kun gælder ca. 20 % af mændene. Mandlige byggeledere er derimod oftere chefer med personaleansvar, mens kvinderne oftere besætter de lavere lederstillinger.

Fordeling på typer af lederjobs (% af gruppen)					
Job	Specialist	Arbejdsleder Uden personaleansvar	Arbejdsleder med personaleansvar	Afdelings- eller gruppechef for op til 10 personer	Højere chef
Kvinder	39	28	26	3	4
Mænd	22	24	28	13	13

Olofsson, 2000:147

Kvindelige ledere er en sjældenhed i under- og side-entreprenørfirmaer, de arbejder fortrinsvis i større byggefirmaer med total entreprise, rådgivning og byggematerialer. Byggelederne oplever uanset køn stress i arbejdet, og ser vi på dem, som har børn, angiver både mænd og kvinder, at de oplever en konflikt mellem familie og arbejde. Kvinderne oplever dog en større konflikt end mændene. Undersøgelsen er gennemført i 1997, så det er ikke usandsynligt, at der er sket ændringer i Sverige på dette felt i løbet af de forgangne 8 år, blandt andet fordi kvinderne efterhånden indtager en større plads. Andelen af kvindelige civilingeniører i byggeriet var i 1997 (som i Danmark) lidt over 12 %. Men blandt andre typer af ingeniører og bygningsteknikere var den kun 2,3 %. Andelen er dog meget større i de yngre årgange, hvilket indikerer, at kvindeandelen stiger.

En norsk undersøgelse af kvinder i ingeniørfaget (generelt) sætter fokus på et andet vigtigt aspekt. Den peger på, at kvinder kan vælge forskellige måder at være 'kvindelig ingeniør' på. Kvinderne befinder sig selvsagt i et fag og i et miljø, som er domineret af traditionelle mandlige symboler, sprog og adfærd, men indenfor det rum er det muligt at forfølge forskellige strategier. Undersøgelsen er baseret på spørgeskemaer udsendt til alle kvinder organiseret i den norske ingeniørforening kombineret med dybdegående interviews med mandlige og kvindelige ingeniører (Kvande, 1999).

Kvande finder, at kvinderne forfølger fire principielt forskellige strategier i deres karriere. De **hjemløse** ser ikke sig selv som anderledes eller diskrimineret. Hvis de oplever problemer, tager de dem personligt. Deres strategi er at være flittige og overholde kodeks og regler, og de deltager ikke i mændenes konkurrence om belønninger og karrieremuligheder. '**One of the boys**' gruppen er mere selvbevidste. De vil behandles på samme måde som mændene. De prøver at blive som mændene, de efterligner deres strategier (også alle de subtile) for at få karriere. **De kompenserende** understreger deres anderledeshed, men har svært ved at finde et stabilt og tilfredsstillende ståsted. De trækker sig tilbage fra de spil, de ikke synes om, opgiver at trage efter ledende positioner, vil ikke deltage på mændenes betingelser. De resignerer og kompenserer for et utilfredsstillende arbejdsliv ved at fokusere på familien. Den sidste gruppe, **udfordrerne**, er kritiske overfor mændenes dominans, men de deltager i

konkurrencen om karriereposter, de spiller spillets regler, men søger at omdefinere reglerne. De er ikke pæne og dygtige, de er strategiske (og dygtige), og de opnår karriereposter. Kvande peger på, at kun den sidste gruppe får succes.

### **Etniske minoriteter i byggebranchen**

Der findes kun én undersøgelse, der belyser etniske minoriteters vilkår specielt i byggebranchen. Her er 43 engelske byggeledere (construction professionals) med etnisk baggrund interviewet. I undersøgelsen sammenholdes resultaterne af den ovennævnte store engelske undersøgelse i en samlet publikation (Dainty, Bagilhole, Ansari og Jackson, 2004).

