

DET NY MERINO # 51



## VORES DEJLIGE KÆLLING

En undersøgelse af narrativer som middel til kønsfokuseret magtanvendelse på byggepladsen

STINE BÆK KIELSTRUP FEBRUAR 2021

## PRÆSENTATION AF FORFATTEREN



### **Stine Bæk Kielstrup**

Cand.mag. i International Virksomhedskommunikation,  
Syddansk Universitet

PQ- og kommunikationsmedarbejder hos Holbøll

**ISSN: 2445 – 6764**

### **Copyright ©**

Artiklen må bruges og genbruges under Creative Commons licens BY-NC-ND, hvilket betyder, at den må gengives og spredes elektronisk eller på anden måde, hvis det sker med klar kildeangivelse og/eller med link tilbage til den pågældende gengivelse.

### **Redaktion:**

Flemming Smedegaard  
& Cecilie Greve Jensen



## Abstract

This article examines the discursive dynamics underlying a selection of the construction industry's challenges in attracting and retaining female employees, presented by the contractor's woman council in their 2019 report.

The qualitative case study examines one woman's (Maria) interaction with her male colleagues in the construction industry. At first glance, the interaction is a great success, but the analysis shows that even a well-functioning culture among the employees has the same discursive challenges as presented by the contractor's woman council.

Through a discourse analysis and a social psychological analysis, the article examines how members of the small building community communicate, as well as what role the members' personal ambitions and intentions play in the social interaction.

The analysis is based on Michael Bamberg and Alexandra Georgakopoulou's interpretation of the discourse psychology, *small stories*, and it therefore examines fragments of narratives. In contrast to the dominant master narratives of the building community, a focus on fracture surfaces will increasingly show how members *make* communication, as well as how their interpretation of reality and narratives helps establish an intended position in the community.

The analysis shows that the members do not have all opportunities to exploit the discourse. As Ludwig Wittgenstein described in his language-game, and Erving Goffman described in his theater metaphor, members will feel an urge to confirm the other members' mask play. This is partly due to the discomfort of experiencing cognitive dissonance, but it is as well partly due to the member's need to be acknowledged. Only if the superior discourse and its rules of conduct are maintained, can the members act correctly and thereby be acknowledged by the community.

## Indledning

I en verden af mande- og kvindefag kæmper højtuddannede kvinder for at bryde glasbarrieren og nå til tops i bestyrelses- og direktørposter. Samtidig, men måske mere lydløst, kæmper nogle håndfulde kvinder for at blive anerkendt og respekteret i deres arbejde som tømrer, murer, elektriker, rør lægger, kloakmester og maskinfører. Der er langt mellem kvinderne på byggepladserne og i anlægsindustrien. Faktisk er kun 9% af de ansatte kvinder, og over 50% af disse er ansat til at udføre administrativt kontorarbejde (Byggeriets Kvinderåd, 2019, s.32).

I 2018 blev Byggeriets Kvinderåd stiftet med henblik på at lokke flere kvinder til at vælge en karriere som håndværker. Danmark ser ind i en fremtid med mangel på faglærte, så det er helt afgørende, at arbejdet som håndværker både kan tiltrække unge mænd og kvinder (Dansk Byggeri, 8. marts 2018). Derudover mener Byggeriets Kvinderåd, at mangfoldige virksomheder har bedre trivsel, bedre bundlinje og bedre kompetencer til at udvikle innovative løsninger (Byggeriets Kvinderåd, 2019, s.6). Men en herskende machokultur præget af en hård og til tider sjofel tone har gjort det vanskeligt for kvinderne ikke at føle sig som et fremmedelement, der konstant skal bevise sit værd (Byggeriets Kvinderåd, 2019, s.9). Virksomhederne kaster bolden videre til uddannelserne og meddeler, at de er klar til at ansætte flere kvinder. Ifølge dem er problemet ikke virksomhedernes manglende engagement, men at kvinderne kun sjældent findes blandt deres ansøgere (Lærke, 13. juni 2019).

I vinteren 2018 lykkedes det dog anlægsentreprenørvirksomheden Holbøll at ansætte sin første kvinde; Maria. Efter mere end 20 år i en helt anden branche kunne den ovenikøbet ufaglært kvinde for første gang trække i arbejdstøjet. En skilsmisse og en gennemgribende livsomvæltning fik hende til at søge mod nye udfordringer i byggebranchen. Gennem sin tid hos Holbøll har hun været på mange forskellige byggepladser. Hun har dog altid været tilknyttet projektlederen Torben, der er glad for hendes arbejdsindsats. Maria er glad for sit arbejde, vågner (næsten) altid før sit vækkeur og kører fra Nykøbing hver morgen for at møde klokken seks på pladserne i København. Hun fortryder ikke sine tidligere branchevalg, men hun fortryder, at hun først har opdaget byggebranchen i så sen en alder.

Marias historie passer umiddelbart ikke på de udfordringer, som Byggeriets Kvinderåd beskriver. Hun elsker sit arbejde og føler sig hverken begrænset eller på nogen måde chikaneret af sine mandlige kolleger. Men Byggeriets Kvinderåds rapport er baseret på kvantitative undersøgelser, og hvad de konkluderer som værende kvindernes typiske udfordringer, må derfor være funderet i en bred

branchekultur, som med stor sandsynlighed også omfatter Marias arbejdsplads. Så selvom hun ikke giver udtryk for det, vil diskursen på Holbølls byggepladser med stor sandsynlighed rumme de samme udfordringer for mænd og kvinder, som i resten af branchen.

Marias positive samarbejde med de mandlige kolleger bliver derfor utrolig interessant, fordi hendes interaktion i fællesskabet enten kan afsløre, hvordan en kvinde formår at manøvrere i den mandsdominerede diskurs og måske endda udnytte den til sin egen fordel, eller pege på, hvordan den kvindelige kollega kan udfordre og udvikle diskursen, så arbejdsmiljøet bliver hende mere gunstigt.

## **Problemformulering**

Denne artikel undersøger, hvilke diskursive dynamikker, der ligger til grund for et udvalg af byggebranchens udfordringer i tiltrækning og fastholdelse af kvindelige medarbejdere, præsenteret af Byggeriets Kvinderåd i deres rapport fra 2019. Med afsæt i det lille byggeteams sproglige dynamikker i interaktioner mellem mænd og kvinder vil jeg udpege potentielle årsager til, hvorfor det endnu ikke er lykkedes byggebranchen at blive en attraktiv arbejdsplads for kvinder.

For at kunne svare fyldestgørende på problemformuleringen har jeg valgt at undersøge følgende forskningsspørgsmål.

- ▶ Hvordan opretholder og udnytter henholdsvis den kvindelige og de mandlige medarbejdere diskursen og fællesskabets øvrige medlemmer med henblik på at opnå en ønsket position i fællesskabet?
- ▶ Hvilke diskursive dynamikker ligger til grund for byggeteamets håndværkerjargon?
- ▶ Hvilke fundamentale sandheder ligger til grund for diskursen?
- ▶ På hvilken måde påvirker diskursen den kvindelige kollegas arbejdsmiljø?

# Videnskabelige overvejelser

## Diskurspsykologiens diskursbegreb

I diskurspsykologien er diskursbegrebet både forbundet med konstruktion og funktion. ”The principal tenet of discourse analysis is that function involves construction of versions, and is demonstrated by language variation” (Potter & Wetherell, 1987, s.33). Konstruktionen er funderet i medlemmernes evne til at trække på deres sproglige erfaringer og derigennem konstruere nye versioner af verden. Funktionsbegrebet understreger derimod, at konstruktionen af diskursen er funderet i handlinger, og i de intentioner medlemmerne tildeler disse handlinger. Det psykologiske diskursbegreb og analysens ontologiske præmisser koncentrerer sig derfor om *måderne* hvorpå medlemmerne skaber mening (Bom, 2015, s.18).

## Diskurspsykologisk analyse og socialkonstruktivisme

Diskursanalysens konstruktionistiske afsæt betyder, at vores identiteter ikke betragtes som funderet i en privat agenda. I stedet konstruerer vi konstant vores identitet i interaktion med fællesskabet (Jørgensen & Phillips, 2006, s.112).

I socialkonstruktivismen er vores handlinger ligeledes ikke baseret på, hvordan verden er, men på den betydning, den har for det handlende individ. Forskellen mellem de to videnskabelige ståsteder findes i opfattelsen af individet over for fællesskabet. I socialkonstruktivismen tildeler man i højere grad individets bevidsthed en betydning for interaktionens udvikling (Gergen, 2010, s.43). Det betyder, at medarbejderne fra mit feltarbejde ikke blot forsøger at opnå en positiv interaktion med fællesskabet, men at de konstant forsøger at udleve et ønsket selvbillede. I analysen skal jeg, grundet mit socialkonstruktivistiske videnskabelige ståsted, derfor ikke kun fokusere på *måden* hvorpå der kommunikeres, men særligt på medarbejdernes private ambitioner og intentioner.

Når jeg vælger at tilgå mit data med en diskurspsykologisk analyse, skyldes det, at jeg ser et stort potentiale i dens erkendelsesteoretiske præmisser (Phillip, 2015, s.303). Selvom der er tale om en socialkonstruktionistisk videnskabelig tradition, kan dens fokus på sociale dynamikker som forhandling, magt og positionering mellem fællesskabets medlemmer være med til at styrke validiteten af min analyse og mit bud på diskursens fundamentale sandheder. Diskursens stabile

mønstre og fundamentale sandheder, som socialkonstruktivismen ønsker at kortlægge, ligger ubevidst i diskursen og kan derfor ikke blotlægges gennem interviews (Holm, 2018, s.147, 161). Ved at observere og deltage i interaktionerne, indsamle fortællinger og dykke ned i de sproglige nuancer, bliver det muligt at kortlægge en række strukturer i den daglige adfærd mellem kollegerne og derfra afslutningsvist pege på et diskursivt regelsæt (fundamentale sandheder), som alle medlemmer må forholde sig til i den daglige interaktion. Opfyldes dette regelsæt ikke, vil medarbejderne opnå en negativ følelse af kognitiv dissonans, hvor de virker eller føler sig usammenhængende (Potter & Wetherell, 1987, s.37). Det betyder, at medarbejderne er nødsaget til at udvikle en strategisk positionering, der både fremstiller den ønskede identitet og opfylder diskursens fundamentale sandheder. Det stiller krav til forskeren, der gennem analysen skal skelne mellem medlemmernes individuelle positioneringer og diskursens fundamentale sandheder.

### **Bamberg & Georgakopoulous *Små fortællinger***

Medlemmernes evne til at trække på andre diskursive ressourcer i forsøget på at omgås fællesskabets stabile mønstre omtales som et fortolkningsrepertoire eller interpretativt repertoire (Jørgensen & Phillips, 2006, s.124). I dette fortolkningsrepertoire ligger individets adgang til en lang række lingvistiske ressourcer og evnen til at udvælge heriblandt samt sammensætte disse i fortalte virkeligheder; ”Much of social interaction is based around dealings with events and people which are experienced *only* in terms of specific linguistic versions. In a profound sense, accounts ’construct’ reality” (Potter & Wetherell, 1987, s.34). Hvordan medarbejderne positionerer sig i fællesskabet, handler altså ikke kun om Marias isolerede karakteristikkere af og adfærd overfor kollegerne, men om de langt mere omfattende sandheder som hun over tid konstruerer gennem disse fortalte virkeligheder. Hvem hun ønsker at være på byggepladsen kommer ikke til udtryk gennem én fortælling, men kan muligvis afkodes ved at kortlægge en lang række forskellige fortællinger med den samme gennemgående logik.

Ved at udvælge Bambergs små fortællinger, der er en udlægning af den diskurspsykologiske analyse, vil undersøgelsen tage udgangspunkt i, hvordan de fortalte virkeligheder anvendes i medarbejdernes individuelle positionering. De fortalte virkeligheder kommer både til udtryk gennem sprog og adfærd og defineres som fortællende handlinger. De fortællende handlinger omfatter dog ikke de dominerende fortællinger med klare plotstrukturer. I stedet dykker metoden ned i de ofte mere oversete hverdagsfortællinger og deres ambivalenser, brud og konflikter samt de tilknyttede

fragmenterede og flygtige subjekter (Bager, 2016, s. 135, 142). ”We are interested in how people use small stories in their interactive engagement *to construct* a sense of who they are, while big story research analyzes the stories as *representations* of world and identities” (Bamberg & Georgakopoulou, 2008, s.382).

Identitetsdannelsen er dialogisk dannet mellem de dominerende diskursers forventninger og aktørens frie vilje til at trække på sit repertoire af diskursive ressourcer. Dannelsen og forhandlingen af identiteter er derfor noget, der bygges op over tid og sted gennem interaktion og brudstykker af hverdagsfortællinger. De store narrativer er også interessante, men kun i kraft af, hvordan de formidles gennem hverdagsfortællingerne, eller hvis de implementeres i argumentationen for andre fortællinger og anvendes som modfortællinger til den dominerende diskurs. Derved er det i kraft af brudstykkerne, at de ønskede selvbilleder kommer til udtryk i analysen.

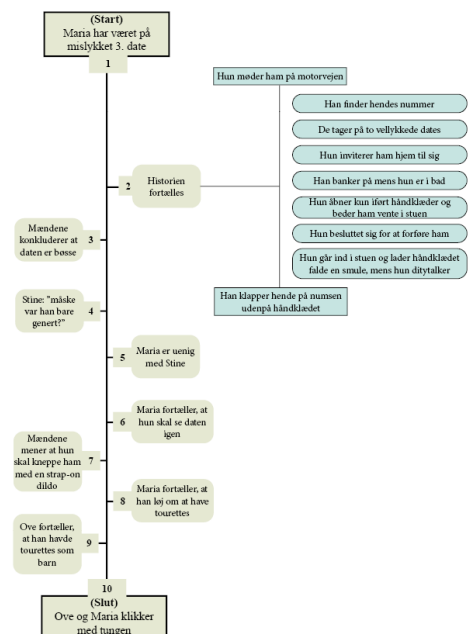
## Artiklens illustrationer

### Tidslinjer

Når jeg skaber overblik over et længere handlingsforløb, vil dets rammesætning, punktutation og plotdannelse blive illustreret i enten en vandret eller lodret tidslinje.

Talehandlingerne vil, i den rækkefølge de bliver udført, få et nummer. Såfremt en informant vælger at fortælle en historie i interaktionen, vil denne historie fremgå ved en særskilt tidslinje udledt af talehandlingen.

Den efterfølgende analyse går ikke nødvendigvis i dybden med alle elementer i tidslinjen. Tidslinjens funktion er derfor primært at give læseren et hurtigt overblik over hændelsesforløbet, så de lettere kan forstå argumentationen for den efterfølgende analyse.

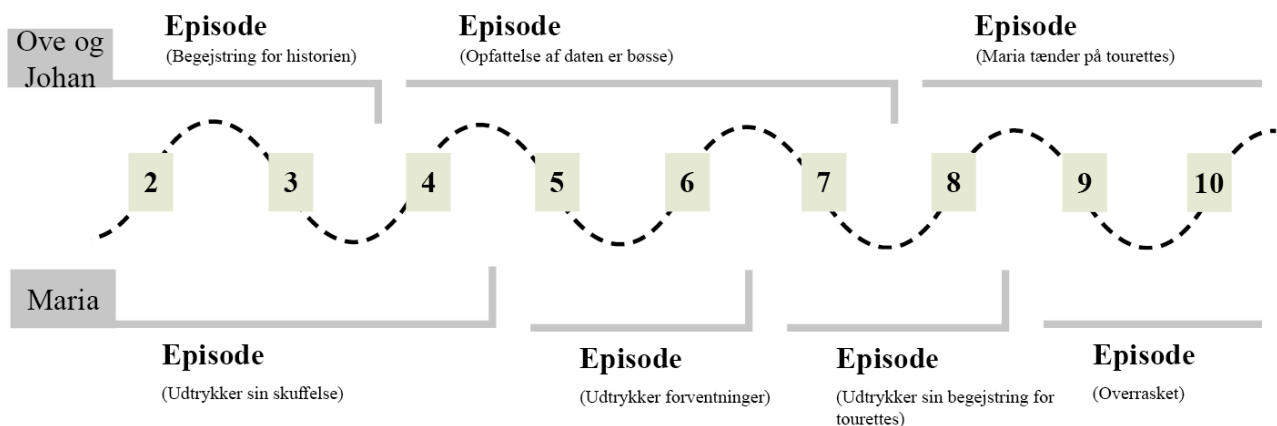




## Slangemodeller

Slangemodellen er udviklet af Barnett Pearce og formidlet i hans teori om Coordinated Management of Meaning (CMM), der undersøger relationen mellem det fortalte, den ønskede effekt, omverdenens indflydelse på udsagnet og dens indflydelse på udsagnets virkning. Den illustrerer handlingssekvensen i dialogens udvikling og giver et overblik over, hvordan aktørerne gennem forhandlingen positionerer sig ift. hinanden (Pearce, 2007, s.145). Selvom f.eks. et møde kun vil rumme ét flow af talehandlinger, så er der mulighed for, at deltagerne opfatter disse talehandlinger forskelligt. Gennem hele handlingssekvensen vil hver aktør have flere opfattelser af situationen. Disse opfattelser har afgørende betydning for, hvordan aktørerne tilgår hinanden og derfor, hvordan dialogen udvikler sig. Den samlede handlingssekvens betegner den overordnede episode. Men som det ses i figur 14, findes der i hver overordnet episode også mindre klynger af talehandlinger, der ligeledes defineres som en episode. Hvor mange talehandlinger episoden rummer, afgøres af aktørens oplevelse og tilgang til situationen. Ændrer aktøren opfattelse af situation, vil vedkommendes tilgang ændre sig, og en ny episode påbegyndes.

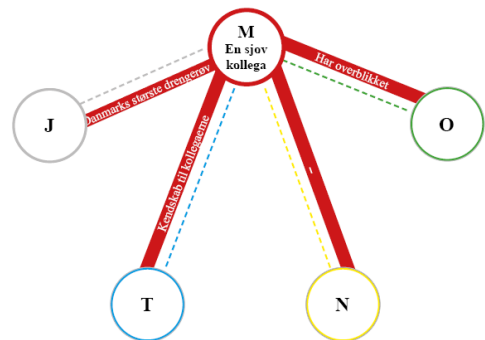
I analysen vil jeg ofte først illustrere tidslinjen og senere dykke ned i positioneringer og sproglige nuancer ved slangemodellen. Talehandlingernes nummerering vil derfor stemme overens med tidslinjens. De deltagende informanternes navne vil blive noteret i de grå firkanter. I nogle tilfælde vil der være noteret flere informanter i én grå firkant. Dette forudsætter, at disse informanter har samme opfattelse og positionering i interaktionen, men jeg bruger det også til at illustrere, hvordan en enkelt informant kan indgå i forhandling med flertallet.



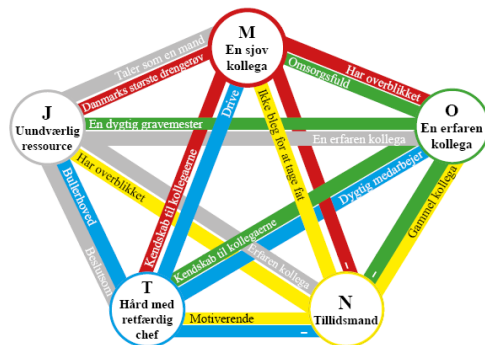
## Positioneringsmodeller

Positioneringsmodellerne er min egen visualisering af Bambergers teori. De fem medlemmer er illustreret ved en cirkel med deres initialer. Gennem medlemmernes interaktion forsøger de at positionere sig selv gennem de historier, de vælger at fortælle om deres kolleger. Modellen giver derfor et indblik i, hvordan hvert enkelt medlem forsøger at positionere sig gennem kategoriseringen af sine kolleger.

F.eks. er Maria noteret ved M i sin cirkel øverst i modellen, og mellem hende og alle fire kolleger er der trukket en tyk rød streg. I de tykke røde streger står, hvordan Maria kategoriserer hver enkelt kollega. Inde i hvert medlems egen cirkel er noteret, hvordan de ønsker at positionere sig selv; hermed menes den identitet, de stræber efter.



