STOPPA MACHO KULTUREN

EN RAPPORT FRÅN BYGGCHEFERNA BASERAD PÅ BYGGCHEFSBAROMETERN 2019

bygg cheferna
EN BRANSCHFÖRENING INOM LEDARNA

INNEHÅLL

3 FÖRORD

4 OM RAPPORTEN

5 MACHOKULTUR PÅ VÄG UT?

6 FAKTA OM JÄMSTÄLLDHET INOM SAMHÄLLSBYGGNAD

7 SAMMANFATTNING

10 VÄXANDE INSIKTER

12 ATT REKRYTERA JÄMSTÄLLT

13 HÄRSKARTEKNIKER VANLIGA

16 ÄVEN CHEFER UTSATTA

17 I SAMMA VERKLIGHET?

18 MACHOKULTUREN MEDFÖR RISK FÖR LIV OCH HÄLSA

20 MACHOKULTUREN KAN LEDA TILL AFFÄRSRISKER …

21 OCH GE EFFEKTER PÅ PRODUKTIVITETEN

22 SLUTSATSER

23 DAGS FÖR MODERNT LEDARSKAP

KÄLLFÖRTECKNING

Oransky, M., & Fisher, C. B. (2009). The development and validation of the Meanings of Adolescent Masculinity Scale. Psychology of Men & Masculinity, 10, 57–72.
Ledarna, Novus-undersökning Chefsbarometern 2011 och 2017
Nyckeltalsinstitutets databas, december 2019
Byggcheferna, Delrapport 1, Den blinda affärskulturen
IMM, Mutbrott i Sverige 2019 http://3afvm642sqoq9muh73hsqhtz-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2020/01/Mutbrott-i-Sverige-2019.pdf
Byggcheferna, Delrapport 2, Säkra säkerheten
KTH, Mindre macho minska byggkostnader,
https://www.kth.se/aktuellt/nyheter/mindre-macho-minskar-byggkostnader-1.945625

FÖRORD

ÖKAD MEDVETENHET MEN MACHOKULTUREN BESTÅR

Vi inom samhällsbyggnad behöver komma från alla olika kategorier av människor som samhället består av. Det är så vi får en hög innovationstakt med arbetsglädje och effektivitet när vi bygger.

Men så är det inte idag. Machokulturen står i vägen.

MACHOKULTUR ÄR DEN VIKTIGASTE orsaken till att människor väljer bort eller ger upp en framtid i vår bransch. Den är också ett skäl till att vi har fler dödsolyckor och mutbrott än andra branscher.

För fem år sen fick vi nog av att vänta på en förändring. Tillsammans med Byggnads tapetserade Byggcheferna Stockholms tunnelbana med chockerande citat hämtade från verkligheten. Det inledde kampanjen Stoppa machokulturen!

Sedan dess har över en halv miljon människor nåtts av vårt budskap: att byggbranschen ska vara för alla, oavsett könstillhörighet, etnisk bakgrund, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

Sedan dess har också #metoo och #sistaspikenikistan fått många att se problemen.

JAG ÖNSKAR JAG KUNDE säga något annat men Byggchefsbarometern 2019 visar inte att vi är på väg att bryta med machokulturen.

Medvetenheten är dramatiskt högre om behovet av jämställdhet. Men bland cheferna i branschen vittnar både män och kvinnor fortfarande om ett arbetsklimat med djupt respektlösa beteenden där det gäller att klara hårda tag för att passa in. Så här beskriver en man det:

> ”Jargongen på byggarbetsplatser där bara män arbetar är ofta väldigt tuff och hade inte accepterats inom andra branscher. Är man bara medveten om den och förstår att man inte ska ta åt sig är det inga problem.”

Förstår och orkar alla det varje dag, året runt? En annan man skriver:

> ”Jag tillhör en etnisk minoritet och det dras skämt kring detta.”

Och kvinnorna i undersökningen upplever klimatet ännu sämre än männen. En kvinna skriver:

> ”Utsatt för härskarteknik från högre chef som talat om vilken plats kvinnan ska ha: framför spisen.”

Så här trånga normer har ingen bransch råd att ha på 20-talet.

UTVECKLA OCH GE PLATS för ett modernt ledarskap! Fortsätt utmana bilden av vem som lämpar sig som chef. Företag som vågar rekrytera sina chefer med fokus på kunnande och engagemang, som bortser från förlegade normer och förutfattade uppfattningar om vem som lämpar sig som chef, är ofta de som går vinnande fram på arbetsmarknaden. Det har vi sett hända i vår bransch; en kvinna har rekryterats till en hög chefsposition och i ett slag har flera kvinnor sökt sig till bolaget.

Gör det möjligt för chefer på alla nivåer i företaget att bygga sunda företagskulturer. En schysst företagskultur är en konkurrensfördel som gör det möjligt att rekrytera topptalanger och tjäna mer pengar.

Kajsa Hessel,
ordförande i Byggcheferna

BAKGRUND

BYGGCHEFSBAROMETERN 2019, DELRAPPORT 3

BYGGCHEFSBAROMETERN 2019 är en undersökning genomförd av Novus på uppdrag av Byggcheferna, branschföreningen för chefer och ledare inom samhällsbyggnad med 17 000 medlemmar.