De peger på, at der er en del fællestræk i de problemer, som etniske minoriteter og kvinder møder i byggebranchen. En rekrutteringspraksis, som er meget lidt formaliseret og professionaliseret, og hvor netværk spiller en stor rolle, er med til at gøre adgangen til jobs vanskelig for de etniske minoriteter. Og kulturen med dens accept af 'en hård tone', øgenavne, jokes og nedsættende bemærkninger rammer minoriteter. Mange af de interviewede angiver, at de har oplevet jokes og øgenavne med racistiske overtoner. Branchen har (i England) et image som en branche, hvor man kan forvente at møde direkte og indirekte diskrimination, og man har ikke - som i mange andre brancher - igangsat initiativer for at tilvejebringe lige muligheder (equal opportunity). I de senere år er der gjort en stor indsats for at rekruttere yngre kvinder, mens etniske minoriteter ikke er en gruppe, som man har henvendt sig til – tværtom - hvis man ser på branchens hvervningsmateriale, nævnes eller vises etniske minoriteter ikke som en del af de ansatte.

Der er meget få etniske minoriteter blandt byggelederne i branchen. Og de interviewede peger på, at de ofte mødes med en forventning om, at de ikke kan deres job. De føler derfor, at de er nødt til at kunne mere eller arbejde ekstra for at blive taget alvorligt. Manglende feedback fra deres ledere gør det endvidere vanskeligere for dem at gøre karriere i organisationen.

## Litteratur

- Andersen, F (2004). *Analyse af kvindeandelen blandt bygningkonstruktører*. Konstruktørforeningen 2004.
- Alvesson, M. og Y. Due Billing (1999). *Kön och Organisation*. Lund, Studentlitteratur.
- Bach, H. og P. Sidelmann (2003) *Hvorfor er der så få kvindelige ledere i centraladministrationen?* Tidsskrift for arbejdsliv, 4, side 21 - 40
- Bagilhole, B. M., Dainty, A., and R. M. Neale (2002). A women engineers experience of working on British construction sites. *International Journal of Engineering*, vol. 18, 4, 422-429
- Bonke, J.( 2002) *Tid og velfærd*. København Socialforskningsinstituttet 02:26. 2002
- Børsen (2004) *Danske ledere afviser kønskvoter*. Børsen den 3 december 2004, s 2-3
- Calas, M. and L. Smircich (1993). Dangerous liaisons: the 'feminine in management' meets 'globalization'. *Business Horizons*, march/april 71-81.
- Casey, C. (1995). *Work, Self and .society – after industrialism*. London, Routledge.
- Collinson, D. and J. Hearn (1996). *Men as managers and managers as men*. London, Sage.
- Collinson, D.L., D. Knights and M. Collinson (1990) *Managing to discriminate*. London, Routledge.
- Csonka, A. (1995) *Når virksomheder rekrutterer*. København, Socialforskningsinstituttet.
- Dainty, A., Bagilhole, B. M. and R. M. Neale (1999). Women's career in large construction companies, expectations unfulfilled. *Career development international* 4/7 353-357
- Dainty, Bagilhole, Neale (2000). A grounded theory of women's career underachievement in large UK construction companies. *Construction management and economics*, vol. 18, 239-250
- Dainty, A., Bagilhole, B. M. and R. M. Neale (2001). Male and female perspectives on equality measures for the UK construction sector. *Women in management review*, vol. 16, 6, 297-304.
- Dainty, A., Bagilhore, B. M., Ansari, K.H. and J. Jackson (2004). *Creating equality in the construction industry: an agenda for change for women and ethnic minorities*. Journal of Construction Research, vol 5, 75-86

de los Reyes, Pauline (2000a). *Var finns mångfalden? Konstruktionen av mångfald inom svensk forskning och samhällsdebatt.* (report no. 2). Arbetslivsinstitutet, Stockholm

de los Reyes, Pauline (2000b). Diversity at Work: Paradoxes, Possibilities and Problems in the Swedish Discourse on Diversity. *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 21, 2: 253-266

Diken, B. (2002) *Justification and Immigration in the Network Society – a New Ambivalence*. AMID Working Paper Series 4/2002. Aalborg: Academy for Migration Studies.

Drewes Nielsen, L. og L.B. Knudsen (2000).: Kvinders liv og arbejde i det senmoderne samfund. I: Bjerring B et al. (red) *Hvor går grænsen? - køn og arbejdsliv i forandring*. København: Samfundslitteratur

Due-Billing, Y and M Alvesson (2000). Questioning the notion of feminine leadership: a critical perspective on the gender labelling of leadership. *Gender work and organization*, vol. 7, 3, 144-157

Fournier, V. and M. Kelemen (2001). The Crafting of Community: recoupling discourses of management and womanhood. *Gender, Work and Organization*, vol.8, 3, 267-290

Gherardi, S. (1995). *Gender symbolism and organizational cultures*. London, Sage

Gaarde, J. (2000). *Dagpengeberettigede marts 2000 opgjort for alle og etniske ingeniører*. Notat IDA

Gaarde, J. (2004) *Ingeniører, kønsfordeling 1978-2004*. Notat IDA.