Til sidst, når alle medlemmernes positioneringsmodel samles i én model, bliver det muligt at se, hvorvidt kollegernes kategorisering af f.eks. Ove stemmer overens med Oves egen ønskede positionering. Gør den det, er Ove lykkedes med en gensidigt positiv positionering i diskursen.

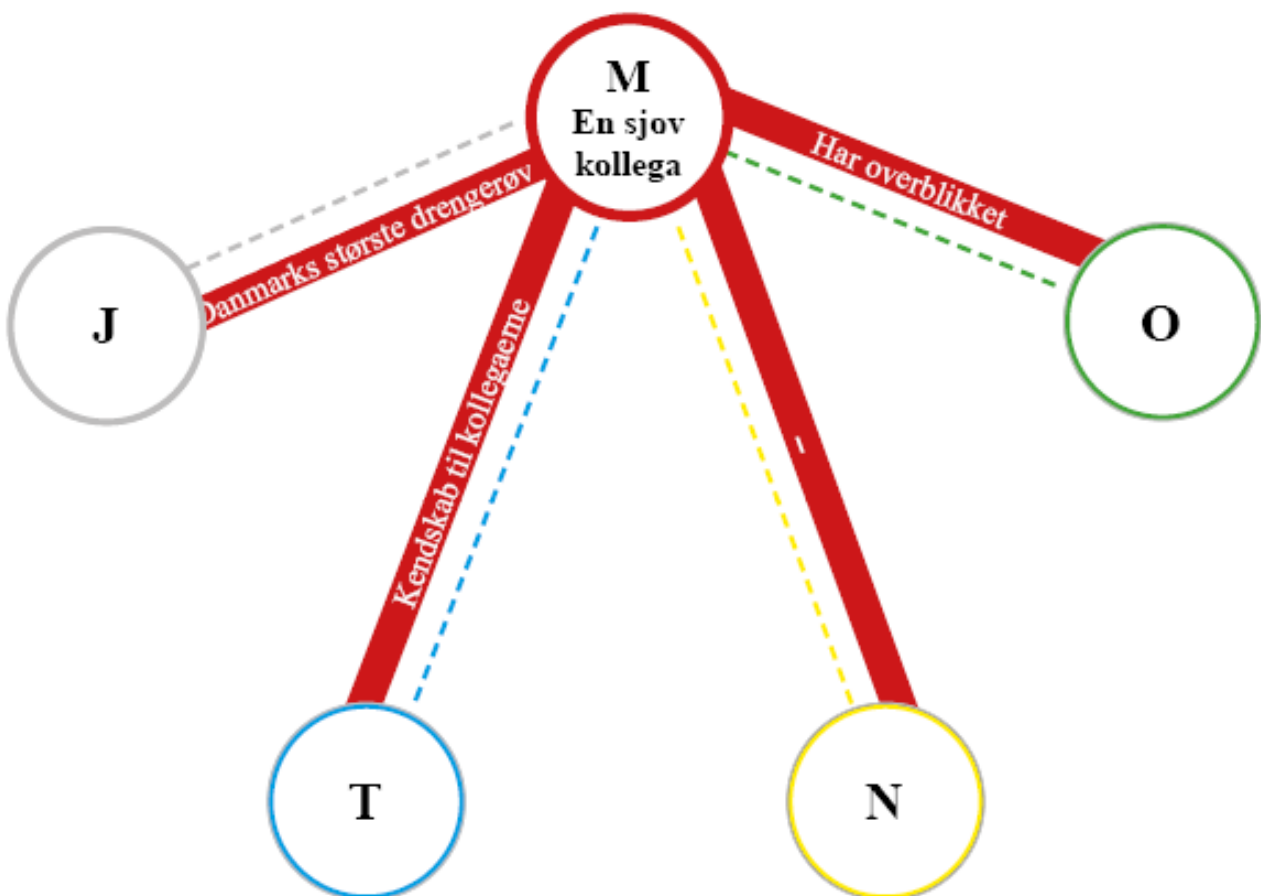


Den samlede model illustrerer, hvor komplekst magtspelet er mellem kollegerne. Det er min overbevisning, at først når vi har kortlagt kompleksiteten i sine flyvske form, er det muligt at søge efter de sandheder og mønstre, som sikrer, at forhandlingerne om identitet foregår under ordnede forhold uden risiko for at udfordre diskursen.

# Analyse

## Maria

Maria forsøger at skabe en identitet som 'en sjov kollega' gennem en positionering, hvor hun fremlægger sig selv som en ikke-kvinde. Hun ser sig uforstående overfor, det kollegerne ville betragte som, feminine karaktertræk. Derved forsøger hun at distancere sig fra sit køn, der af hendes kolleger opfattes som forbundet til den truende feminine adfærd. I selskab med mig, fremlægger hun sig selv som en menneskekender, der ikke er tyngt af mændenes magtkampe, men kan observere deres adfærd objektivt. Hun modsiger sjældent sine kolleger, men formår i stedet at udnytte dialogernes forgreningspunkter og etablere en positiv forhandling. Det betyder, at Maria i højere grad end sine mandlige kolleger må skifte formidlingsstrategi i dialogerne, så udfaldet også er positivt for hende.



Figur 1: Positionering, Maria.

## Når Maria taler om sine kolleger

Maria beskriver kvinder som nogen, der typisk er bange for at fylde for meget, de er følsomme og hverken lige så fysisk stærke eller konkurrenceorienterede som mændene. Hun beskriver modsat sig selv som højtryk, snaksaglig og flasket op med en sjofel jargon. Ofte bruger hun sine anekdoter til at minimere associationerne mellem hendes person og de feminine karaktertræk.

Så havde jeg beklaget mig lidt til Frederik over, at jeg syntes det var et latterligt lortearbejde. Og så siger Frederik så, *hold nu kæft kælling*. Og Henrik farer sammen og siger, *hvad sagde du?! [...] Det der, det er lige en sag for fagforeningen, det der. Det kan du jo ikke... det må du jo ikke sige*. Og det var jo bare i sjov, og jeg tog det som i sjov, ikk?

Når Maria vælger at inddrage Henriks reaktion i denne fortælling, kan det skyldes, at hun ønsker at præsentere modtageren for, hvilke kompetencer, karaktertræk og reaktionsmønstre fællesskabet forbinder med kvinder. Henrik forventer, at Maria ikke vil bryde sig om at blive kaldt kælling, fordi hun er kvinde. Men Marias overraskende reaktion fremhæver hende ikke kun som en kollega, der kan tåle mosten, men som en kvinde, der grundet et fravær af feminine karaktertræk forstår mændenes humor. Derudover optræder kvinder som en trussel mod fællesskabet, fordi hun har magten til at gå til fagforeningen, hvis mændene kommunikerer, som de plejer. Projektlederen Torben mindede engang Marias mandlige kolleger om, at de skulle passe på: ”Nu skal I huske, hvis I gramser på Maria, så er det sexchikane, men hvis Maria gramser på jer, så er det frynsegoder” (Torben). Ved at beskrive sig selv som uforstående for forventningerne til de feminine karaktertræk fremhæver Maria sig som et stabilt medlem og ikke som en trussel mod det maskuline fællesskab. Alligevel oplever jeg flere gange, at Maria tænker kreativt for at finde måder, hvorpå hun kan udfordre mændenes diskurs. Nogle gange klæder hun f.eks. om sammen med mændene, hvilket ofte gør dem forlegne. Som det nyeste er hun ved at anskaffe sig en tisselet, der vil gøre det muligt for hende at stille sig op ved siden af mændene og tisse op ad hegnet på pladserne. Hendes intentioner er at lave sjov og få ”skovlen under mændene” (Maria), men set gennem mine fagbriller gør hun også et stort arbejde i forsøget på at flytte grænserne for, hvad mændene definerer som feminine karaktertræk. Allerede tidligt i feltarbejdet blev det derfor tydeligt, at byggeteamet havde en binær kønsopfattelse, hvor kvinder er omsorgsfulde og velovervejede, mens mænd er stærke og handlekraftige. Derudover fremgår det, at

de mandlige kolleger i højere grad forbinder feminine og maskuline karaktertræk med køn, mens Maria forbinder dem med personlighed.

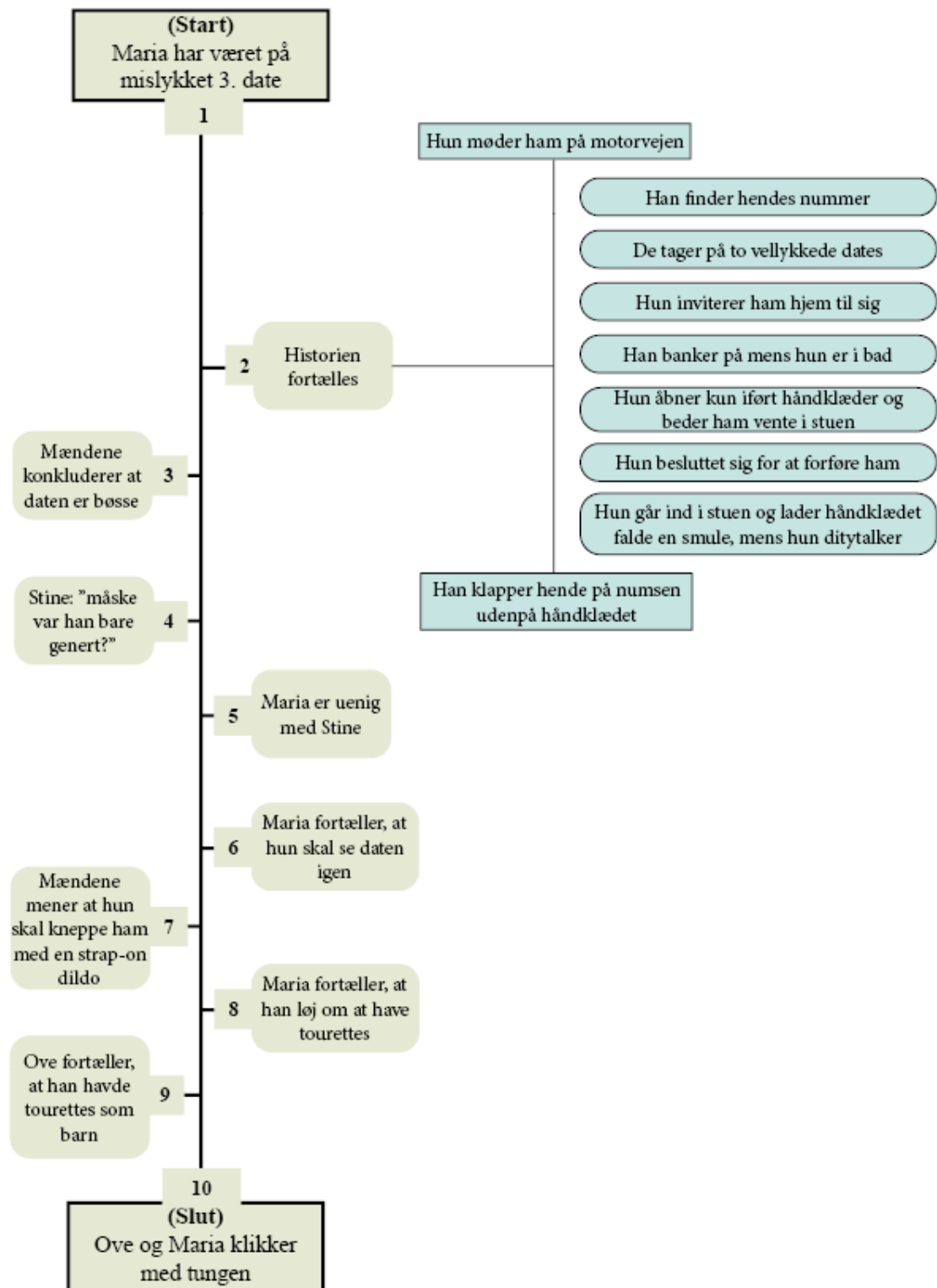
Maria giver kun en enkelt gang udtryk for, at hun forsøger at tilegne sig flere maskuline karaktertræk for at kunne interagere bedre med sine kolleger. Dette ser vi, når de mandlige kolleger afviser Marias ønske om at deltage, når de ser pornovideoer i pauserne, og hun ville ønske, at hun vidste, hvordan hun kunne få fat på sine egne. Hun beskriver primært mændene som nogle kamphaner, der konstant må påtage sig en maskulin rolle for at kunne måle tissemand med kollegerne. Hun kopierer ikke denne adfærd, men distancerer sig fra den ved at beskrive den, som var hun en observerende forsker.

Mændene de er, *her kommer jeg. Prøv lige at se mig!* Du kan bare se på Johan, hvordan han går. Armene hænger lidt ud til siderne som om, at han har et franskbrød under hver arm, og et franskbrød mellem benene. *Sådan våp man, æhh, kom så putte!* [mandestemme].

På mange måder gør Maria grin med mændene. Hun hæver sig op over deres magtkampe og rollespil, som var det et forældet, maskulint urinstinkt og udnytter sine observationer til at omgås dem, så det har positiv effekt for hende selv. Hendes måde at observere og gengive mændenes adfærd i fortællinger til mig positionerer hende som en magtindehaver, fordi hun har et overlegent overblik over mændenes kompetencer samt en forståelse for, hvorfor de agerer, som de gør. Hun italesætter bl.a., at hun ville ønske, at hun kunne få lov til at optimere teamsammensætningen på de forskellige pladser.

## **Når Maria taler med sine kolleger**

Der er en interessant forskel i måden, hvorpå Maria taler med mig, når vi er alene, og måden hun taler med sine mandlige kolleger. Forskellen har jeg valgt at illustrere gennem en samtale, der foregår mellem Ove, Maria, Johan og jeg. Vi snakker om Marias stillestående sexliv, hvortil Maria begynder at fortælle om den seneste date, hvor hun faktisk var tæt på at få sex, men blev snydt.



Figur 2: Plotforløb

I denne dialog kan jeg illustrere flere forskellige dynamikker. Først kan jeg illustrere, hvordan Marias forsøg på at tale sig ind i mændenes humor bliver accepteret, men også taget videre til ekstremerne. Da Maria udtrykker sin skuffelse over datens manglende seksualdrift, definerer kollegerne ham straks som bøsse. Muligvis er det en måde, hvorpå kollegerne afprøver eller bevidst overskrider Marias 'feminine' grænser og derved demonstrerer, hvilken maskulin adfærd det forventes af medarbejderne.

Gentagende gange oplever jeg, at kollegerne skruer op for sexismen, bandeordene eller de maskuline kropssprog, når Maria kommer med hårdere kommentarer som "fuck dig" eller "skulle du ikke ud og skide?". Herved bliver det gjort klart, at hun ikke kan overgå dem i maskuline karaktertræk. Hvis de ikke forsøger at overgå hendes maskuline adfærd, italesætter de den som unødigt eller hysterisk. Især Johan reagerede med drillende kommentarer som "slap dog af", når Marias temperament løb af med hende. Herved fremstiller Johan Maria som en, der ikke har styr på, hvordan man skal agere på byggepladsen. I begge tilfælde vil Maria derfor aldrig få det sidste ord.

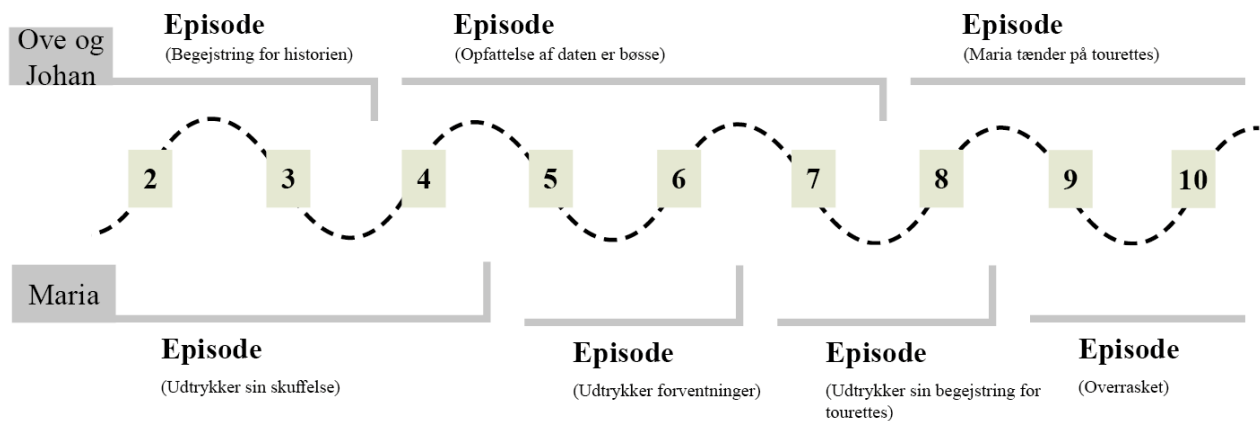
Maria formår at udnytte dialogens forgreningspunkter, så hun på intet tidspunkt optræder som forskellig fra mændene eller som en trussel mod fællesskabet. Da kollegerne udbryder, at daten må være bøsse, bekræfter Maria ikke deres påstand. I stedet bekræfter hun kollegernes forventninger til en rigtig mand. Dette gør hun ved at fortælle, at de skal mødes igen, og hun kræver, at han bryder ind og tager hende hårdt op ad væggen: "Hvis han ikke som det første sætter foden i klemme i døren, springer ind og tager mig hårdt op ad væggen, så ved jeg ikke, hvad jeg gør". Hun kan derfor ikke være enig i, at han er bøsse, men omgås mændenes forventninger til interaktionen.

Mændene foreslår dernæst, at hun skal "kneppe ham med en strap-on dildo", fordi det er det, bøsser kan lide. Endnu engang udnytter Maria et forgreningspunkt i samtalen til at kritisere daten for at have løjet om at have tourettes. Ved at udnytte den implikative kraft og i stedet kritisere manden for at være en løgner om et helt andet handicap, opfylder hun den kontekstuelle kraft, der vil have hende til at kritisere mandens seksualitet som et handicap. Emnet bliver accepteret, hvilket giver Maria muligheden for at udfolde historien, der positionerer hende som en brandfri, sjofel og humoristisk kollega: "Jeg tænkte bare, yes mand! Tænk hvis vi skulle ud og spise, og han lige pludselig råbte *min pik, din mor*, så ville jeg råbe *min fisse er flot og stram* [hun rækker fuck med begge hænder]".

Ove fortæller, at han som barn havde tourettes, hvilket bl.a. fik ham til at klikke med tungen. Fortællingen bliver både en empatisk fortælling om en udfordret dreng og en sjofel pendant til Maria, der fandt tourettes tiltrækkende. Maria reagerer ved at klikke flirtende efter ham med tungen, hvorefter han klikker tilbage. Klikkene har en seksuel karakter, der kan sammenlignes med at pifte

eller 'catcalle'. Men fordi Maria og Ove nu deler historien om lille Ove med tourettes, så bliver klikket også en intern kommunikationsform, der understreger, at der i de seksuelle undertoner findes nærhed, empati og venskab mellem dem.

Ved at indsætte dialogen i slangemodellen bliver det synligt, at Maria gennem episoden påtager mange forskellige fortællepositioner. I den ene episode, hvor kollegerne fastholder fokus på daten som bøsse, når Maria at afprøve tre forskellige positioneringer. Dette kan være et udtryk for, at Maria ikke opnår den ønskede respons fra modtageren og derfor hele tiden må tilpasse sin formidling med håb om, at modtageren ikke låser dialogen fast i en emergent interaktionslogik. Det lykkedes at opnå en positiv forhandling, da Ove skifter fokus fra datens seksualitet til sit eget tidligere handicap.