Syftet med undersökningen är att få kunskap om chefernas uppfattning om hur samhällsbyggnad som bransch utvecklas inom områdena jämställdhet, mångfald, etik, ledarskap och säkerhet. Målet är att få en bild av var branschen står i dessa områden som är viktiga för att öka branschens förtroende.

Undersökningen är genomförd via webbintervjuer i april och maj 2019. Utskick gjordes till hela Byggchefernas medlemsregister som uppgår till 13 049 medlemmar med fungerande e-postadresser.

Antal svar i undersökningen är 1 771 vilket motsvarar en svarsfrekvens på 14 procent. Profilen på de som har besvarat undersökningen stämmer väl överens med profilen för branschen och medlemmarna totalt sett.

Svaren i undersökningen presenteras i ett antal delrapporter. Den första delrapporten heter Den blinda affärskulturen och publicerades i september 2019. Den andra heter Säkra säkerheten och publicerades den 7 november 2019.

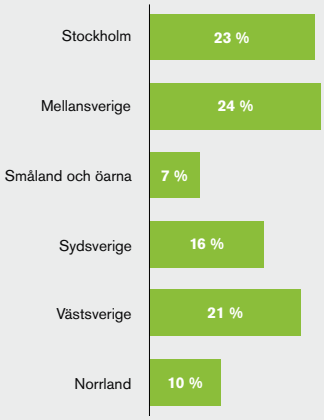
Detta är den tredje och sista rapporten och den fokuserar på hur jämställdhet utvecklas i branschen. Vad har hänt sedan Byggcheferna lanserade kampanjen Stoppa machokulturen 2015 tillsammans med Byggnads? Hur har #metoo och #sistaspikenikistan påverkat?

Hur ser arbetsklimatet i branschen ut idag? Vågar cheferna anställa vem som helst oavsett bakgrund och lita på att personen kommer in i gemenskapen på arbetsplatsen? Vilka konsekvenser får den rådande machokulturen för branschens förmåga att vinna omvärldens förtroende så att företagen kan trygga sin kompetensförsörjning och blomstra?

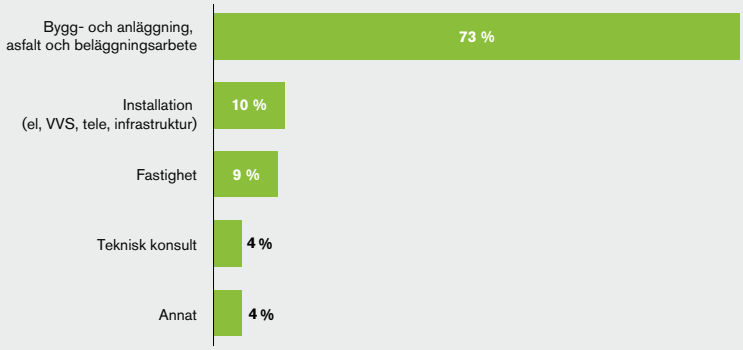
I den här rapporten har Byggcheferna valt att samarbeta med Nyckeltalsinstitutet för att sätta utvecklingen inom samhällsbyggnad i relation till andra branscher. Nyckeltalsinstitutet genomför kartläggningar av företag och organisationers arbetsvillkor sedan 1996 och har 23 års data om svenskt arbetsliv och utveckling i arbetsvillkor och arbetsmiljö. I november 2019 uppgick företagets databas till över 760 000 medarbetares arbetsvillkor fördelat på cirka 370 organisationer.

DE SVARANDES BAKGRUND. 94 procent av de svarande har personalansvar antingen permanent i sin chefstjänst eller i projekt.

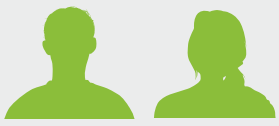
REGION



DELBRANSCH



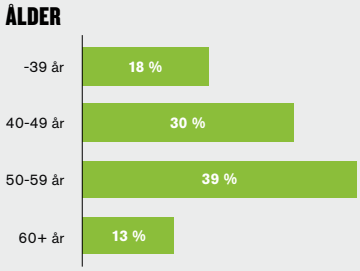
KÖN



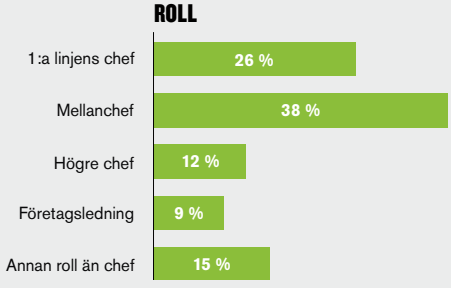
MÄN 89 %

KVINNOR 11 %

ÅLDER



ROLL



MED MACHOKULTUR MENAR VI den kultur som uppstår på mycket mansdominerade arbetsplatser där maskulinitetsnormer sedan lång tid förts vidare till nya generationer av medarbetare och chefer.