Gaarde, J.(1999) *Dimittender 1999 fordelt efter uddannelsesniveau og etnicitet*. Notat IDA

Hagelund, K. Å. (2002) *Profil af IDAs kvindelige medlemmer*. Notat IDA.

Hansen, P. og N. Katznelson (2002) *Unge nydanskere i forsvar og politi*. Roskilde: Roskilde Universitetscenter. Center for Ungdomsforskning.

Hatcher, C. (2003) Refashioning a passionate manager. Gender at work. *Gender work and organisation*, vol. 10,4, 391-412

Healy, G. (1999). Structuring commitments in interrupted careers: career breaks, commitment and the life cycle in teaching. *Gender, Work and Organization*, vol. 6, 4, 185-201.



Holt, H. (1994). *Forældre på arbejdspladsen - en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*. Ph.D.-Afhandling. Socialforskningsinstituttets Rapport 94:

Holt, H. (1996). *Erfaringer fra et udviklingsprojekt om familievenlige arbejdspladser*. København, Socialforskningsinstituttet.

Højgaard, L. (2002). Tracing differentiation in gendered leadership: an analysis of differences in gender composition in top management in business politics and civil service. *Gender, Work and Organization* vol. 9,1 15-38

IAK (2000). *Undersøgelse af ingeniører med anden etnisk baggrund end dansk*. Ingeniørernes arbejdsløshedskasse, marts 2000.

Jamieson, D. & J. O'Mara. 1991. *Managing Workforce 2000. Gaining the diversity advantage*. San Fransisco: Jossey-Bass.

Jensen, H.N. og P.L. Olsen (2000) De nye topembedsmænd: topchefers karriereforløb og ministeriers rekrutteringsmønstre. I: T. Knudsen. *Regering og embedsmænd. Om magt og demokrati i staten*. København, Systime.

Jensen, I. (2004) Jobsamtalen. Arbejdsmarkedets optagelsesritual. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, nr. 2, side 24-39

Jensen, I. (2004) *Jobsamtaler og mangfoldighed. En analyse af praksis i virksomheder som aktivt arbejder med mangfoldighed*. Equal projektet. Roskilde Universitetscenter. [http://om.tdc.dk/artikel.php?dogtag=tdc\\_o\\_equal](http://om.tdc.dk/artikel.php?dogtag=tdc_o_equal)

Kamp, A. and P. Hagedorn-Rasmussen (2004). Diversity Management in a Danish context. Towards a multicultural or segregated working life. *Economic & Industrial Democracy*, vol. 25 (4), 525-554

Katila, S. and S. Meriläinen (1999). A serious researcher or just an Other nice girl: doing gender in a male-dominated scientific community. *Gender, Work and Organization*, vol 3, 163-173.

Kanter, R. M. (1993) *Men and women of the corporation*. New York, Basic books, 2.ed.

Klausen, T. (2004) *Samtale med Torben Klausen, studieleder, Erhvervsakademiet for byggeri og produktion*, København 2. december 2004

Knudsen, F. (2003) If you pay with peanuts you get a monkey. Kulturbegrebet på arbejde i multietniske skibsbesætninger. *Tidsskrift for Arbejdsliv* nr. 1, side 43 - 59

Kvande, E. (1999) In the belly of the beast - constructing femininities in engineering organizations. *The European Journal of Women Studies*, vol. 6, 305-328

Lemke, H. (2004). *Notat om dimittenders arbejdsløshed*. IDA 2004

Meriläinen, S. Tienari, J. Thomas, R. and A. Davies 2004. Management consultant talk: a cross cultural comparison of normalizing discourses and resistance. *Organization*, vol.11, 4, 539-564

Moustgaard, U. (2004). *Håndtasken, Heksen og de blåøjede blondiner*. Roskilde universitetsforlag

Newman, D.M & J. O'Brien (2004). *Sociology – exploring the architecture of everyday life* readings. Pine Forge Press

Nkomo, S. M. & T. Cox Jr. 1999. Diverse Identities in Organizations. In Clegg, S. R., Hardy, C. & W. R. North (eds.) *Managing Organizations*. London, Sage.