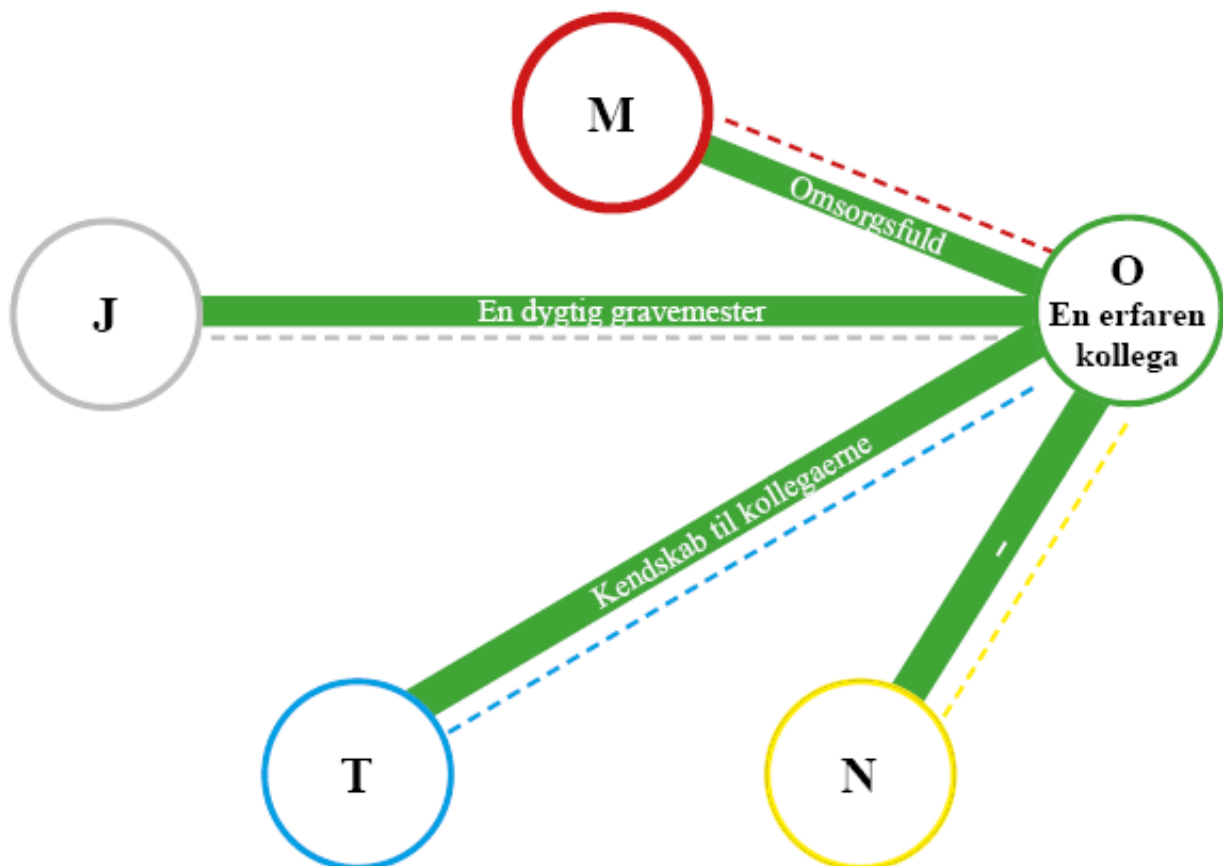


Figur 3: Slangemodel



## Ove

Ove forsøger at skabe en identitet som 'en erfaren kollega'. Ved at tage afsæt i sin baggrund som landmand forsøger han at positionere sig som den perfekte medarbejder. Men i endnu højere grad er han en følsom mand, der gerne ser grænserne mellem den private og professionelle kollega flyttet, da det private uundgåeligt vil influere arbejdsgangen. Han stiller ofte spørgsmålstejn ved kollegernes valgte tilgang til arbejdet, og derved positionerer han sig selv som omsorgsfuld og ansvarfuld, samtidig med at han demonstrerer sin erfaring. Ved kun sjældent at afvige fra sit perspektiv på episoderne tvinger Ove modparten i dialogen til at tilpasse sit udsagn.



Figur 4: Positionering, Ove

## **Alle bønder bliver ansat!**

Landmanden bliver af samtlige mandlige kolleger beskrevet som den perfekte medarbejder. Han forbindes med kompetencer som fysisk styrke, jordnærhed, erfaring med maskiner, hårdtarbejdende med økonomisk overblik, lederevner og god humor. Gennem hele interviewet vender Ove tilbage til sin landbrugsuddannelse som baglandet for sine erfaringer og kompetencer. Han illustrer gentagende gange sine økonomiske kompetencer og kommer med anekdoter fra dengang de høstede i døgndrift, eller da traktoren brød sammen, så han selv måtte fikse problemet. Der er stolthed forbundet med denne faglighed, hvilket også kommer til udtryk i Oves gengivelse af hans jobsamtale hos Holbøll. ”Da jeg blev ansat, da gad han sgu ikke høre mere om, hvad jeg kunne. Jeg sagde, at jeg var landmand, og at jeg i tre år havde været hos en anlægsgartner”. Herigennem præsenterer Ove sig selv, overfor mig, som den perfekte medarbejder, og alle hans tilgange til arbejdet må derfor betragtes som det gode eksempel.

Blandt alle landmandens kompetencer er det klart jordnærheden, der er fremtrædende hos Ove. I modsætning til sine mandlige kolleger, er han ikke bange for at tale følelser og dele mere sårbare private anekdoter som argument for hans arbejdsgange.

Jeg ville hellere have været hjemme til min datters fødselsdag, end at have været på arbejde til klokken to. Arg, jeg kommer hjem klokken 6, nej den bliver 8, når den bliver 10, nej ved du hvad, jeg kommer hjem i løbet af natten på et tidspunkt. Det havde hun god forståelse for; det kostede bare en ekstra stor fødselsdagsgave. Men det er jo børn, der er lidt taknemlige på den konto. Men bare man ikke gør det hvert år, så tror jeg... Børn kan godt huske det. De kan også huske, om far har været hjemme eller ikke været hjemme.

Denne rørende anekdote bruger Ove først og fremmest til at understrege, hvor hårdt arbejdet på pladsen kan være. Men han bruger den også til indirekte at forklare, hvorfor han nogle gange møder senere på arbejde; han vil gerne have tid til at følge sine børn i skole. Et frynsegode, der normalt ikke er mulig at anskaffe sig i denne branche. Anekdoten præsenterer derfor både Ove som en hårdtarbejdende medarbejder, der er klar til at ofre sine nattetimer samt en modig familiemand, der tør stå ved en anderledes prioritering af værdier. Værdierne har stor indflydelse på, hvordan Ove tilgår sine arbejdsgange. Bl.a. er han den eneste, der italesætter stress som et argument for at fastholde hyggesnakken på pladserne.

## Vores dejlige kælling

Men selvfølgelig står vi også og hyggesnakker en gang imellem, og det skal der også være plads til [...] Jeg tror, at folk bliver negative, og folk kan gå hen og blive stressede. [...] Det er jo meget firmarelateret, det vi står og hyggesnakker om. Hvordan skal vi lige gøre det her, hvad er den smarteste måde? Hvorfor er du nede i den dybde? Hvad har du lavet kontrolmål på?

Ove har også en tendens til at fortælle om kollegernes mere private udfordringer, hvilket blødgør det humoristiske.

Jeg tror bare, at mænd skal være bedre til at tale privat. Altså, vi skal lære af det, og være bedre til at sige det; hallo, det er sgu det her. Når, men så snakker vi lige om det i 5 minutter og så er vi videre.

En lang række private emner, som normalt ville blive gemt væk i arbejdstiden, skal ifølge Ove formidles og accepteres på lige fod med pik-jokes.

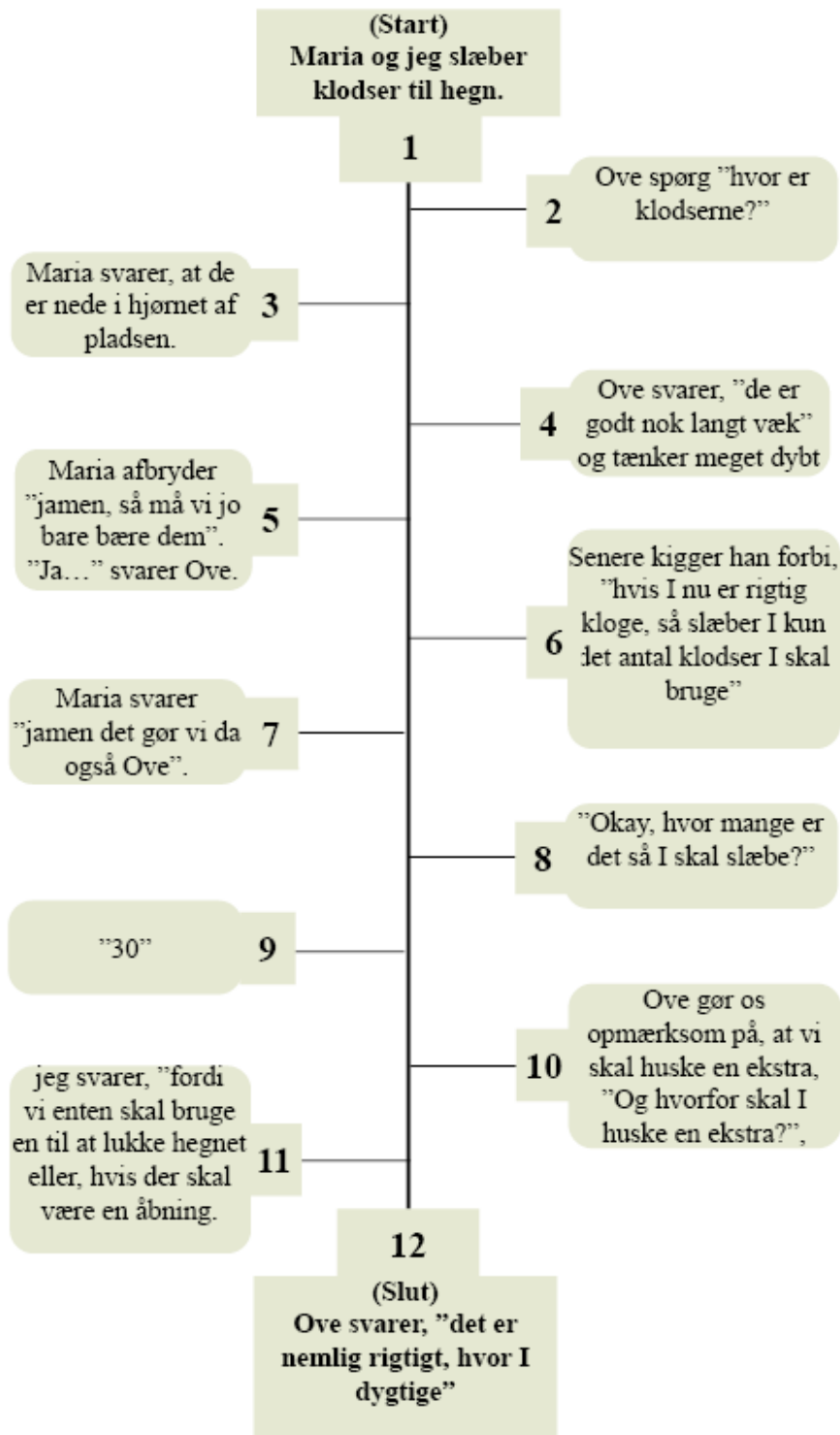
Her findes den første indikator på, at den binære kønsopfattelse modarbejder en evt. positiv effekt på byggeteamets arbejdsmiljø.

### **En læremester**

Kombinationen af at være den perfekte medarbejder og en omsorgsfuld mand resulterer i en medarbejder, der føler sig ansvarlig for den daglige drift og som påtager sig en læremesterrolle overfor de øvrige medarbejdere. Han stiller spørgsmålstejn ved alt udført arbejde, han roser og kritiserer, kommer med gode forslag til smarte løsninger og holder gerne et kort fagligt oplæg for kollegerne.

Jeg er ikke ansat til at tage ansvar, men nogle gange, så må der jo være nogen, der siger; hallo, vi har det jo meget godt, men vi skal også lave noget. For ellers sker der jo nogle gange ikke noget.

Oves rolle som læremester har jeg valgt at illustrere gennem en episode, hvor Maria og jeg skal fylde en trailer med betonfødder til et byggepladshegn.

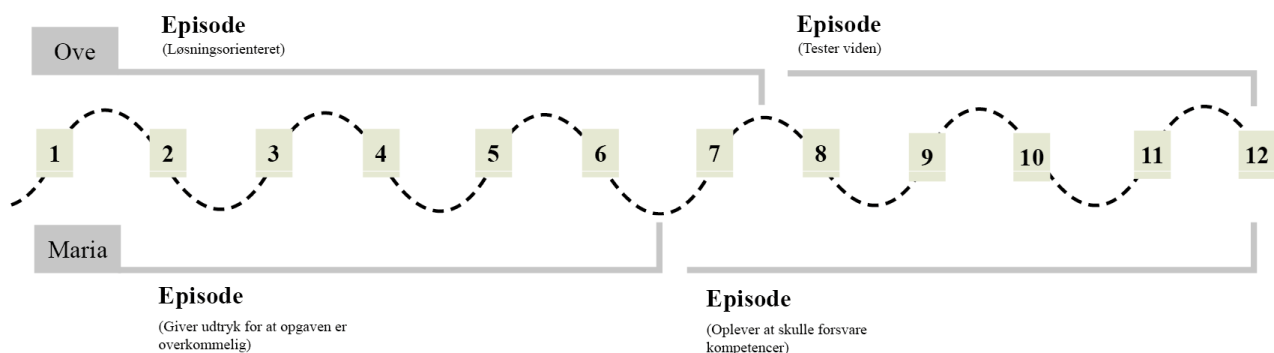


Figur 5: Plotforløb

## Vores dejlige kælling

For at forstå, hvorfor Ove reagerer som han gør, må vi kigge på konteksten. Der bliver udført et hårdt fysisk arbejde, som kræver god planlægning og teknik, hvis det ikke skal overbelaste medarbejderen. Oven i det, så er det to kvinder, der skal udføre arbejdet, og de opfattes af alle de interviewede mænd som mindre fysisk stærke end deres mandlige kolleger. ”Men nogle gange, må man også sige; ved du hvad Maria, nu skrider du lige væk, nu skal jeg nok lige håndtere de rør”. Dette citat viser Oves forventning til, at kvinder arbejder langsommere end mænd, men det viser også, at Ove finder det nødvendigt at skærme kvinderne for det farlige og hårde arbejde. En adfærd han ser som nødvendig, men som er med til at fastholde opfattelsen af den feminine persona som svagere end den maskuline. Mændene har naturligt nogle maskuline kompetencer, der gør dem i stand til at manøvrere i det farlige arbejdsmiljø. For at arbejdsmiljøet kan blive ligebyrdigt, mener mændene derfor, at de er nødsaget til at skærme kvinderne for de farer, som de ikke naturligt kan undgå. Næsten hver eneste gang, at mændene skal forklare noget om sikkerhed, så bruger de Maria og jeg som eksempel på de skrøbelige medarbejdere. ”Når Johan han kører og graver, så skal han hele tiden holde øje med dig og Maria, hvor er I henne? For han skal jo ikke banke skovlen ind i jer” (Ove). Det er formentligt ikke bevidst, men det er et af de elementer, der fastholder de kvindelige kolleger i en kategori, der er mere skrøbelig.

Af slangemodellen fremgår det, at Maria og jeg har et helt andet perspektiv på episoden end Ove. Han leder efter løsninger på en arbejdsbyrde, som vi ikke anså som et problem. Om Ove er overbeskyttende, eller vi kvinder havde for travlt med at vise, at vi var stærke og derfor igen forbinde vores person med ikke-feminine kompetencer, kan diskuteres.



Det mest interessante i dialogen findes efter den sjette talehandling. Her oplever Maria, at hun skal forsvare sine kompetencer, fordi Ove finder det vigtigt at teste hendes viden om arbejdsgangen. Ved at italesætte måden Maria og jeg udfører arbejdet på, demonstrerer Ove indirekte, at han er os fagligt overlegen. Denne adfærd er ikke nødvendigvis tiltænkt som en nedgørelse af vores kompetencer og derved et magtgreb til at fremhæve mænd som værende kvinder overlegne. I andre eksempler fra mit feltarbejde er det tydeligt, at adfærden er tiltænkt som en positiv læreproces, hvor eleven tvinges til at reflektere over sine valg, og hvor læreren får et indblik i elevens mellemregninger. Uanset hvad årsagen er, så positionerer Ove sig ikke kun som den, der ved bedst, men også som den, der har de bedste løsninger. Han overvejer alle mulige scenarier og tænker processen til ende. Alt dette samtidig med, at han er en omsorgsfuld leder, der vil det bedste for alle medarbejdere.

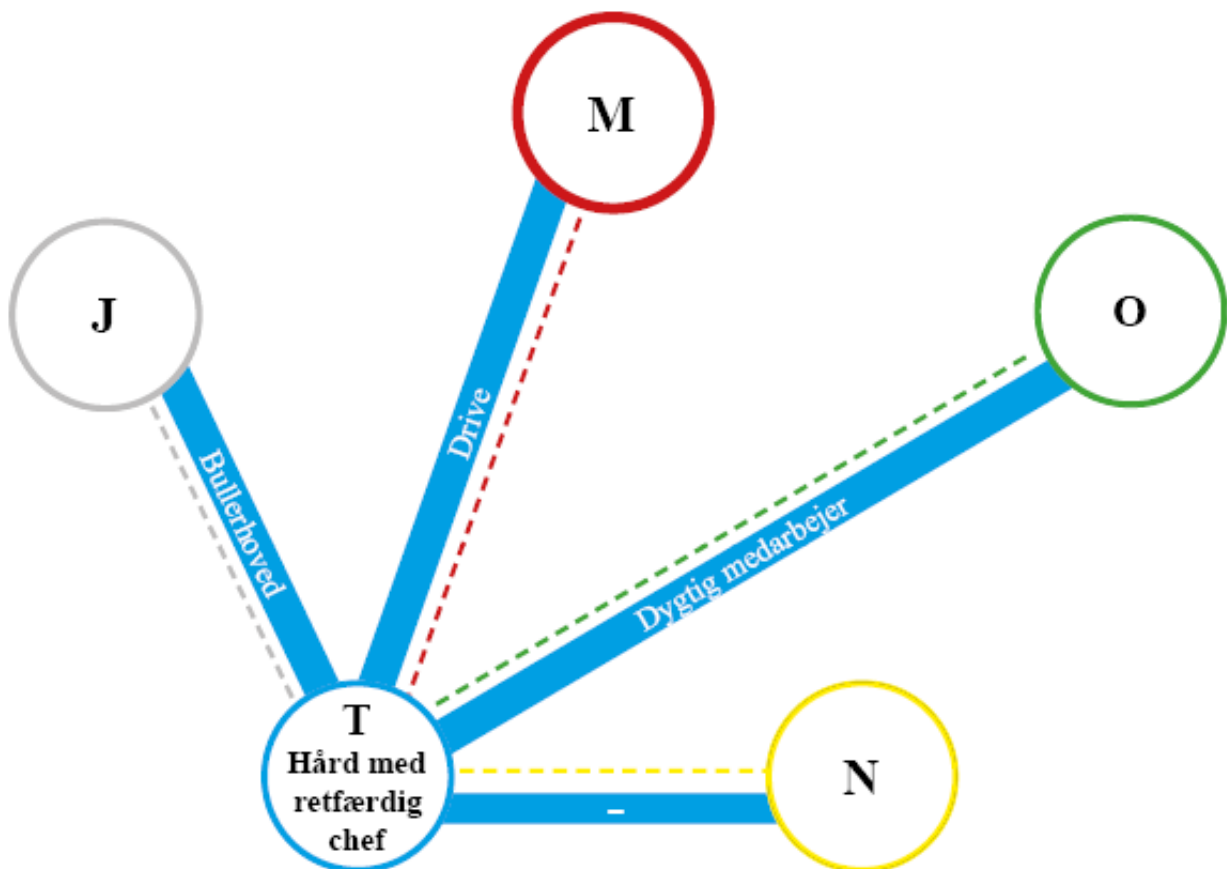
I dette tilfælde handler det om kvindernes ve og vel, men i andre tilfælde handler det om at videregive en god arbejdsmoral til lærlingene eller sikre en effektiv arbejdsgang. Det sidste oplevede jeg på min ottende dag på pladsen. Johan, Maria og jeg havde netop tildækket de nylagte kloakledninger med jord, da Ove valgte at give os et godt råd:

Hvis I nu er kloge, så gør I røret kortere og sætter en muffe på. Vores erfaring siger, at bygningen ofte bliver forskudt og så skal vi grave helt ned for at omlægge, hvis det altså er muligt. Men er det halveret, så skal vi slet ikke grave så dybt.

Vi endte med at grave rørene fri og gøre som Ove anbefalede.

## Torben

Torben forsøger at skabe en identitet som 'den hårde men retfærdige chef'. Dette gør han ved at positionere sig selv som en projektleder, der må manøvrere imellem dovne medarbejdere og inkompetente topledelse. Torben fremhæver de feminine karaktertræk ved både dovne medarbejdere, sløve lærlinge og projekternes uvidende topledere og kritiserer disse personer ved at fremhæve sin egen maskuline baggrund. Ved ikke at italesætte sine personlige eller private relationer til medarbejderne, positionerer han sig under interviewet som chef frem for kollega. Og ved at anvende Holbølls bundlinje som argumentation for hans arbejdstilgang optræder han som en mand, der i mange tilfælde udfører sit arbejde for Holbølls skyld frem for sin egen.



Figur 7: Positionering, Torben

## Den gode medarbejder ifølge Torben

Den gode medarbejder kan meget simpelt kategoriseres som en, der har drive, mens dens dårlige medarbejder kan kategoriseres som en tøsedreng eller piveskid.

En piveskid kan ikke tåle jargonen, men tager en skideballe personligt. Skideballen er for Torben en meget præcis beskrivelse af byggefagets til tider hårde men effektive jargon. Skideballen er et værktøj til at rense luften mellem kolleger, hvorefter arbejdet kan få en ny begyndelse. Ligesom fønixfuglen skal en mislykket arbejdsindsats kulminere i en skideballe, hvorefter den gode relation genopstår og kollegerne igen kan tage fat på arbejdet med friske øjne og lettet hjerte.

Du fik en skideballe, så det sang, og du var bange for om du også fik et lag øretæver, det kan jeg godt love dig for. Men til gengæld, når han er færdig med at give den skideballe, så vender han 180 grader rundt som på en tallerken, og så var der ikke noget som helst.

Den næste generation af håndværkere kan ikke tåle at få skældud, og Torben må derfor opfatte dem som en trussel mod opretholdelsen af håndværkerjargonen. I ”The career advancement of the professional women in the UK construction industry” beskriver Nirodha Gavani Fernando, hvordan denne uønskede følsomhed ofte forbindes med den feminine persona (Fernando, 2014, s.63). Herved kan Torbens modstand til de følsomme unge mænd, ses som et forsvar af diskursens maskuline værdier og derved opretholdelse af den binære kønsopfattelse. Han bruger meget tid på at forklare, hvordan den nye generation ikke har haft den samme hårde, men gode opdragelse af deres forældre. Det står i stærk kontrast til Torbens egen opvækst på landet: ”Dengang jeg var knægt, hold kæft vores far kunne give os en skideballe, og vi fik også en røvfuld, hvis det var, at vi ikke opførte os ordentligt”. Ordet røvfuld eller skideballe, nævner han flere gange: ”Vi skulle lade vær med at lægge op til øretæver, hvis vi ikke kunne tåle at få en røvfuld”. Disse erfaringer sætter Torben lig med styrken til at kunne arbejde i byggefaget. ”Det kan du vende om og sige herude, lad vær med at rende og lave noget lort, hvis du ikke kan tåle at få at vide, at det er noget lort du laver”. Her peger Torben på den udfordring, som han står overfor i sin oplæring og sit samarbejde med unge mænd, der slet ikke er af den rette støbning til arbejdet. Torben fremhæver derudover, at den dovne tilgang til arbejdet også er ved at ramme de øvrige medarbejdere:



## Vores dejlige kælling

For danskerne ude på pladsen, så er det næsten en belastning at arbejde 37 timer, de vil gerne have dem indbefattet med deres køretid, og de synes i hvert fald, at de skal have mere end den polak, der arbejder 12 timer hver evig eneste dag, for de er da absolut mere værd.

Hvis Torben ikke kan oplære de unge i den hårde tone og de dovne i den rette arbejdsmoral, så vil effektiviteten falde, og han vil aldrig selv komme på pension, for statskassen vil være tom: ”Jeg siger, at hvis de unge mennesker skal betale min pension, så er jeg ikke sikker på, at jeg skal på pension. Fordi det bliver der ikke råd til”.

Det interessante ved Torbens frustrationer er, at den adfærd, han ser som en trussel mod byggefagets kvalitet og effektivitet, kan beskrives som en mere ”feminin” adfærd. Feminin, fordi håndværkerne forbinder deres naturlige adfærd som maskulin, og grundet den binære kønsopfattelse vil alt der afviger herfra vil være feminin. De unge mænd gider ikke bruge alle deres vågne timer på arbejdet, og de er ikke klar på at tage en skideballe ’som en mand’. I stedet forventer de, at deres fejltrin vil blive vurderet gennem en ligeværdig dialog.

Måske er der ikke tale om dovne, unge mennesker, men en generel tendens. Ifølge medarbejdernes mange fortællinger om unge kolleger og lærlinge, kunne det tyde på, at de bløde værdier er blevet mere udbredt blandt de unge mænd. Til trods har Torbens byggeplads ikke flyttet sine grænser for, hvad der defineres som korrekt, maskulin adfærd, og dens medlemmer kan derfor ikke acceptere de nye, unge kolleger. Derudover er det ifølge Torben ikke kun hans byggeteam, der har problemer med de unge mænds arbejdsindsats. I stedet for at udvikle sig med medarbejderressourcerne dropper flere og flere virksomheder de danske medarbejdere til fordel for de polske, som stadig opfylder branchens persona for den perfekte medarbejder. I dette tilfælde forsøger branchen at modarbejde et brud med de klassiske definitioner af den dygtige, maskuline medarbejder. Det er ikke acceptabelt, hvis kvinder associeres med maskuline karakteristiske. F.eks. er det ikke velset, at kvinderne har været igennem en opvækst med slåskampe og skideballe, og det er ikke acceptabelt at nægte kvinderne deres behov for at være sammen med familien. Derved kan kvinder på ingen måde leve op til karaktertrækkene på den perfekte medarbejder.

I en branche fyldt med unge og dovne mennesker, der ikke har de nødvendige kompetencer, ser Torben sig selv som en leder, der må skære igennem; en kompetence han også fremhæver hos Maria. Maria hun har *drive*, og hun er derfor en vigtig medarbejder i Torbens byggeteam.

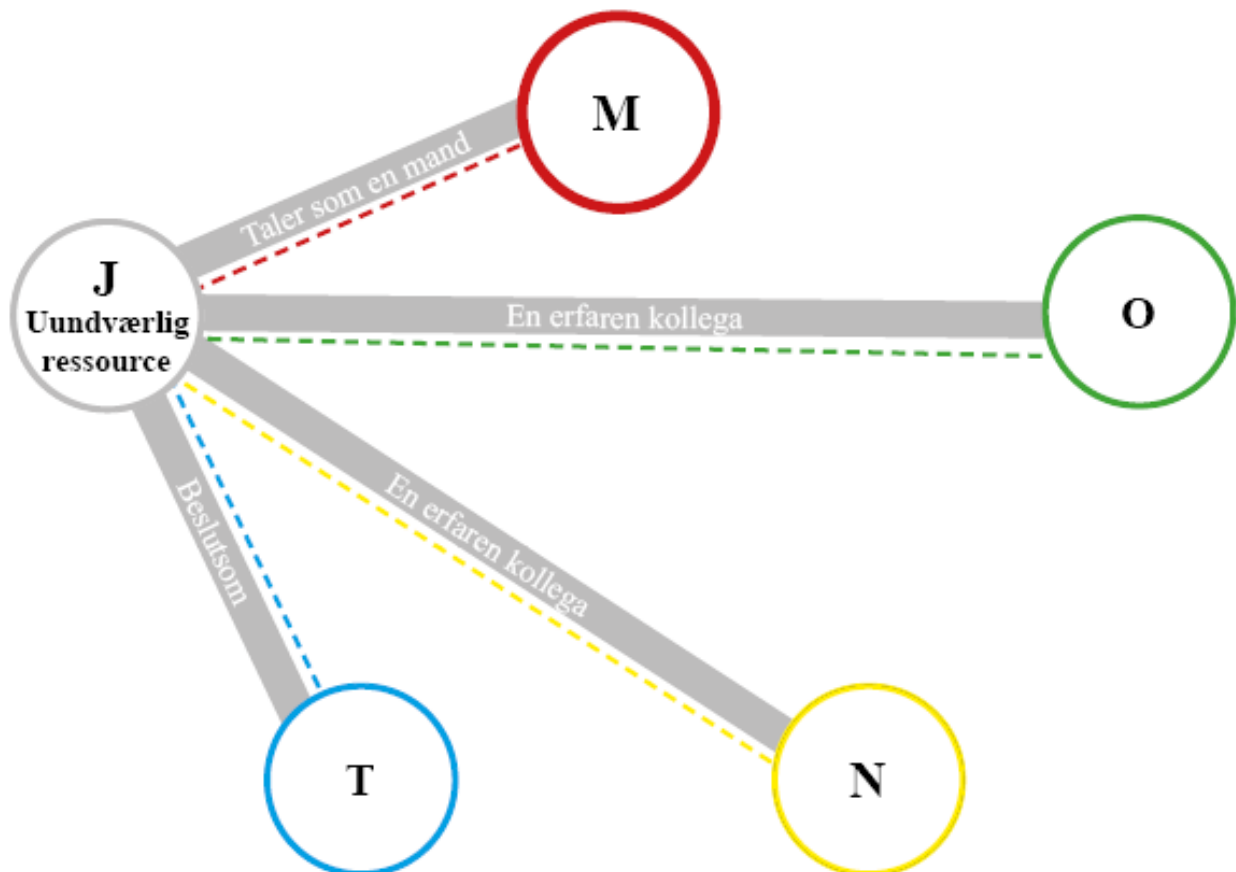
Det er interessant, at Torben ser de feminine kompetencer som ødelæggende for branchen, men fremhæver en kvinde som det gode eksempel på en vigtig medarbejder. Det understreger, at drive ikke handler om at være dygtig til at lægge rør eller køre med gravemaskine. Drive handler om at have motivationen til at arbejde hårdt og længe:

Mange af de unge mennesker, de siger, hvis du giver dem en eller anden opgave; det kan jeg ikke finde ud af. Jamen har du forsøgt, ik? Maria siger derimod; det har jeg ikke prøvet før, men det finder vi ud af. Jeg prøver.

Maria er ikke en dygtig medarbejder, fordi hun mestrer håndværket, men fordi hun skaber en stemning, der får folk til at være mindre tøsedrenge: ”Tre uger efter, at Maria blev ansat, havde jeg ikke en eneste sygedag på nogen af mændene”. Maria fungerer altså ifølge Torben som en repræsentant for opretholdelsen af den maskuline byggebranche. Hendes tilstedeværelse bliver i flere tilfælde mændenes mulighed for at opretholde de maskuline værdier. ”Det var et wakeup-call”.

## Johan

Johan forsøger at skabe en identitet som 'en uundværlig ressource'. Dette gør han ved at positionere sig selv som en alvorlig og professionel maskinfører, der sætter pris på sjov stemning mellem kolleger og gerne giver en røvfuld til dovne lærlinge og Holbøll-medarbejdere. Ved først at italesætte sine egne kompetencer og dernæst understrege, at Holbølls medarbejdere, i modsætning til ham selv, er dovne og uegnede til selvstændigt arbejde, demonstrerer Johan sin magt i byggeteamet. Herved positionerer Johan sig som en af de eneste dygtige medarbejdere og derved også som et af de eneste medlemmer af fællesskabet, der hæver sig op i magthierarkiet.



Figur 8: Positionering, Johan

## De dovne Holbøll medarbejdere

Johan er på mange områder enig med Torben om de dovne lærlinge og behovet for engagement i hver enkelt medarbejder. ”Jeg har det lidt stramt med lærlingene her. Og det er sgu egentlig mest fordi jeg synes, at de er nogle slaskerøve”. Slaskerøvene passer ikke deres arbejde, fordi de ikke kan møde til tiden, de vil altid tidligt hjem, og de er ofte mandagssyge. Den gode medarbejder derimod, er selvstændig og ”har styr på sit lort”. Gennem interviewet sætter Johan lighedstegn mellem den gode medarbejder og de indlejede samt lighedstegn mellem slaskerøvene og Holbølls egne medarbejdere: ”Det er de indlejede folk, der gør Holbølls medarbejders arbejde. For gør man ikke det, så ryger man ud. Og der er noget længere snor til ansatte, og det synes jeg er forkert”. Holbølls medarbejdere er uambitiøse, og det kommer til udtryk i kvaliteten af deres arbejde, men også i relationen til projektlederen. Torben tør simpelthen ikke overlade styringen af pladserne til andre end de indlejede: ”Jeg flyttede min ferie, fordi Torben skulle have ferie. Fordi så var jeg hjemme, og Steen var hjemme til at køre pladser”. Gennem disse fortællinger positionerer Johan sig selv, som en der ikke bare får lønnen serveret, men må leve op til nogle høje forventninger ved konstant at bidrage til projektets effektivitet. Johan er en mand, der gennem hårdt arbejde har opnået nogle stærke faglige kompetencer. Nogle kompetencer som de dovne medarbejdere aldrig vil opnå, fordi de netop ikke udfører noget hårdt arbejde.

## En medfødt logisk sans

Torben definerede Maria som en vigtig medarbejder, fordi hun havde drive og kunne motivere tøsedrengene til at arbejde hårdere. Johan, derimod, ser Maria som en god kollega, men en mindre kompetent håndmand. ”Det er måske lidt nedladende sagt, men jeg tror, at selv en ufaglært mand ville have en bedre forståelse, en bedre praktisk forståelse for det man står og laver”. Denne udtalelse er et godt eksempel på, hvordan en eksplicit bias<sup>1</sup>, *kvinder er ikke lige så dygtige som de mandlige kolleger*, oftest er funderet i en implicit bias<sup>2</sup>. I dette tilfælde, *kvinder hører ikke til på en byggeplads*. For at kunne acceptere Marias tilstedeværelse understreger Johan i ovenstående citat, at hun aldrig kommer til at true mændenes maskulinitet, fordi hun aldrig vil blive lige så fagligt dygtig som dem. I dette tilfælde handler det ikke om mod eller styrke, men om en medfødt logisk sans som kvinderne

---

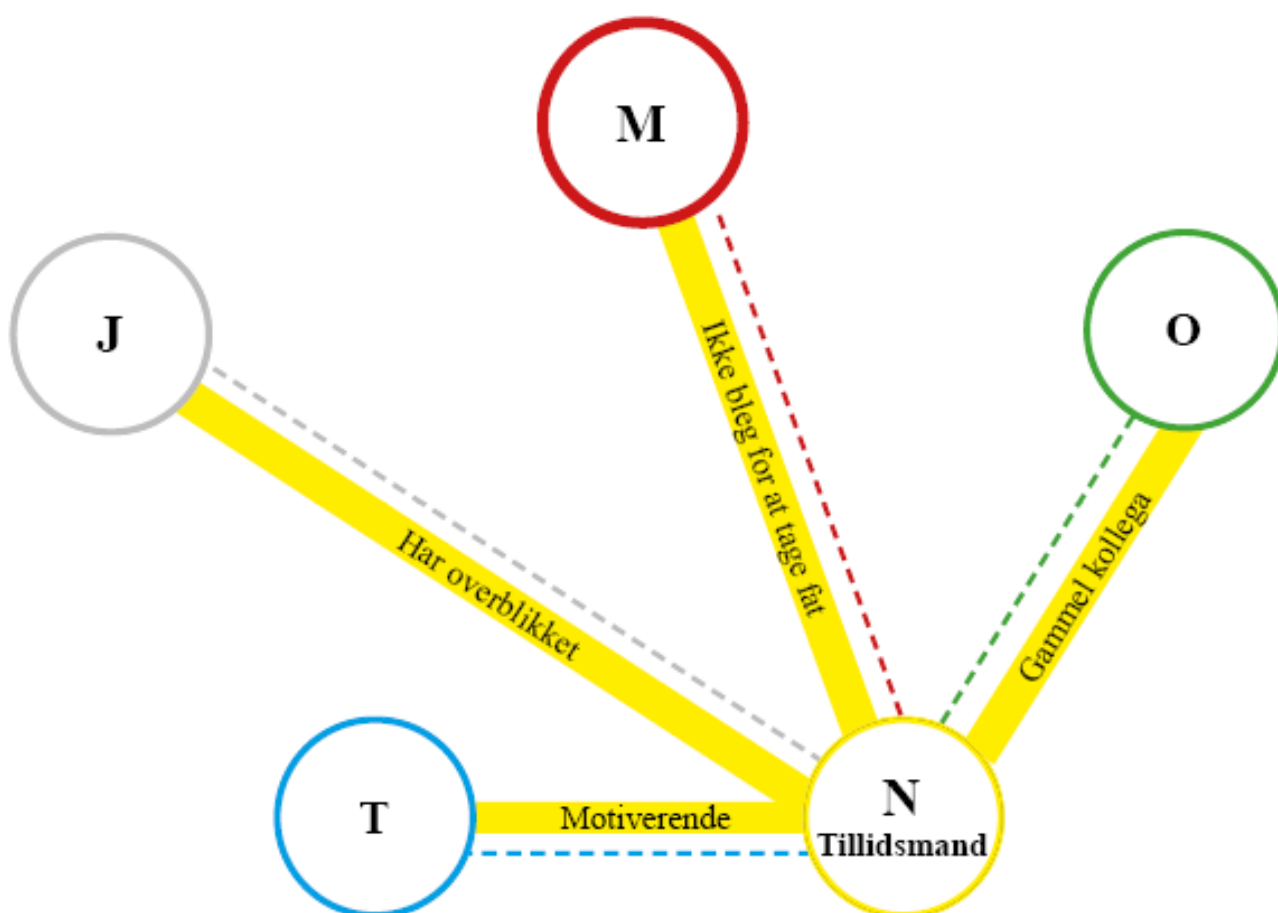
<sup>1</sup> Eksplicite bias er holdninger, vi er bevidste om, og som vi forsvare som sande (Muhr, 2019, s.122).

<sup>2</sup> Implicitte bias er holdninger, vi ikke er opmærksomme på, at vi har. De implicitte bias formes gennem vores opdragelse og sociale erfaringer, og de aktiveres på samme måde som ved afkodningen af en persona (Muhr, 2019, s.122).

derfor ikke kan kompensere for. Herved vil kvinder, ifølge Johan, aldrig opnå tilstrækkelig magt til at forandre diskursen (Wright, 2016, s.70). Det betyder dog ikke, at kvinder ikke kan blive accepteret af fællesskabet. Johan forsvarer Marias ansættelse. Han argumenterer for, at Maria har tilegnet sig de væsentlige maskuline kompetencer og derfor kan indgå i positive dialoger med fællesskabet: ”Altså jeg vil så sige, at hun er jo halvt mand. Hun lukker jo lort ud som en mand, ikk? [griner]”. Evnen til at indgå i en positiv dialog giver dog ikke medlemmet noget magt alene. Magt i dette byggeteam forbindes alene, ifølge Johan, med medlemmets faglige kompetencer. Når Johan vælger at fremhæve sine faglige kompetencer i interviewet, må det derfor være med henblik på at understrege sin egen magtposition.

## Niels

Niels forsøger at skabe sig en identitet som 'byggeteamets tillidsmand'. Det gør han ved at fortælle historier om sin familie, og om hvordan en tidligere kollega svigtede fællesskabet. Derved positionere sig selv som en praktisk mand, der udfører arbejdet, når han bliver bedt om det. De kække drillerier er ikke et middel til bedre faglige kompetencer og derved, ifølge Johan, magt i fællesskabet. I stedet er de kække drillerier målet i sig selv. I modsætning til Johan, Ove og Torben, så positionerer Niels sig som en mand, der ikke er interesseret i magt, men i stærke tillidsrelationer.