Olofsson, B. (2000) *Kvinnor och Män i Byggrken*, doktorsavhandling. Stockholm, KTH

Ranson, G. (2003). Beyond gender differences. A Canadian study of women's and men's careers in engineering. *Gender Work and Organization* 10,1, 22-41

Scheuer, J. (1999). *Den umulige samtale. Sprog. Køn og magt i jobsamtaler*. København, Akademisk forlag.

Schultz-Nielsen, M.L. (2000). Hvilke individuelle faktorer har betydning for integration på arbejdsmarkedet?, i Mogensen, G.V. og P.C. Matthiessen (red.) *Integration i Danmark omkring årtusindeskiftet*. Århus, Århus Universitetsforlag.

Studieadministrationen, DTU (2004a).

[http://www.adm.dtu.dk/intern/adm/studforv/noegletal/index\\_d.htm](http://www.adm.dtu.dk/intern/adm/studforv/noegletal/index_d.htm)

Studieadministrationen, DTU (2004b) *Opgørelse over kandidater på nationalitet*. Danmarks Tekniske Universitet 2004.

Thomsen, M. T. (1999). *Med mangfoldighed som mål. En undersøgelse af muligheder og barrierer for etnisk ligestilling og integration af etniske minoriteter på statslige arbejdspladser*. Tåstrup, Teknologisk Institut – Arbejdsliv.

Tilmeldingssekretariatet (2004). *Opgørelse af nyoptagne på ingeniørstudierne fordelt på køn*.

Wajcman, J. (1998) *Managing like a man*. Cambridge, Polity Press.

Watts, J. (2001) Female Civil engineers working as construction professionals. The experience of some women in the UK. Paper for Construction Labour Research workshop 2001.

Wentling, Rose Mary & Nilda Palma Rivas 1997b. *Current Status and Future Trends of Diversity initiatives in the Workplace: Diversity Experts' Perspective*. *Diversity in the Workforce Series*. University of California at Berkeley.  
(<http://ncrve.berkeley.edu/AllInOne/MDS-1082.html>)

Zamany, P. (2004) *Samtale med Parvin Zamany, jobbkonsulent, IAK den 25 november 2004*

Ålund, A. (1993). Det statistiska genomsnittet och bortom – en invandrad kvinnas arbetslivshistorie. I: Scierup, C-U. och S. Paulson. *Arbetets etniska deling*. Stockholm, Carlssons Bokförlag

## Noter

---

i

De opgørelser der foretages på nationalt niveau (ministeriet for flygtninge og indvandrere og integration 2003) tager udgangspunkt i følgende definitioner:

*En indvandrer* er en person født udenfor Danmark, og hvor begge forældre er udenlandske statsborgere eller er født udenfor Danmark). *En efterkommer* er født i Danmark af forældre hvoraf ingen født i Danmark som danske statsborgere. Antallet af indvandrere og efterkommere opgøres ofte efter deres herkomst, som enten fra Tredjelande eller fra vestlige lande: Norden, EU (før østudvidelsen) og Nordamerika.

*Etniske minoriteter* defineres som indvandrere og efterkommere fra tredjelande.

<sup>ii</sup> De undersøgelser som er udarbejdet af IAK og IDA baserer sig på manuel sortering efter navne. med henblik på at indkredse medlemmer som har en baggrund fra 'tredjelande'. Alle med velkendte danske for- eller efternavne er sorteret fra automatisk, mens personer med navne fra Vesteuropa, Nordamerika og Norden er frasorteret manuelt.

I sådanne undersøgelser er det selvsagt ikke muligt at skelne mellem indvandrere og efterkommere: om der er tale om medborgere, som er kommet hertil som børn eller voksne, eller medborgere, som er født og opvokset i Danmark. Og det er klart, at den kan være behæftet med fejl.

De specialkørsler, som er foretaget af DTU, baserer sig derimod på statsborgerskab. Det drejer sig altså kun om ingeniører, som har andet statsborgerskab end dansk. En sådan undersøgelse vil primært omfatte indvandrere (men ikke alle af dem), mens efterkommere vil være meget dårligt repræsenteret.