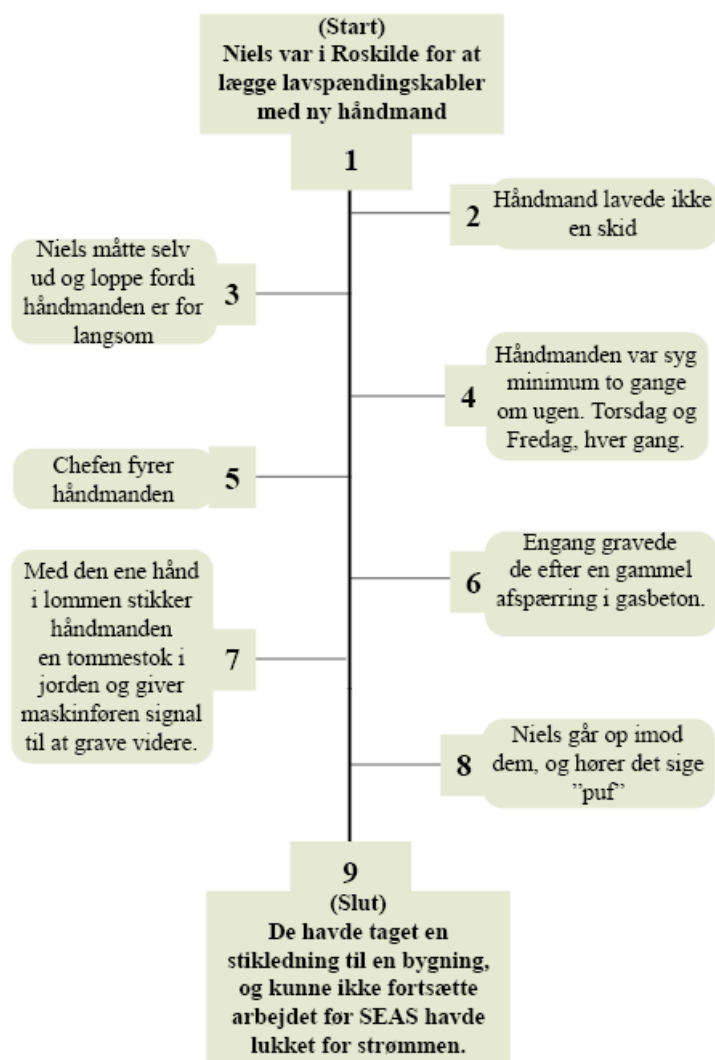


Figur 9: Positionering, Niels

## Fællesskab over magt

Niels' interview er på flere måder forskelligt fra de andre informanternes. Svarene er kortfattede, og sproget indeholder færre bandeord og mindre kritik af sine kolleger og omverdenen. I løbet af mit feltarbejde havde Niels ellers ikke holdt sig tilbage med, det han selv kaldte, 'kække drillerier'. Det mere 'pæne' sprog må derfor skyldes, at han ønsker at præsentere sig selv på en anden måde i interviewsituationen. Det understreger også, at Niels har et mindre behov end de andre informanter for at fremhæve sine faglige kompetencer og derved sin magt på pladsen. I stedet fremhæver han, ligesom Ove, sin relation til familien, men modsat Ove bruger Niels ikke fortællingen til at argumentere for sin adfærd på pladsen. Niels vælger at beskrive håndværkerjargonen som noget, der styrker relationen mellem kolleger, men også mellem ham og kæresten. "Det der kække drilleri, det har mig og min kæreste også mellem hinanden". Hans kæreste har nemlig arbejdet som landmand og sygepasser, og hun kan derfor give ham igen af samme skuffe. Udover sin kæreste nævner Niels også sin mor, som han ikke er på talefod med. Gennem disse private tilgange til interviewets spørgsmål, positionerer Niels sig som en mand, der prioriterer familie og definerer sig selv gennem sine relationer hertil; måske endda i højere grad end ved sin relation til kollegerne?

Niels fremhæver flere gange, at arbejdet ikke er grunden til at han møder ind; det er fællesskabet. "Vi skal have nogle kække drillerier imellem hinanden. Vi skal lave sjov med hinanden, vi skal kunne være her, ellers bliver det ulideligt". I modsætning til Ove, Johan og Torben er fællesskabet ikke midlet til at udføre kvalitetsarbejde, kunne koordinere projektet eller vejlede kolleger, men målet med selve arbejdsdagen. Alligevel er Niels blandt de medarbejdere, der er kendt for ikke at holde pause i løbet af dagen. Godt fællesskab er derfor ikke nødvendigvis lig med lange pauser og grillpølser efter fyraften. Gennem Niels' historie om en uduelig håndmand bliver det tydeligt, at et godt fagligt samarbejde og tillid er kernekompetencerne i det gode fællesskab.



Figur 10: Plotudvikling

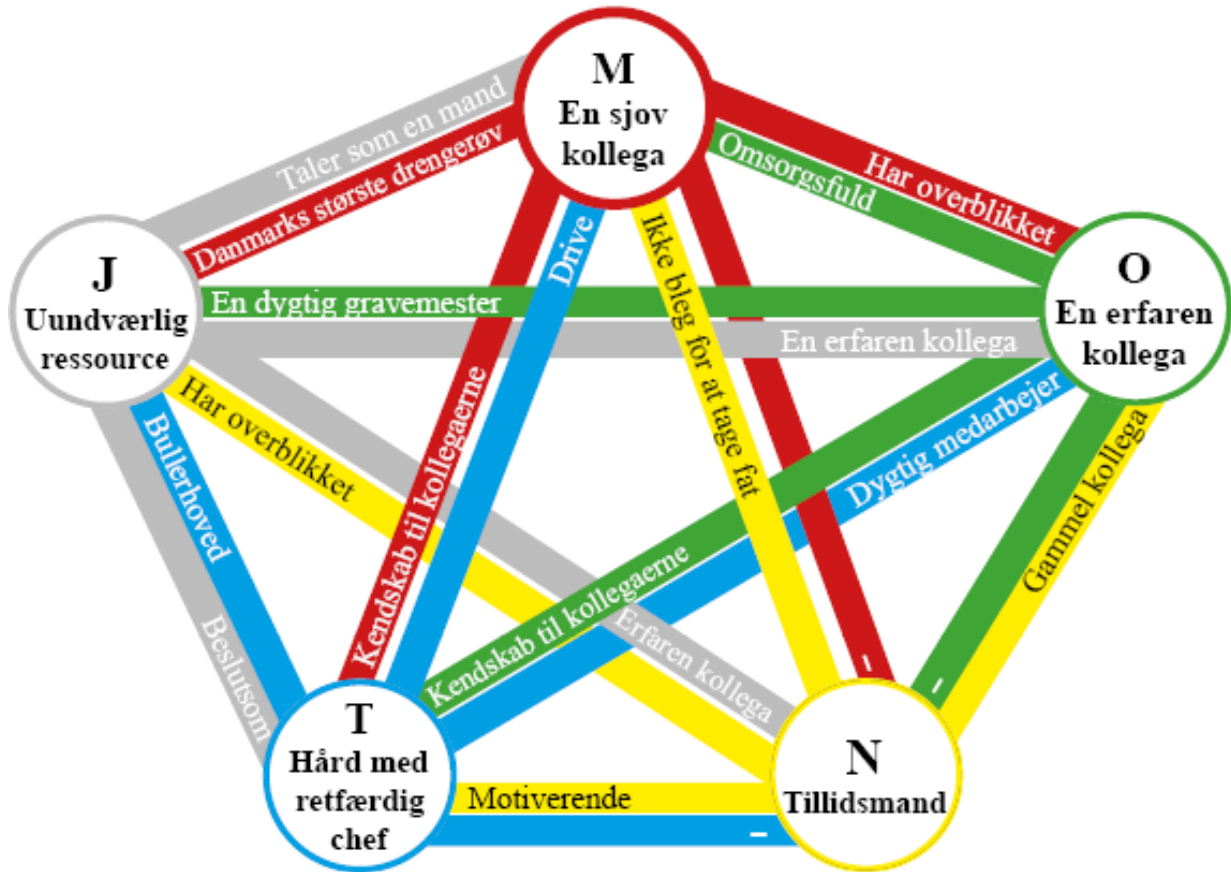
I illustrationen af historiens plotudvikling bliver det tydeligt, at håndmanden ikke formår at supplere Niels i sit arbejde som maskinfører. Ove fremhævede ligesom Niels gentagende gange, hvordan samarbejdet mellem håndmand og maskinfører var en utrolig svær, men vigtig kunst at mestre. I dette tilfælde bliver det tydeligt for os, at Niels "har styr på sit lort", som Johan formulerede det. Men det er ikke sine faglige kompetencer, Niels placerer i historiens forgrund, men snare det dårlige samarbejdes ødelæggende effekt på fællesskabet. Konsekvensen er nemlig ikke kun, at projektet bliver forsinket, men også at Niels måtte arbejde alene, at teamet manglede en mand to gange om ugen og tilliden til håndmanden forsvandt. Det gode fællesskab er derfor, ifølge Niels, funderet i tillid, og da Niels tidligere har beskrevet håndværkerjargonen som kernen i fællesskabet, må



## Vores dejlige kælling

håndværkerjargonen være forbundet med tillidsbåndet mellem kollegerne. En interessant konklusion, som jeg vil undersøge nærmere i afsnittet *Håndværkerjargonen*.

## Magtudøvelse i byggeteamet



Figur 11: Positionering, fællesskabet

Mellem Ove og Johan findes den eneste gensidigt bekræftende relation. Relationen er særligt stærk fordi, der ikke er nogen risiko for, at Johans positionering bliver modarbejdet eller forhindret af Oves positionering eller omvendt. Når de indgår i en dialog med et tredje eller fjerde medlem, vil de to kolleger kunne bakke hinandens narrativ op, fordi Oves narrativ bekræfter Johans narrativ og omvendt. Derudover har de to mænd fundet deres plads i diskursen, og der er ingen risiko for, at Johan eller Ove føler sig nødsaget til at udfordre diskursens universelle lovgivning for at opnå deres ønskede position.

Det har Maria derimod. Alle hendes kolleger er enige om, at hendes rolle i fællesskabet skal forbindes til hendes køn, hvilket forhindrer hende i at opnå den ønskede positionering som en sjov kollega. Maria bliver brugt som et redskab til udfoldelse af den maskuline diskurs, idet kollegerne udviser ekstrem maskulin adfærd i hendes nærvær for at understrege diskursens styrke og understrege, at det feminine ikke hører til her. Her træder Torbens udlægning særligt frem, fordi han bruger Maria til at hæmme den ikke-maskuline eller feminine adfærd blandt de svage medarbejdere. Hans beskrivelse af Marias *drive* placerer hende som en forkæmper for den maskuline diskurs, der begrænser hendes handlerum.

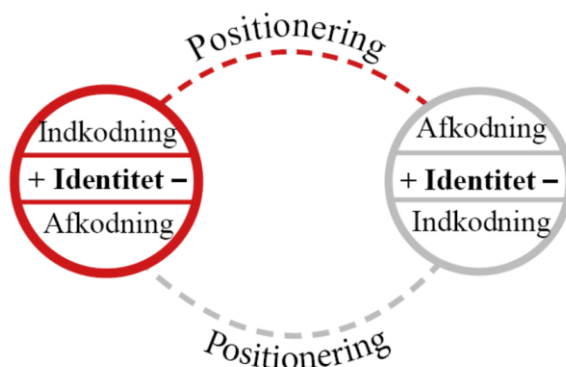
Denne begrænsede frihed i rollen som *kvinde* i byggeteamet støder sammen med hendes ambitioner om at positionere sig som en sjov kollega. For at undgå en følelse af kognitiv dissonans føler Maria sig nødsaget til at bryde diskursen ved at klæde om i skurvognen og investere i en tisselet. Som det er illustreret i figur 8, kan en afvigelse fra diskursens persona for *kvinde* få mændene til at udstøde hende fra fællesskabet, hvilket potentielt vil styrke følelsen af kognitiv dissonans (Potter & Wetherell, 1987, s.37). Hvis kollegerne skal anerkende denne afvigelse fra diskursen, kræver det, at mændene enten ophører med at definere Maria ud fra hendes køns kompetencer, eller at de forbinder nye mulige kompetencer til det feminine køn.

Alle fire medlemmer af fællesskabet bakker derimod op om Oves ønskede positionering, og han får derfor ingen problemer med at holde den kognitive dissonans på afstand. I dialogerne mellem Ove og de andre medlemmer kommer fordelene ved Oves stærke position til syne. Han skifter i langt mindre grad perspektiv eller tilgang i diskussioner med kollegerne. Særligt overfor Maria bliver det tydeligt, at hun må skifte position mange gange gennem diskussioner med Ove, før hun selv opnår en positiv respons.

Ved første øjekast er det besynderligt, at Ove og Johan gensidigt bekræfter hinandens positioneringer, til trods for at deres roller næsten er identiske. Begge ønsker at blive betragtet som en fagligt dygtig medarbejder, men kan de begge to have den samme primære kompetence? Årsagen til, at de bekræfter hinanden skyldes ikke, at de ønsker at dele rollen, men at de er nødsaget til at beskrive konkurrenten, så det er en refleksion af deres egen kompetence. Havde Ove beskrevet Johan ved hans sjofle sprog, havde han placeret Johan som forskellig fra sig selv, og han kunne derved have kompetencen for sig selv. Men det ville ikke styrke Oves forsøg på at positionere sig selv som erfaren og fagligt orienteret. I stedet ville han positionere sig selv som orienteret mod sjov og spas. Hvis medlemmerne ønsker

at opnå magt i fællesskabet, kan de derfor ikke bare kritisere kollegernes person. I stedet opnår medlemmet magt, når det formår at positionere sig selv og indgå i flest mulige positive relationer, hvor modtagerne responderer ved at bekræfte afsenderens ønskede position.

Det betyder, at samtidig med at afsenderen ønsker at præsentere en ønsket identitet for modtageren, må vedkommende tilpasse dette budskab med henblik på, at modtageren responderer på en sådan måde, at det understøtter afsenderens ønskede identitet (Se figur 12). Bemærk at afkodningen af afsenderens budskab sagtens kan bekræfte modtagerens identitet, mens modtagerens respons ikke bekræfter afsenderens identitet. Det handler derfor for afsenderen om at sammensætte et narrativ, der forstår at udnytte modtagerens ønskede identitet til sin egen fordel.



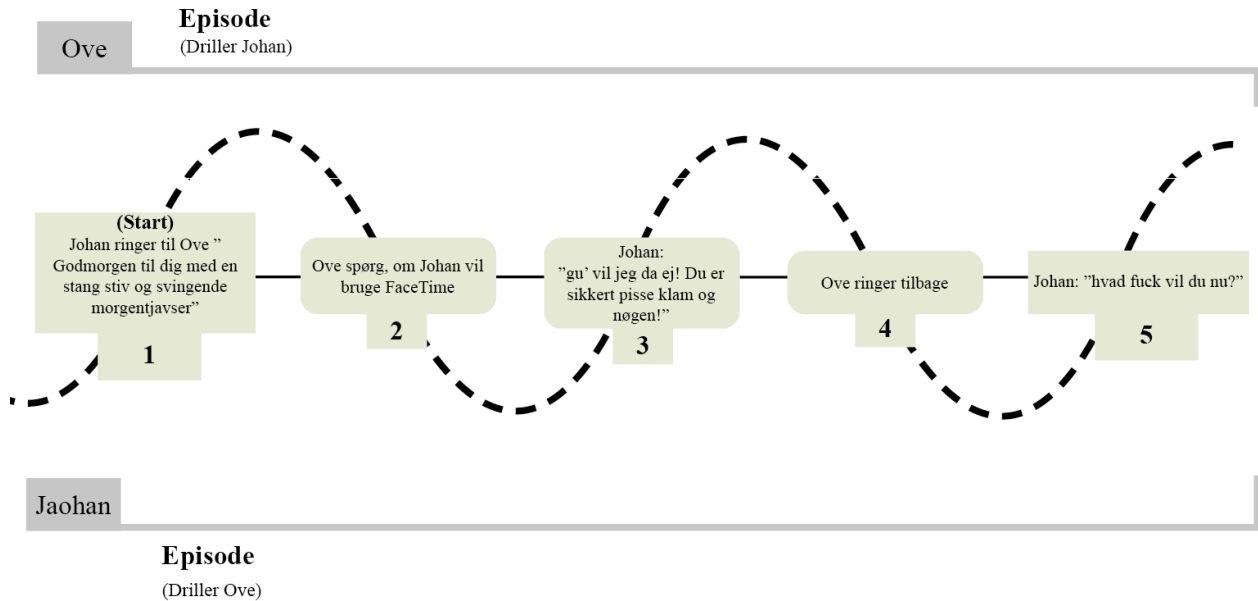
Figur 12: Egen illustration over forhandling om identitet gennem positionering  
(Inspireret af Osgood og Schramms kommunikationsmodel (Hansen, 2014, s.27))

Til sidst vil jeg fremhæve Niels. Hele tre af fire kolleger anvender ikke Niels til at positionere sin egen person. Dette kan potentielt skyldes interviewet og de spørgsmål, jeg har stillet. I interviewet talte vi både om god og dårlig kommunikation, magt på pladserne, beskrivelser af kolleger og håndværkerjargonen. Med de brede emner er det overraskende, hvis ingen af informanterne fandt det relevant at nævne Niels. Måske handler det ikke om interviewet, men om, at de øvrige medlemmer af fællesskabet ikke ønsker at positionere sig ved at fortælle historier om Niels. Dette kunne være en indikator for, at Niels befinder sig langt nede i det sociale hierarki, og medlemmerne derfor ikke ser det som hensigtsmæssigt at relatere sig selv til ham. Magt kan derfor også udøves ved ikke at anvende medlemmer i sine narrativer.

## Håndværkerjargonen

### Sprogspil

Alle informanter italesætter eksplicit, at det er vigtigt for det sociale arbejdsmiljø, at der er plads til det Johan og Ove kalder 'røg', Maria kalder 'den perverse tone', Torben kalder 'den hårde tone' og Niels kalder 'kækt drilleri'. Johan italesætter endda, at hvis kollegerne ikke opfylder forventningerne til interaktionen, så bliver det vanskeligt at blive en del af fællesskabet. Selvom jeg får meget ros af medarbejderne de sidste dage af mit feltarbejde: "Man skal kunne tåle noget røg. Det har du faktisk klaret meget godt" (Ove), "Hvis du ikke var vant til det, så tror jeg heller ikke at du ville arbejde her ude i felten" (Maria), så oplevede jeg flere gange, at mine forsøg på at indgå i interaktionen blev misforstået af modtageren. Dette skete f.eks., da jeg spurgte Johan, hvordan jeg bedst undgik at få betændelse i mine sår på hænderne, hvortil han svarede: "Først så tørrer du øjnene, og så arbejder du videre". Indtil nu har jeg argumenteret for, at dette overdrevne eller ekstreme svar var en måde at irttesætte mig på, fordi min tilgang ikke var i overensstemmelse med diskursens forventninger til medarbejderne. Men vi har allerede set, at dette reaktionsmønster også bliver brugt imod Maria, da hendes forsigtige date pludselig bliver homoseksuel. Derudover har jeg også set dette reaktionsmønster eksekveret mellem mændene på pladsen. F.eks. en morgen, hvor Ove har sovet over sig, og Johan ringer for at vække ham. Ove spørger Johan, om han vil bruge FaceTime, hvortil Johan svarer, "gu' vil jeg da ej! Du er sikkert pisse klam og nøgen!". De lægger på, og Ove ringer få minutter efter. Johan tager mobilen og siger, "hvad fuck vil du nu?". I dette eksempel reagerer Johan ekstremt på Oves forespørgsel om at bruge FaceTime. Reaktionsmønsteret kan derfor ikke kun være et værktøj til at irttesætte nytilkommende eller kvindelige kolleger. Men hvad er funktionen så?



Figur 13: Plotforløb og slangemodel

Hvis vi dykker ned i sproget, kan vi se, at der bliver brugt ord og kropssprog, som i mange andre situationer ville være upassende. Dog er det ikke ordvalget, der skaber oplevelsen af et ekstremt sprogvalg. I stedet er det måden, hvorpå disse upassende ord bliver ophobet i én beskrivelse, der på samme tid bliver voldsomt præcis og voldsomt abstrakt. Hvis vi vender tilbage til eksemplet med Marias date, så ser vi, at kollegerne ikke blot nøjes med at definere daten som bøsse. Kollegerne følger op på definitionen af hans seksualitet med en længere beskrivelse af, hvad han kan lide under sex, og hvad Maria burde gøre ved ham. Det bliver en meget præcis beskrivelse af, hvordan mændene mener, at daten skal håndteres; men samtidig rummer fortællingen så mange ladede formuleringer, at det bliver urealistisk og kunstigt. Det samme sker mellem Johan og Ove, da Ove spørger, om han vil bruge FaceTime. Johans reaktion, "gu' vil jeg da ej! Du er sikkert pisse klam og nøgen!", rummer to stærkt ladede formuleringer, som forstærker pointen, *jeg vil ikke bruge FaceTime*, selvom den pointe tydeligt blev slået fast ved, "gu' vil jeg da ej!". Forstærkningen er derfor unødvendig, og budskabet får derfor en kritiserende og udfordrende funktion over for modtageren.

Jo større ophobning af beskrivelser, jo stærkere er den udfordrende undertone. Ligesom i en *rap battle*, forsøger modstanderne at sammensætte den perfekte formulering, som både sviner modstanderen til og forsøger at overgå modstanderen i formuleringernes kompleksitet. Undersøger vi FaceTime-episodens forløb mellem Ove og Torben, bliver det et godt eksempel på, hvordan kollegerne opbygger en spænding, hvor formuleringerne langsomt bliver mere og mere udfordrende.

Da Johan ringer til Ove, er det for at gøre ham opmærksom på, at han har sovet over sig. Det gør han ved at bruge deres normale morgenhilsen, ”godmorgen pikhoved”, på en lidt mere udfordrende måde: ”Godmorgen til dig med en stang stiv og svingende morgentjavser”. Udfordrende, fordi ’pikhoved’ i denne version er blevet udvidet til ’en stang stiv og svingende morgentjavser’. Johan har spillet med musklerne og illustreret sine kompetencer i at svine Ove til. Oves reaktion er ikke at undskylde, at han har sovet over sig, men at opfordre Johan til at bruge FaceTime. Da Johan taler i telefon, kan jeg ikke høre Oves tonefald. Men det fremgår af dialogens udvikling, at Johan forstår Oves svar som et modsvar. Oves modsvar er måske et tilbud til Johan om at se den omtalte ’stang stive og svingende morgentjavser’. Derved har Oves modsvar en drillende hentydning til Johans seksualitet og interesse i Oves kønsdele. Johan reagerer ved at udtrykke sin væmmelse til Oves nøgne krop, og derved får han understreget sin heteroseksualitet. De lægger på, men Ove ringer hurtigt op igen, hvilket Johan igen opfatter som et modsvar, som han er nødsaget til at reagere på, ”hvad fuck vil du nu?”.

I dette eksempel ser vi, at Ove og Johan konstant udfordrer hinanden gennem dialogen, og fordi udfordringerne er baseret på modstanderens angreb, vil angrebet tage afsæt i modstanderens sprogbrug. Maria beskriver, at de konstant forsøger at starte og vinde disse dialoger, som hun kalder ”at få skovlen under hinanden”. Man vinder dialogen, når modstanderen løber tør for ord eller ikke får givet et modsvar hurtigt nok: ”Nogle gange, så er jeg for langsom til at tale og svare igen”. Konsekvensen af at tabe er, at du bliver trukket ind på manegen og udsat for det, Maria kalder maskingeværet.

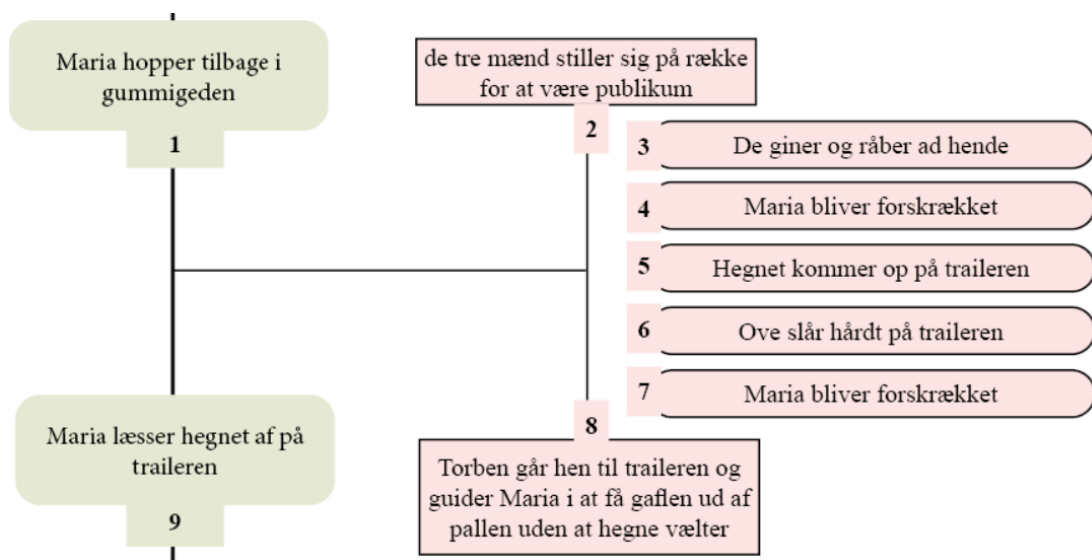
For lige så snart, at man ikke kan svare, så bliver de jo ved med at bombardere, det er jo sådan et maskingevær [...] For så står man jo lige pludselig lige inde midt i manegen [...] Og hvis man så bliver rød i kinderne, så er løbet kørt.

Et maskingevær lyder som noget, man skal frygte, og noget man ikke kan flygte fra. Det er kun Maria, der beskriver dette reaktionsmønster. Om det kun går ud over hende, eller hun, i modsætning til sine kolleger, føler et ubehag eller en undren overfor disse episoder, italesætter hun ikke. I modsætning til den udfordrende dialog mellem kollegerne, så opfatter jeg ikke maskingeværet som et værktøj til at styrke sammenholdsfølelsen i fællesskabet, men snarere som et værktøj til at demonstrere sin magt overfor en kollega, der allerede har tabt dialogen.

Men hvorfor beskriver medarbejderne alle håndværkerjargonen som relationsopbyggende frem for hierarkiskabende eller magtdemonstrerende? Ligesom vi ser i en rap battle, så har kollegerne gennem det udfordrende og grove sprog noget særligt at være fælles om, som ikke anerkendes i andre sammenhænge. Når håndværkerjargonen ikke er en anerkendt måde at italesætte hinanden på generelt, så styrker det fællesskabsfølelsen, fordi jargonen giver kollegerne et fælles karaktertræk, som kun accepteres på byggepladsen. Af samme årsag er det til stor fare for fællesskabet, når nye, dovne kolleger eller sarte lærlinge træder ind på pladsen. Så er det, som Torben beskriver det, lederens opgave at opdrage dem og bruge de gode medarbejdere, som Maria, til at bakke op om den rigtige adfærd på pladsen. Medlemmerne af fællesskabet vil føle fællesskabets kontekstuelle kraft. Den kræver, at de deltager korrekt i disse udfordrende dialoger, fordi opretholdelsen af disse ses om fundamental for fællesskabet.

### Progressiv brug af sprogspelet og positioneringernes indflydelse

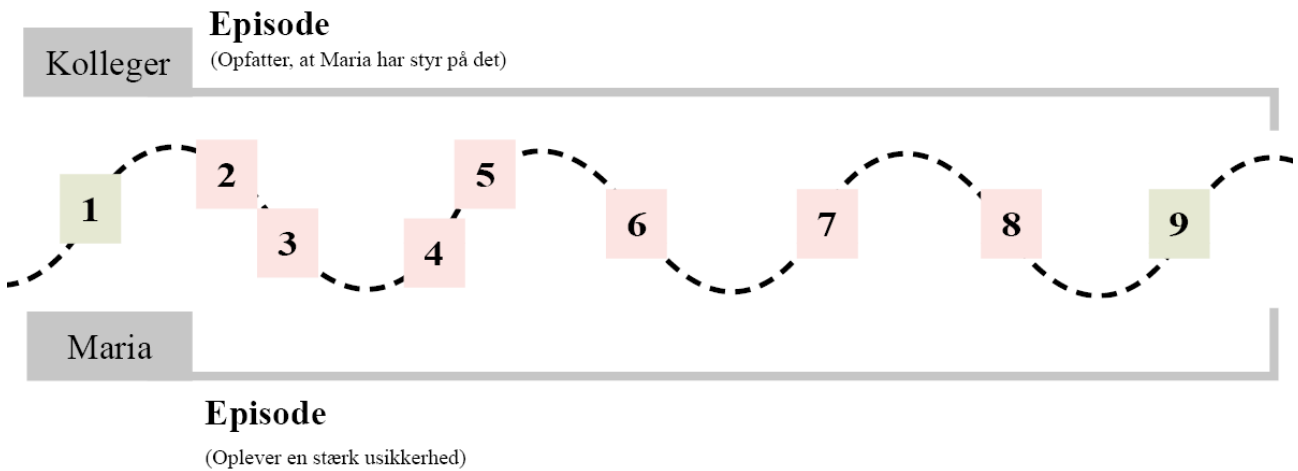
Dette sprogspeil bliver ikke kun brugt til at demonstrere magt og styrke sammenhold, det bliver også brugt til at oplære Maria i de forskellige arbejdsgange. For at illustrere dette har jeg udvalgt en episode, hvor Maria er blevet bedt om at læsse et hegn op på en trailer. Hun skal bruge gummigeden og er bange for at fejle, tabe hegnet eller vælte med gummigeden.



Figur 14: Plotstruktur



## Undervisningssituation med tilråb



Figur 15: Slangemodell

Selvom kollegerne godt er klar over, at Maria er nervøs, så fremgår det af slangemodellen, at de alle er overbeviste om, at Maria har fuldstændig styr på opgaven. Ved første øjekast kunne kollegernes tilråb og måden de stopper op for at være publikum skyldes, at kollegerne gerne ville se Maria dumme sig. Men kigger vi nærmere, bliver det tydeligt, at kollegerne bruger tilråbene til at hjælpe Maria gennem situationen.

Ved tilråb som ”stop for helvede!”, ”du kan godt!”, ”kom bare!”, ”pas på!” og ”du skal jo lære det” forskrækker de Maria gennem den første del af aflæsningen. Tilråbene bliver gradvist vildere og kulminerer til sidst i, at Ove slår på traileren og råber ”stop!”, så Maria tror, at hun taber hegnet. Tilråbende bliver gradvist vildere, fordi mændene, ligesom i de udfordrende dialoger, begynder at konkurrere i, hvem der kan skræmme Maria mest med de vildeste tilråb. Ved at forskrække Maria latterliggør de hendes frygt for at gøre noget forkert og tvinger hende til at indse, at det ikke er farligt. Men derudover så skaber de nogle rammer omkring situationen, der øger sandsynligheden for, at Maria senere vil genfortælle episoden på en sådan måde, at hun ikke primært positionerer sig selv som bange, men i stedet primært som offer for kollegernes åndssvage drilleri. Et drilleri der senere skal hævnnes, og derfor bliver fortællingen til en sjov succeshistorie, frem for et nederlag.

Dette kan naturligvis kun lade sig gøre, fordi Maria har en god relation til de tre kolleger. Hun fortæller selv en lignende historie, hvor en tidligere kollega også stod og råbte og skreg ad hende, når hun kørte med gummigeden; men hans intentioner var, at få hende til at begå fejl, så hun kunne blive fyret. De to historier er meget ens men alligevel meget forskellige alene af den grund, at drilleriet mellem de fire medlemmer ses som udtryk for en omsorgsfuld relation.

Alle tilråbene ophører dog øjeblikkeligt, i det øjeblik hegnet står på traileren, og Maria skal til at trække gaflen ud af pallen. I denne del af processen er det muligt for Maria at vælte hegnet, og kollegernes adfærdsregulering viser, at de ikke er interesseret i, at Maria skal fejle. De skræmte hende kun i den del af arbejdet, hvor det ikke kunne gå galt. Torben går om til Maria, og taler helt roligt til hende og guider hende langsomt igennem, hvordan hun skal lirke gaflen fri. I modsætning til Ove og Johan, kan Torben bruge en meget beroligende stemme, mens han guider Maria, uden at det modarbejder hans normale positionering som en hård men retfærdig chef.

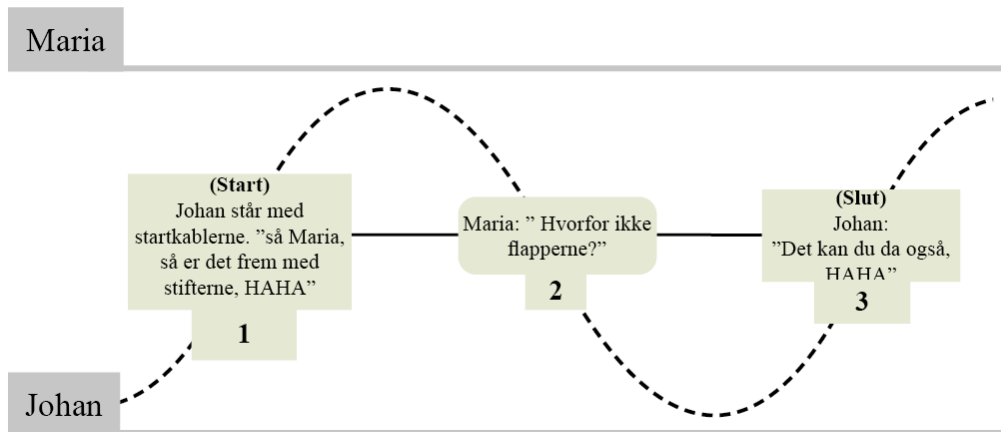
Denne dialog illustrerer, hvordan medlemmerne formår at presse den usikre samtidig med, at de gennem tilråd skaber de bedst mulige forudsætninger for, at den usikre kommer stærkere ud på den anden side af udfordringen. I samspillet mellem kollegerne opstår der et særligt modspil, hvor ingen medlemmer tvinges til at bryde diskursen eller deres egen positionering.

## **Sex på arbejdspladsen**

Sex er et fundamentalt element i interaktionen i fællesskabet. Næsten alle samtaler, anekdoter og kælenavne har et seksuelt element. Men hvorfor? Dykker vi ned i nogle udvalgte episoder, bliver to ting særligt tydelige: Sex er det hyppigst brugte emne til at overgå afsenderen i en udfordrende dialog, og sex forstærker fællesskabets sammenhold ved at implementere et sprogbrug, der ikke er accepteret andre steder end på pladsen. Kort sagt, forstærker sex de funktioner, som jeg beskrev i ovenstående afsnit om sprogspillet.

I nedenstående eksempel løfter Johan to startkabler i vejret og råber, ”så Maria, så er det frem med stifterne”. Denne kommentar er hverken en opfordring til, at Maria hiver sine brystvorter frem eller et udtryk for, at Johan ønsker at have en seksuel relation til Maria. Både Maria og mændene giver udtryk for, at de sjofle bemærkninger ikke er personlige, og det er ligefrem et problem for fællesskabet, hvis man ikke forstår det. I nedenstående eksempel er det dermed intentionen at seksualisere kvindeskroppen generelt og ikke specifikt Marias krop. Marias fysiske tilstedeværelse bliver derved et redskab, hvorved kollegerne kan eksemplificere en sexpræget dialog. Den fundamentale opbygning i den udfordrende dialog kræver, at medlemmerne bygger videre på afsenderens kritik, indtil det ikke længere er muligt at overdrive mere. I det øjeblik en kvinde træder

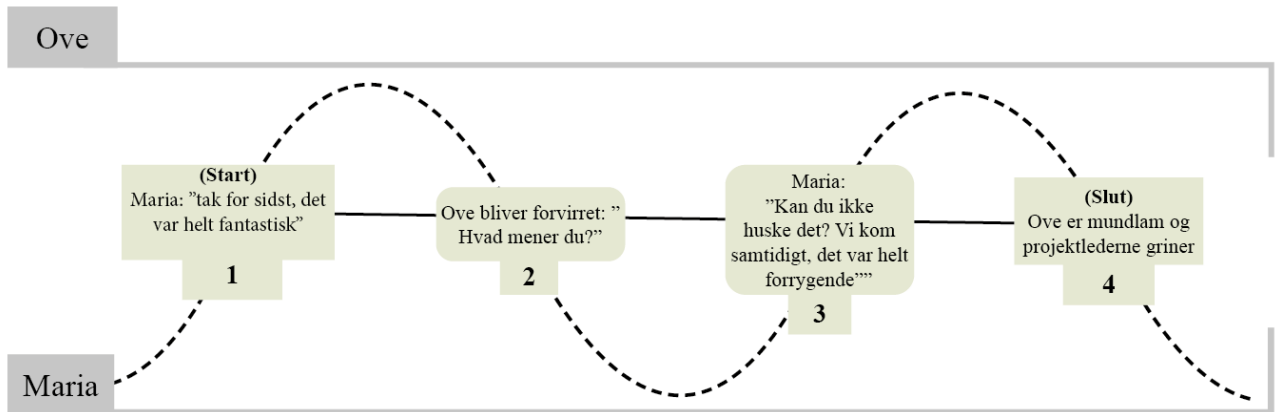
ind på pladsen, åbnes der op for nye muligheder for at overdrive yderligere. Inddragelsen af Marias krop er med stor sandsynlighed blevet det næste udfordrende niveau i dialogerne. Så længe, at Maria accepterer og involverer sig i den udfordrende dialogs opbygning, som hun gør i dette eksempel, vil hun ikke kun være med til at opretholde men også forstærke mændenes udfordrende diskurs.



Figur 16: Slangemodel

Hvis en kollega ikke accepterer dialogens form, vil fællesskabet se hende som en trussel, der enten skal tilpasses eller fjernes. Dette ser vi i Torbens irritation over de sarte lærlinge, der ikke kan tåle at få en røvfuld. Denne frustration skyldes med stor sandsynlighed, at disse lærlinge ikke accepterer denne måde at udfordre hinanden på, og derved vil fællesskabet blive konfronteret med, at de ikke kun er anderledes fra omverdenen, men de er også forkerte. Fordi alle medlemmerne opbygger deres person ved at positionere sig i den etablerede diskurs, vil tvivl om diskursens rigtighed være en potentiel trussel mod opretholdelsen af diskursen og derved medlemmernes positionering.

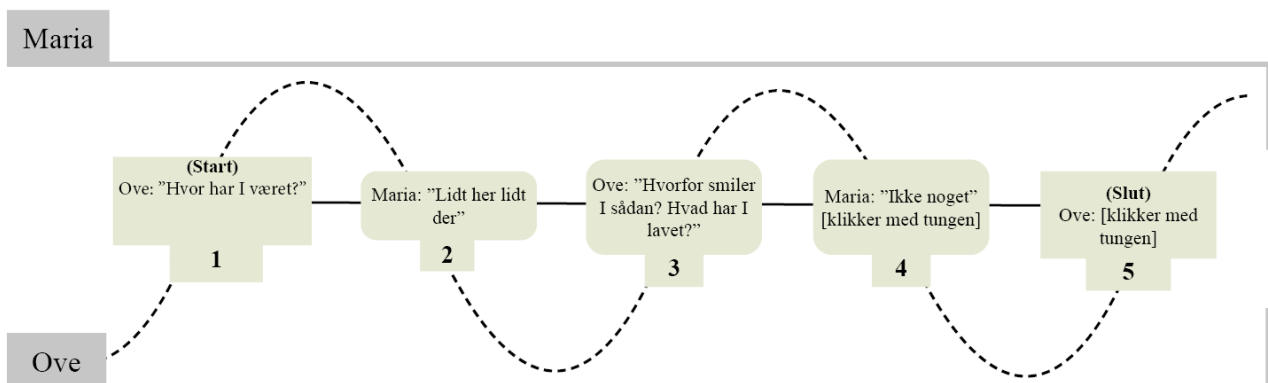
Maria seksualiserer også selv sin krop for at indgå og vinde udfordrende dialoger. På vej på arbejde mandag morgen snakker Maria og Ove i telefon sammen for at holde hinanden vågne. De ankommer til hver deres plads samtidig, hvorefter Maria, med en sjofel undertone, udbryder "så kommer vi jo samtidig". Torsdag er der projektledermøde på pladsen, og Ove står sammen med alle projektlederne og snakker. Nu vil Maria have skovlen under ham:



Figur 17: Slangemodel

Her italesætter Maria sin egen krop som en kilde til seksuelt begær hos mændene. Ved at gøre dette fik hun Ove, i projektledernes medhør, til at fremstå som en mand, der ikke kunne styre sine lyster. Hermed er det altså konteksten, der i dette tilfælde får Ove til at blive mundlam. Under andre omstændigheder ville han formentlig forvente et angreb og være klar på at svare i samme tone. Men fordi han står og snakker med projektlederne og derfor er i gang med at indtale sig i en helt anden tone, så formår han ikke at omstille sig hurtigt nok og taber derfor dialogen.

Mit og Marias samarbejde bliver også seksualiseret. Ove døber os først *team pussy* og senere *team boobies*, og flere kolleger kommer med lesbiske hentydninger eller jokes gennem de to uger. Herunder kan nævnes Oves reaktion efter, Maria og jeg har været væk fra pladsen i en times tid.



Figur 18: Slangemodel

Baggrunden for Oves klik med tungen blev beskrevet i det tidligere afsnit om Maria. Her bliver klikkenes betydning set i praksis. Ove seksualiserer det faktum, at Maria og jeg har været alene i en periode, hvor han ikke ved, hvad vi har lavet. I dette tilfælde følte jeg, at han havde til hensigt at provokere Maria og starte en udfordrende dialog. Maria accepterer udfordringen og bygger stemningen op ved ikke at give Ove en forklaring. Herved forstærker hun Oves mistanke om, at vi har lavet noget frækt sammen, men Ove er ikke længere manden, der har gennemskuet situationen. I stedet er Ove manden, der ikke kan få flere informationer. Det placerer magten hos Maria, og dialogen afsluttes med, at de begge klikker med tungen. Gennem disse klik bekræfter Maria og Ove hinanden i, at de har en fælles forståelse for meningen bag deres sjofle hentydninger. Herved handler denne udfordrende dialog ikke primært om at vinde det sidste ord eller demonstrere sin magt. I stedet bliver dialogen en bekræftelse af deres stærke relation, som er funderet i denne fælles forståelse af et ellers uacceptabelt, sjofelt sprog.

I mange andre tilfælde opstår der hurtigt tvivl om, hvorvidt de udfordrende dialogers primære funktion er at demonstrere magt eller fællesskabsfølelse. I mit første møde med Johan har han ikke set Maria i nogle uger. Han byder hende velkommen tilbage på pladsen ved at kramme hende, løfte hende op, sætte hende på sine lår, begynde at vippe hende frem og tilbage og derved simulere et sammenleje. Jeg oplever noget lignende min sidste morgen på pladsen. Jeg bukker mig forover for at binde mine snørebånd, og Johan lader imens som om, at vi har stående sex. Jeg opdager ikke noget, før jeg rejser mig op igen og ser Johan 'lade som ingenting'. De omkringstående og jeg selv syntes, det var humoristisk. I modsætning til Marias velkomst, var der ingen fysisk kontakt mellem Johan og jeg, men i begge tilfælde blev vi udvalgt af Johan til at simulere sex.

Da Johan involverer mig i sit sexrollespil, løber han en stor risiko. Hvis jeg afviser hans adfærd, tvinges han til at reagere på min afvisning. Han kan enten undskylde og derved modarbejde sin egen diskurs ved at følge en anden diskurs' lovgivning, eller han kan fortsætte sproget og derved forsvare diskursens lovgivning, men være ubehøvlet overfor en kollega. Dette bliver ikke nødvendigt, fordi jeg reagerer ved at grine og svine ham til. Ligesom Maria, var jeg i denne situation med til at styrke diskursen. Når medlemmerne tør involvere mig i deres grove sprog, er det derfor et udtryk for tillid til, at jeg er med til at opbygge diskursen frem for at ødelægge den.

Mændenes seksualisering af kvinderne skyldes derfor ikke kun et ønske om at demonstrere diskursens maskulinitet, men også et ønske om at binde medlemmerne sammen i et stærkt fællesskab gennem en særlig interaktionslogik.

## **Den maskuline diskurs' fundamentale sandheder og Marias tilpasning**

### **Faglige kompetencer opnås gennem praktisk erfaring**

Selvom landmanden bliver fremhævet som den perfekte medarbejder, så er det ikke skolebænken, men hans mange timer i marken og hans mangfoldige kompetencekartotek, der gør ham attraktiv. Det handler ikke om uddannelsen, men om at prøve så meget i felten som muligt. Derfor er det heller ikke velset, at man takker nej til opgaver. I stedet italesætter man sine manglende kompetencer og beder om vejledning. Maria fortæller selv direkte, at selvom hun har været på skole, så ved hun jo ikke, hvordan man lægger rør. Og Torben er enig i, at det først er i felten, at hun kan få et godt og effektivt tempo. Samme tilgang ses til deres lærling og mig. Man ser hellere, at opgaverne har taget længere tid at løse, men at medarbejderne har løst dem selv og derved er blevet den erfaring rigere.

For Maria betyder dette desværre, at hun næsten er et helt liv bagud i erfaring. Som Johan fremhævede det, er der nogle særlige forventninger til, at drenge og mænd har stiftet mere bekendtskab med håndværket og den logiske tænkning, og derfor forventer man, at uerfarne mænd, i modsætning til uerfarne kvinder, kan trække på mere livserfaring.

### **Hvis du ikke kan lide den hårde tone, hæmmer du byggeteamets effektivitet og kvalitet**

En medarbejder der tager en skideballe personligt, kan aldrig blive lige så dygtig og effektiv som sine kolleger. En skideballe giver energi, rensner luften og understreger, at nu starter vi forfra og markerer, du har dummet dig, men i det mindste lærte du noget. Hvis du ikke kan klare en skideballe, så er du en piveskid, og en piveskid har ingen handlekraft, men har for travlt med at fokusere på sine følelser på en ikke-konstruktiv måde. Følelser og usikkerhed er velkommende, så længe de bliver brugt til at øge effektiviteten.

Maria er ikke hårdere ramt af den hårde tone end andre. Fordi hun er ufaglært, skal hun lære lige så meget som en lærling, og derfor skal hun også igennem lige så mange skideballe. Ifølge Torben er en af Marias styrker, at hun kan klare den hårde tone og alligevel tør komme til dem, når hun har spørgsmål.

## **Den sjofle tone er en indforstået humor, der binder os sammen som fællesskab**

Et helt særligt sprog som vi kun kan bruge mellem kollegerne. Hvis nogen ikke accepterer denne humor, svækker det fællesskabsfølelsen, og arbejdsgangen bliver kedelig og trættende, og når arbejdet bliver kedeligt, falder effektiviteten.

Maria skal ikke kun acceptere en sjofel tone, men skal også acceptere de udfordrende dialoger, hvor hendes krop bliver et redskab til at fortælle historier og derved udfordre hinanden. Hun står derfor på mål for andre ting end sine mandlige kolleger. Mændene sætter dog en del på spil, når de vælger at inddrage Marias krop som redskab til historiefortælling. Accepterer hun ikke adfærden, falder diskursen et kort sekund fra hinanden, og kollegaen tvinges til at reagere enten for at opretholde relationen til Maria eller diskursen. Fordi Maria ikke kun accepterer mændenes sjofle sprog, men også selv deltager og opfordrer hertil, er hun blevet et kært medlem af byggeteamet. Dette ses særligt i de mange interne, sjofle jokes og i de historier, som Maria og mændene vælger at fortælle mig gennem de to uger. Det er oftest gennem det sjofle og hårde sprog, at de gode historier træder frem. Dette så vi også udfoldet, da Maria skulle læsse hegnet. Hvordan denne episode blev bygget op, så den kunne være en god fortælling, der ville styrke fællesskabet, kollegernes ønskede positioner og Marias mod til at køre gummiged, fordi hendes frygt ikke længere var det primære element i fortællingen.

## **Mænd og kvinders stærke sider er ikke ens**

Det fremgår tydeligt gennem opretholdelsen af de binære køn, at mænd og kvinder opfattes som forskellige. De mandlige kolleger fremhæver Marias feminine kompetencer som hendes stærke side, herunder nævnes særligt omsorg. Dernæst fremhæver de Marias ikke-feminine kompetencer som ”at være grov i munden” eller ”virkelig kunne tage fat” som argument for, hvorfor hun ikke er en belastning for byggeteamet.

Maria selv fremhæver også, at hun har nogle andre kompetencer end sine kolleger. Selvom Maria formår at være en del af den naturlige interaktion, så formår hun samtidig at se mændenes adfærd på en helt anden måde, end de selv gør. Hun observerer mændene, hæver sig over det sprogspil, som hun spiller med i og bliver en slags observatør.

Derudover forsøger Maria at flytte grænserne for kønnenes kompetencer. Derfor udgør hendes ønske om at indgå på lige fod med mine mandlige kolleger i fællesskabet og interaktionerne en trussel for diskursen, fordi den kræver forandring i denne af de fundamentale sandheder.



# Refleksion



Figur 19: Byggeriets Kvinderåd, 2019, s.9

## Kvinder, et fremmedelement



**Fremmed-  
element i kulturen**

Ifølge Byggeriets Kvinderåd er følelsen af at være et fremmedelement en af de hyppige årsager til, at kvinder fravælger erhvervsuddannelserne (Byggeriets Kvinderåd, 2019, s.9). Min analyse bekræfter, at særligt kvinder er i risikogruppen for at blive udstødt af fællesskabet. Dette skyldes, at sproget primært er centreret om emnet sex, og de tilstedeværende kvindekroppe ofte bliver brugt som reference til sex i interaktionen. Der er derfor større sandsynlighed for, at kvinder vil føle sig udsatte, sammenlignet med mænd. Derudover kræver diskursen, at alle medlemmer indgår i de omtalte udfordrende dialoger, hvor kolleger gennem det grove og sjofle sprog kritiserer og forsvarer hinandens person. Kvinderne kan ikke undgå at blive redskab eller objekt for det sjofle sprog, da deres person altid vil blive afkodet som feminin. De skal derfor ikke kun acceptere det sjofle sprog, men også selv aktivt bruge det i interaktionen. Gør de ikke det, bliver de udstødt fra fællesskabet og vil med stor sandsynlighed føle sig som et fremmedelement for kulturen.

Diskursen i det lille byggeteam accepterer ikke særlig store afvigelser og er derfor skrøbelig. Hvis det lille byggeteam skal følge Byggeriets Kvinderåds opfordringer til at byde de nye kvindelige kolleger velkommende, vil det kræve en udvikling af de fundamentale sandheder, som diskursen hviler på. For selvom Byggeriets Kvinderåds afrapportering præsenterer kvinderne som en overset medarbejdergruppe, med nye kompetencer og potentiale til at udvikle branchen til det bedre, så vælger den offentlige debat både eksplicit og implicit at beskrive kvinderne som krævende andenrangs medarbejdere. F.eks. udtalte den administrerende direktør for Dansk Byggeri, Lars Storr-Hansen, sig således i 2019:

## Vores dejlige kælling

Vi bliver nødt til at tænke anderledes, end vi plejer, hvis vi skal have en chance for at rekruttere unge nok til vores branche i fremtiden. Og hvad er mere oplagt end i højere grad at begynde med at rekruttere fra hele befolkningen i stedet for fortsat kun at gå efter drengene. (Rebouh, 8. januar, 2019)

Storr-Hansen siger ikke, at kvinderne ikke er en eftertragtet ressource til byggebranchen, men han fortæller, at årsagen til efterspørgslen af kvinder er fraværet af mandlige ressourcer. Derved beskriver han indirekte, at kvinderne skal udfylde eller kompensere for fraværet af de 17.000 mandlige faglærte, og de nye kompetencer, som kvinderne tilbyder, er derfor endnu engang ikke blevet beskrevet. Fernando beskrev allerede i 2014 i ”The career advancement of the professional women in the UK construction industry”, at kvinderne scorede særligt højt i bløde eller feminine kompetencer som formidling, koordinering og evnen til at tilpasse sig eller forene medarbejdere om et fælles projekt (Fernando, 2014, s.63). Disse bløde værdier havde allerede i 2014 en afgørende betydning for byggeteamets effektivitet. Grundet branchens herskende machokultur tilegnede kun få mænd sig de bløde kompetencer, mens kvinderne mente, at netop disse værdier var årsagen til deres egen og byggeteamets effektivitet. Byggeriets Kvinderåd fremhæver ligeledes i deres rapport fra 2019, at mangfoldige byggeteams vil styrke bundlinjen, forbedre arbejdsmiljøet og byggeteamets innovative løsninger (Byggeriets Kvinderåd, 2019, s.6).

Ved at hyre kvindelige medarbejdere vil byggebranchen derved kunne følge samfundets udvikling, holde sig konkurrencedygtig og øge sin omsætning. Naturligvis gælder disse fordele ikke, hvis det forventes, at kvinderne skal kompensere for fraværet af maskuline kompetencer frem for at bidrage med nye feminine kompetencer. Hvis branchen fortsætter med at frygte kvindernes indgriben i arbejdsgangene, vil kvindernes værdi fortsat skulle vurderes ud fra fraværet af hendes maskuline kompetencer, og hvis hun ikke lever op til dette, vil hun blive opfattet som et fremmedlegeme, der er til fare for kulturen. Som vi så i relationen mellem Johan og Maria, var Maria, ifølge Johan, et helt liv bagud på erfaring alene på grund af sit køn. Nye kvindelige kolleger skal derfor bevise sine kompetencer og sit værd i modsætning til deres nye mandlige kolleger. Dette er endnu en af årsagerne til, at kvindelige kolleger ofte føler sig som et fremmedelement i kulturen.

Byggeriets Kvinderåd foreslog at gøre håndværk til en obligatorisk del af folkeskolen (Byggeriets Kvinderåd, 2019, s.7). Håndværket skulle følge eleverne gennem alle klassetrin og afsluttes med eksamen på samme måde som andre fag. Kvinderåddets intentioner er at afmystificere de forskellige håndværk for pigerne, men jeg ser også en anden klar fordel ved initiativet. Hvis alle børn og unge har obligatorisk undervisning i de forskellige håndværk, så kan fremtidige kolleger eller

medstuderende ikke påstå, at ufaglærte kvinder ikke har den samme erfaring som ufaglærte mænd. Initiativet kan måske minimere kvindernes følelse af at være et fremmedelement, fordi det at være pige ikke længere betyder, at hun aldrig har stiftet bekendtskab med de mange forskellige håndværk.

Kvindernes opleves af at være et fremmedelement kan skyldes overbevisningen om, at branchen skal tage hensyn til kvinderne. Ifølge den feminine persona er kvinder jo skrøbelige og byggefaget fysisk hårdt og farligt. Da Byggeriets Kvinderåd udgav deres anbefalinger i 2019, beskrev Fagbladet 3F rapporten i en artikel.

Anbefalingerne fra Byggeriets Kvinderåd fokuserer både på, hvordan branchen skal tiltrække og fastholde kvindelige håndværkere, og et af de gennemgående temaer er større mangfoldighed, hvor der er højt til loftet, men også tages hensyn til de kvindelige kolleger. (Rebouh, 8. januar, 2019)

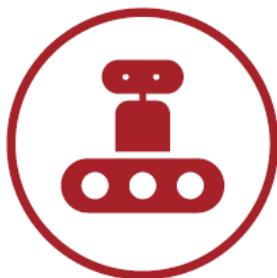
Der findes mange af disse fortællinger, om at vi som samfund har et ansvar for at gøre byggebranchen egnet til at kvinderne kan deltage. Men denne fortælling gør ikke noget godt for mændenes opfattelse af de kvindelige kolleger. For hvis de kvindelige kolleger kun er blevet ansat, fordi der ikke var nok mænd, så er der vel stor sandsynlighed for, at arbejdsgiveren er gået på kompromis, da han ansatte hende. Og hvis mændene samtidig føler, at de skal tage særlige hensyn til disse andenrangs medarbejdere, så bliver kvinderne en kilde til ineffektivitet og besvær. Det øger risikoen for, at det enkelte byggeteam skaber en negativ persona om de kvindelige kolleger og derved ødelægger arbejdsmiljøet for begge køn. Det er også min overbevisning, at kvinderne ikke er interesserede i at blive kategoriseret som en særligt krævende kollega. Det var synligt hos Maria, at hun havde store ambitioner om at indgå i fællesskabet på samme måde som sine mandlige kolleger. Analysen viste dog, at det ikke var en realistisk ambition, fordi Johan, Ove, Torben og Niels altid vurderede hende ud fra hendes feminine kompetencer og fraværet af de maskuline kompetencer. Kort sagt, hvis du er feminin, kan du ikke udføre arbejdet, men kvinder må samtidigt heller ikke tilegne sig de maskuline kompetencer, fordi de derved vil bryde diskursens binære kønsopfattelse og derved mændenes magt. Som Fernandos forskning viste, kan kvinder kun få succes i byggebranchen ved at tilegne sig og udnytte feminine kompetencer.

Byggeriets Kvinderåd har intentioner om at ændre fortællingen om byggebranchen for at tiltrække flere kvinder, men nu står det klart, at det måske er lige så vigtigt at ændre den interne fortælling om de kvindelige medarbejdere og kolleger i byggebranchen. Om løsningen er at nedbryde eller udvikle den allerede etablerede fortælling om kvindelige kolleger, kan diskuteres.

Hvis fortællingen om de kvindelige kolleger skal nedbrydes, kunne man forsøge at konfrontere medarbejderne med evt. fejlagtige personaeer ved at tvinge dem til at arbejde sammen. Så længe mænd og kvinder ikke arbejder sammen, bliver stereotyperne ikke udfordret, men snare konstant bekræftet og forstærket. Personerne forsvinder dog ikke, bare fordi mænd og kvinder arbejder sammen. Som det fremgik af slangemodellen, kan to aktører nemt indgå i mange dialoger og aldrig nærme sig en fælles forståelse af situationerne. I stedet træder de ind i en emergent interaktionslogik, der låser dem fast i et i en negativ dialog, hvor alt kollegaen gør og siger, bliver afkodet negativt. En nedbrydning af ikke-hensigtsmæssige personaeer kræver derfor positive dialoger mellem de mandlige og kvindelige kolleger. Kun herigennem kan de negative kompetencer blive afkræftet og nye kompetencer blive tilknyttet. For at øge sandsynligheden for, at der opstår positive dialoger mellem kollegerne, må lederen træde til og hjælpe medarbejderne med at etablere en god dialog. Et initiativ som Byggeriets Kvinderåd har formuleret i deres 5. anbefaling: ”Test det gode kammeratskab” (Byggeriets Kvinderåd, 2019, s.7).

Hvis fortællingen om de kvindelige kolleger derimod skal udvikles, kunne man forsøge at udnytte opfattelsen af kvinder og mænd som noget binært forskelligt og opbygge en fortælling om, at kvinder skal bidrage med noget helt andet end deres mandlige kolleger. Herved vil kvindernes tilstedeværelse ikke være en lige så stor trussel mod diskursen, fordi de ikke er på pladsen for at overtage mændenes kompetencer og derved ødelægge effektiviteten. Dette ser vi helt naturligt mellem Torben og Maria. Ifølge Torben er Marias primære kompetencer ikke de samme som hendes mandlige kolleger. Det betyder dog ikke, at hun ikke har en vigtig funktion i byggeteamet. Ifølge Torben formår Maria at bruge sine feminine kompetencer til at styrke byggeteamets samlede effektivitet. Denne strategi kræver derfor meget af projektlederne, der skal formidle, hvad de feminine kompetencer skal bruges til i den maskuline branche, så de ikke opfattes som en trussel. Derudover ændrer det ikke på den binære kønsopfattelse, og fællesskabet kræver derfor stadig, at kvinderne accepterer og tilpasser sig håndværkerjargonen. Mændene vil nemlig med stor sandsynlighed stadig se de maskuline kompetencer som de primære og vigtigste på byggepladsen.

## En herskende machokultur



**En herskende  
macho-kultur**

Den offentlige debat reducerer ofte håndværkerjargonen til frække kalendere. De bliver et symptom på den rådende og kvindefjendske kultur, der bl.a. hersker i bygge- og anlægsbranchen (Rebouh, 8. januar 2019). Min analyse har derimod vist, at den mandsdominerede diskurs også rummer en række interessante adfærdsmønstre, der styrker fællesskabet og sikrer en positiv læringsproces på byggepladsen. Mine kvalitative data kan dog ikke modsige de kvantitative undersøgelser, som Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) foretog i 2016. Her viste det sig, at næsten hver femte bygge- og anlægsmedarbejder havde været udsat for mobning, hver tredje var begrænset i deres arbejde på grund af smerter og hver femte i branchen blev ramt af stress (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2016, s.7, 18, 25). Hvorfor har mine analyser ikke fundet frem til disse udfordringer i byggeteamet?

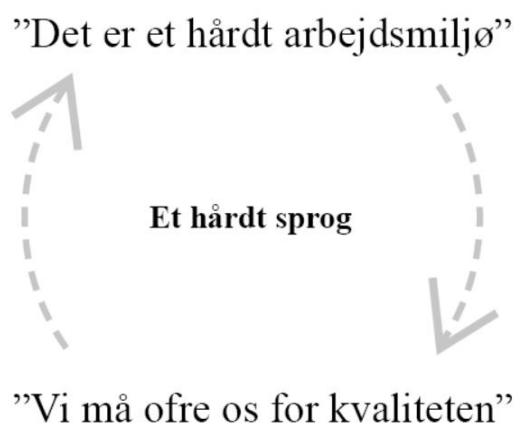
Min diskurspsykologiske tilgangs primære mål har aldrig været at finde styrker og svagheder i medarbejdernes arbejdsmiljø. I stedet har den dykket helt ned i de sproglige og sociale mekanismer, hvorved den måske kan tilføje et nyt perspektiv til de kvantitative data og forklare, hvilke mekanismer, der ligger til grund for procenterne.

Hvorfor skal vi være macho for at passe ind? Artiklen gør det klart, at byggepladsens diskurs står på et skrøbeligt fundament af en binær kønsforståelse. Konsekvenserne for kvinder blev beskrevet i ovenstående afsnit, men hvad med konsekvenserne for mændene? I modsætning til kvinderne forventes mændene at leve op til den maskuline persona, der er fysisk stærk, modig og hårdtarbejdende. De skal være macho, hvis de vil passe ind. Medlemmerne referer ofte til 'gamle dage', når de beskriver eller nærmest hylder den hårde tone. Gennem fortællingerne tyder det på, at

diskursen stadig hviler stolt på de tidligere generationers jargon. Men hvorfor har diskursen ikke udviklet sig, ligesom vi ser i andre brancher?

Hvis medlemmerne af fællesskabet altid har slået hårdt ned på ”uromagere”, kan de være årsagen til at diskursen aldrig er blevet tvunget til at udvikle sig. Torben beskriver bl.a., hvordan han skal opdrage de dovne medarbejdere og lærlinge i den gamle skoles værdier. Derudover ser vi, at der er langt flere bygge- og anlægsmedarbejdere, der dør med et slidsomt arbejdsmiljø, sammenlignet med de andre ”klassiske mandefag” som industri, håndværk og montering eller transport, lager og renovation (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2016, s.6). Selvom der i den offentlige debat tales meget om, at den moderne teknologi har gjort arbejdet mere tilforladeligt for bygge- og anlægsarbejderne, så har branchen jf. AE’s rapport ikke udviklet sig nok til, at medarbejderne er forsvarligt beskyttet. Måske er det langsomt udviklende arbejdsmiljø årsagen til, at medarbejderne forbliver i den overbevisning, at man må ofre sig for projektet, hvis effektiviteten og kvaliteten skal holdes høj. ”Selvfølgelig skal man vise, at man godt gider at give den en ekstra skalle en gang imellem, når lokummet brænder” (Ove). Denne overbevisning ser vi hos alle i byggeteamet, og den er allerede beskrevet under en af diskursens fundamentale sandheder, ”Hvis du ikke kan lide den hårde tone, hæmmer du byggeteamets effektivitet og kvalitet”.

Byggeriets Kvinderåd beskriver en lignende adfærd, hvor de mandlige kolleger forsøger at øge effektiviteten og vise sig overfor kollegerne ved at droppe værnemidlerne (Byggeriets Kvinderåd, 2019, s.21). I løbet af mit feltarbejde oplevede jeg ikke nogen ofre sig for projektet, men alle medarbejdere omtalte det som en nødvendig kompetence. Dog er tendensen til at vise sig overfor kollegerne allerede beskrevet som fundamental i de udfordrende dialoger. Der er derfor en sandsynlighed for, at fravalget af værnemidler kunne være et redskab i disse udfordrende dialoger. Uanset om dette er tilfældet eller ej, er offerviljen til effektivitet, set i lyset af Byggeriets Kvinderåds bekymringer, et symptom på en skadelig diskurs, der er med til at fastholde et unødigt hårdt arbejdsmiljø. Og så længe arbejdsmiljøet opleves hårdt, vil medarbejderne bruge det som argument for at fastholde den hårde tone, der ifølge medlemmerne øger effektiviteten, men desværre også er årsagen til omverdenens kritik af jargonen. Idéen om at arbejdet på byggepladsen er hård er derfor gensidigt opretholdt ved den hårde tone, fordi den er en konstant bekræftelse af, at arbejdet netop er hårdt.



Figur 20: Offermentaliteten opretholder et hårdt arbejdsmiljø og sprog.

Ovenstående model kan forklare, hvorfor kvindernes oplevelse af at være et fremmedelement i branchen ikke kan blive løst ved at udnytte den feminine persona, som tidligere beskrevet.

Når kvinder bliver accepteret af fællesskabet med argumentet 'hun kan noget andet end os', så opretholdes adskillelsen mellem køn og kompetencer. Samtidig opretholdes adskillelsen mellem kvindeskønnet og 'det gamle håndværk', fordi kvinderne jo skal tilføje noget nyt til teamet. Men eftersom det gamle håndværk er det, der betragtes som "rigtigt arbejde", så vil kvinderne fortsat blive betragtet som skrøbelige og derfor ikke af samme 'kvalitet' som de mandlige kolleger. Måske vil deres tilstedeværelse endda få mændene til at skruer op for den maskuline adfærd og derved understrege overfor kvinderne, at de ikke er tilstrækkelige i de maskuline færdigheder. Herved vil kvindernes tilstedeværelse alene være årsag til at mændenes arbejdsmiljø bliver dårligere. Dette betyder naturligvis ikke, at kvinderne skal have skylden herfor. I stedet må vi konkludere, at den binære kønsopfattelse ikke kan fortsætte, men skal udfordres.

Artiklens mål var ikke at komme med en løsning på de præsenterede udfordringer, men at kortlægge evt. mekanismer bag. Til trods er det min vurdering, at datamaterialet giver belæg for tre vigtige anbefalinger:

- Støt de branchespecifikke kvindefællesskaber. Det kan ved første øjekast ligne, at de er med til at isolere kvinderne fra de mandlige kolleger og medstuderende og derved opretholde den binære kønsforståelse. Men fællesskaberne kan give kvinderne troen på deres faglige kompetencer i en branche, der ellers er præget af mistillid til kvindernes egnethed. Derved øges sandsynligheden for, at de fortsætter i branchen og derved er med til at udfordre den feminine persona. Når først



kvinder er blevet en naturlig del af branchen, vil de kunne finde støtte mellem deres medstuderende og kolleger, kvinder såvel som mænd.

- Gør de forskellige håndværk til en større del af folkeskolen. Hvis alle fremtidens unge får samme grundviden i de forskellige håndværk, vil der måske være mindre tilbøjelighed blandt de unge til automatisk at vurdere kvinder mindre egnede i begyndelsen af uddannelsesforløbene. Derved vil der være større sandsynlighed for, at kvinderne gennemfører uddannelsen.
- Virksomhederne skal bruge mindre energi på at tiltrække kvinder og mere energi på at mindske overbevisningen om de kønsspecifikke kompetencer. Der skal udvikles en branchespecifik kompetenceforståelse. Derved vil de mandlige medarbejdere have mindre at miste, og konfrontationerne mellem de mandlige og kvindelige medarbejdere kan måske blive afbødet, inden antallet af kvindelige medarbejdere vil fremprovokere en negativ reaktion blandt mange af kollegerne.

# Afrunding

## Konklusion

De undersøgte byggeteams er præget af en binær kønsopfattelse, hvor der skelnes mellem feminine og maskuline kompetencer. Kvinder har overblikket, de er omsorgsfulde og omstillingsparate, mens mænd er offervillige, stærke og handlekraftige. Hvis kvinderne udfordrer mændenes maskuline kompetencer, enten ved at påtage sig dem eller stille spørgsmålstejn ved dem, bliver de betragtet som en trussel, der med magt skal tvinges til tilpasning eller udstødes fra fællesskabet.

Derfor føler Maria sig nødsaget til at distancere sig fra sit køn på arbejdspladsen. Ved at præsentere sig selv som en ikke-kvinde, modarbejder hun branchens feminine persona og optræder derfor i mindre grad som en trussel mod den maskuline diskurs. Samtidig er det vigtigt for Maria, at hun får skubbet grænserne for de feminine og maskuline kompetencer. Gennem strategiske positioneringer, udnyttelse af forgreningspunkter og diskursens masterfortælling kan medlemmerne forsøge at undgå en emergent interaktionslogik og derigennem skubbe grænserne for, hvad der er korrekt adfærd i fællesskabet.

I analysen fremgår det, at de mandlige kolleger bruger Marias feminine tilstedeværelse som et redskab til at styrke den maskuline diskurs. Når Maria påtager sig den feminine persona og anerkender kollegernes maskulinitet, er hun selv med til at opretholde og forstærke den diskurs, som Byggeriets Kvinderåd mener, er årsagen til at så få kvinder finder byggebranchen attraktiv. Dette til trods for, at Maria og hendes kolleger har en god relation.

Den perfekte medarbejder på byggepladsen besidder en række maskuline kompetencer. Herunder offervilje og deltagelse i de kække drillerier. Disse er begge nødvendige, hvis kvaliteten af arbejdet skal holdes høj. Det kække drilleri er nøglen til fællesskabets stejle og effektive læringskurve samtidig med, at det er en gensidig bekræftelse af diskursen mellem fællesskabets medlemmer. Bryder et medlem denne bekræftelse ved at modsige sig et drilleri eller en sjofel bemærkning, vil vedkommende blive opfattet som en trussel.

Analysen peger på, at offerviljen er nøglen til at forstå, hvilke sociale dynamikker, der ligger til grund for den uønskede adfærd mellem mænd og kvinder på byggepladsen. Årsagen bag offerviljen kan derfor på sigt give os en forståelse for, hvorvidt de nuværende initiativer griber udfordringerne rigtigt an.

# Litteraturliste

- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2016): *Stress, mobning og tunge løft sender folk ud af arbejdsmarkedet*. Lokaliseret 14.05 på: [https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/publikation/ae\\_stress-mobning-og-tunge-loeft-sender-folk-ud-af-arbejdsmarkedet.pdf](https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/publikation/ae_stress-mobning-og-tunge-loeft-sender-folk-ud-af-arbejdsmarkedet.pdf)
- Bager, Ann S. (2016): Små fortællinger: Diskursanalyse af fortællinger i praksis I: Horsbøl, Andersen & Raudaskoski (red.), *Diskurs og Praksis – Teori, metode og analyse* (s.135-166), Samfundslitteratur.
- Bamberg, M. & Georgakopoulou A. (2008): Small stories as a new perspective in narrative and identity analysis. *Text & Talk*, 28(3), 377-396
- Bamberg, Michael (2004): Talk, small stories, and Adolescent identities. *Human Development*, 47, 366-369
- Bamberg, Michael (2011): Who am I? Narration and its contribution to self and identity. *Theory & Psychology*, 21 (1), 3-24
- Blommaert, Jan & Jie, Dong (2010): *Ethnographic fieldnotes: A beginner's Guide*. Multilingual Matters.
- Bom, Anne K. (2015): *Diskursanalytisk metode*. Samfundslitteratur.
- Byggeriets Kvinderåd (2019): *Flere kvinder i bygge- og anlægsbranchen - anbefalinger og afrapportering fra Byggeriets Kvinderåd*. Lokaliseret 14.05-2020 på: <https://www.danskbyggeri.dk/media/36617/byggeriets-kvinderaad-rapport-net.pdf>
- Cohn, C. (2000): How can she claim equal rights when she doesn't have to do as many push-ups as I do?: The framing of men's opposition to women's equality in the military. *Men and Masculinities*, 3(2), 131-151. -  
Doi:10.1177/1097184X00003002001
- Cohn, Carol (1993). Wars, wimps and women: Talking gender and thinking war I: Cooke, Miriam & Woollacott, Angela (red.) *Gendering war talk* (s.227-246). Princeton University Press.
- Collin, Finn (2014): Strukturalisme I: Collin, Fin & Køppe, Simo (red.) *Humanistisk Videnskabsteori* (3.udg., s.417-455). Lindhardt og Ringhof Forlag.
- Czarniawska, Barbara (2015): Narratologi og feltstudier I: Brinkmann, Svend & Tanggaard, Lene (red.) *Kvalitative metoder* (2. udg., s.273-298). Hans Reitzels Forlag.
- Dansk Byggeri, (8. marts 2018): *Nyt kvinderråd skal få flere kvinder til at blive håndværkere*. Lokaliseret 14.05-2020 på: <https://www.danskbyggeri.dk/nyheder-og-presse/nyheder/presse/2018/nyt-kvinderaad-skal-faa-flere-kvinder-til-at-blive-haandvaerkere/>
- Emerson, Robert M. et. al. (2011): *Writing Ethnographic Fieldnotes* (2. udg). The University of Chicago Press.
- Fernando, N. G., Amaratunga, D., & Haigh, R. (2014): The career advancement of the professional women in the UK construction industry: The career success factors. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 12(1), 53.  
Doi.101108/JEDT-04-2012-0018
- Georgakopoulou, A. (2007): *Small stories, interaction and identities*. Amsterdam: Philadelphia: John Benjamins Pub. Co.
- Gergen, K. J. (2010): *En Invitation til Social Konstruktion* (2. udg.). Gylding: Forlaget Mindspace.
- Gluud, Line (8. Januar 2019): *Nye anbefalinger skal lede kvinderne over i byggebranchen*. Netavisen Pio. Lokaliseret 14.05-2020 på: <https://piopio.dk/nye-anbefalinger-skal-lede-kvinderne-over-i-byggebranchen>

- Goffman, Erving (1959): *The Presentation of Self in Everyday Life*. NY: Doubleday.
- Goffman, Erving (2014): *Hverdagslivets rollespil*. Samfundslitteratur.
- Hansen, Heidi (2014): *Kommunikation skaber din organization* (2. udg.). Hans Reitzels Forlag.
- Hastrup, Kirsten (2015): Feltarbejde I: Brinkmann, Svend & Tanggaard, Lene (red.) *Kvalitative metoder* (2. udg., s.55-80). Hans Reitzels Forlag.
- Hatch, Mary J. (2018): *Organization Theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Oxford University Press.
- Holm, Andreas B. (2018): *Videnskab i virkeligheden – en grundbog i videnskabsteori* (2. udg.). Samfundslitteratur
- Johansen, T. S. (2011) Den fortalte virksomhed I: Lundholdt, Marianne Wolff (red.) *Fortælling i virksomhedens tjeneste* (s.59-74). Forlaget Medusa.
- Jørgensen, Marianne W. & Phillips, Louise (2006): *Diskursanalyse som teori og metode*. Roskilde Universitetsforlag.
- Lübcke, Poul (red.) (2010): *Politikens Filosofileksikon* (3. udg.). Politikens Forlag
- Lærke, Hans-Henrik (13. juni 2019): *Flere firmaer vil hyre, men kvinderne mangler*. Dansk Byggeri. Lokaliseret 14.05-2020 på: <http://www.dagensbyggeri.dk/artikel/105444-flere-firmaer-vil-hyre-men-kvinderne-mangler>
- Muhr, Sara L. (2019): *Ledelse af køn*. Djøf Forlag.
- Nelson, Hilde L. (2002): *Narrativ oprejsning – når identiteten er gået i stykker*. Nordisk Forlag.
- Ness, K. (2012): Constructing masculinity in the building trades: 'Most jobs in the construction industry can be done by women': Constructing masculinity in the building trades. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 654-676.  
Dio:10.1111/j.1468-0432.2010.00551.x
- Nielsen, Kit, S. (2006): *Fortællinger i organisationer – narrativ praksis*, Hans Reitzels Forlag.
- Nilsson, Roddy (2008): *Michel Foucault: En introduction*. Hans Reitzels Forlag.
- Pahuus, Mogens (2014): Hermeneutik I: Collin, Fin & Kjøppe, Simo (red.) *Humanistisk Videnskabsteori* (3.udg., s.223-264). Lindhardt og Ringhof Forlag.
- Pearce, W. Barnet (2007): *Kommunikation og skabelsen af sociale verdener*. Psykologisk Forlag.
- Pedersen, Dorthe D. (25. marts, 2011) *Antropologi, biologisk antropologi*. Gyldendal, Den store danske. Lokaliseret 14.05-2020 på:  
[http://denstoredanske.dk/Geografi\\_og\\_historie/Folkeslag/Etnografiske\\_termer/antropologi/antropologi\\_\(Biologisk\\_antropologi\)](http://denstoredanske.dk/Geografi_og_historie/Folkeslag/Etnografiske_termer/antropologi/antropologi_(Biologisk_antropologi))
- Phillips, Louise (2015): Diskursanalyse I: Brinkmann, Svend & Tanggaard, Lene (red.) *Kvalitative metoder* (2. udg., s.297-320). Hans Reitzels Forlag.
- Possing, Birgitte (2018): *Argumenter imod kvinder*. Forfatteren og Strandberg Publishing.
- Potter, Jonathan & Wetherell, Margaret (1987): *Discourse and social psychology: beyond attitudes and behavior*. London: Sage Publications.
- Rebouh, David (8. januar, 2019) *Nye anbefalinger: Sådan skal kvinderne lokkes ind i byggeriet*. Fagbladet 3F. Lokaliseret 14.05-2020 på: <https://fagbladet3f.dk/artikel/saadan-skal-kvinderne-lokkes-ind-i-byggeriet>
- Schnoor, Michael (2015): *Narrativ organisationsudvikling – At forme fælles mening og handling*. Dansk Psykologisk Forlag.

## Vores dejlige kælling

Steensig, Jakob (2015): Konversationsanalyse I: Brinkmann, Svend & Tanggaard, Lene (red.) *Kvalitative metoder* (2. udg., s.321-348). Hans Reitzels Forlag.

Szulevicz, Thomas (2015): Deltagerobservation I: Brinkmann, Svend & Tanggaard, Lene (red.) *Kvalitative metoder* (2. udg., s.81-96). Hans Reitzels Forlag.

Worrall, L., Harris, K., Stewart, R., Thomas, A. & McDermott, P (2010): Barriers to women in the UK construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 17(3), 268-281. Doi:10.1108/09699981011038060

Wright, T. (2016): *Gender and sexuality in male-dominated occupations: Women working in construction and transport*. London: Palgrave Macmillan Limited. doi:10.1057/978-1-137-50136-3