Forskarna Matthew Oransky och Celia B Fischer har i en studie om maskulinitet definierat vilka effekter machokultur har på olika områden. Deras studie utgår ifrån unga pojkars attityder och ramar för beteende och är därför inte helt tillämplig på arbetslivet. Men studien ger intressanta rön om hur maskulinitetsnormer kan påverka mansdominerade arbetsplatser. Vi kan i Byggchefsbarometern 2019 åtminstone delvis ana dessa effekter i chefernas svar.

De fyra områden som forskarna menar påverkas av machokultur är:

- **KÄNSLOMÄSSIG BEGRÄNSNING**: Att inte våga öppna upp sig och visa känslor för andra. Inte heller vara mottaglig för andra människors känslor.
- **HETEROSEXISM**: Att den heterosexuella mannen är norm. Det motsatta, det vill säga femininitet och till exempel homosexualitet blir något som kategoriskt undviks. Beteenden och attityder som uppfattas som ”tjejiga” eller ”bögiga” blir enligt forskarna viktiga att ta avstånd ifrån.
- **SOCIAL RETSAMHET**: Att män måste kunna reta andra män samt kunna bli retade av andra män. Detta kan innebära att behöva tåla att höra skämt som inte känns okej. Eller den generellt hårda jargongen och de tuffa skämten som så många vittnar om finns i branschen.
- **STÄNDIG ANSTRÄNGNING**: Att alltid behöva anstränga sig för att visa sig tuff och stark inför andra. Agera ”macho” helt enkelt.

OM KAMPANJEN STOPPA MACHOKULTUREN. Stoppa machokulturen hette en kampanj från fackförbundet Byggnads och Byggcheferna. Den utgick från en kartläggning som visade att den viktigaste orsaken till att människor väljer bort eller lämnar branschen var machokulturen. Kampanjen inleddes våren 2015 och sedan dess har drygt en halv miljon personer nåtts av dess budskap: att byggbranschen ska vara för alla, oavsett könstillhörighet, etnisk bakgrund, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Kampanjen har fått andra mansdominerade branscher att ta liknande initiativ.

Till kampanjen hörde hemsidan www.stoppamachokulturen.nu som under 2018 utvecklades till en kunskapsportal. En samlingsplats för personer som vill bidra till en schyst och jämställd byggbransch, genom att erbjuda konkreta tips och hjälpmedel som alla kan använda.

FAKTA OM JÄMSTÄLLDHET INOM SAMHÄLLSBYGGNAD

TROTS ATT SVERIGE RÄKNAS som ett av de mest jämställda länderna i världen är den svenska arbetsmarknaden i stora delar starkt könssegregerad. Fyra av fem yrkesgrupper i Sverige är antingen kvinnodominerade (över 60 procent kvinnor) eller mansdominerade (över 60 procent män).

Inom samhällsbyggnad finns cirka 500 000 anställda. Branschen räknas till en av de mest mansdominerade. Av yrkesarbetare inom byggsektorn utgör kvinnor bara 1,7 procent enligt fackförbundet Byggnads statistik.

Totalt sett är andelen kvinnor inom samhällsbyggnad strax under 20 procent visar statistik från Sveriges Byggindustrier. Delbranschen bygg och anläggning har den lägsta andelen; 2016 var färre än var tionde anställd en kvinna. Arkitektkontor är den delbransch som har jämnast könsfördelning. Där var nästan 50 procent kvinnor 2016 medan fastighetsbranschen låg strax under 40 procent. Bland tekniska konsulter är drygt 20 procent av de anställda kvinnor.

Bland cheferna inom samhällsbyggnad är enligt Sveriges Byggindustrier tio procent kvinnor.

DELBRANSCHERNA HAR KOMMIT OLIKA LÅNGT. Sedan 2003 mäter Nyckeltalsinstitutet jämställdhet i företag och branscher baserat på en modell med nio nyckeltal som bildar ett jämställdhetsindex. Indexet visar hur jämställda arbetsvillkor, arbetsmiljö och anställningsvillkor organisationerna har.

De nio nyckeltalen som utgör jämställdhetsindexet är:

- **YRKESGRUPPER** – könsfördelningen i verksamhetens olika yrken. Med jämställda yrkesgrupper menas att högst 60 procent av de som ingår i respektive yrke är av samma kön.
- **LEDNINGSGRUPP** – fördelningen av kvinnor och män i högsta ledningen. Med jämställd ledningsgrupp menas en könsfördelning om 40/60 procent.
- **LIKA KARRIÄR** – i vilken utsträckning kvinnor och män i verksamheten har lika möjligheter att avancera och bli chefer.
- **LÖN** – löneskillnader bland medarbetarna kopplade till kön.
- **LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO** – skillnader i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män.
- **FÖRÄLDRASKAP** – skillnader i uttag av föräldradagar mellan män och kvinnor.
- **SYSSELSÄTTNINGSGRAD** – skillnader mellan män och kvinnor när det gäller i vilken utsträckning de arbetar deltid och heltid.
- **TILLSVIDAREANSTÄLLNING** – skillnader mellan män och kvinnor när det gäller tryggare och mindre trygga anställningsformer.
- **AKTIVT ARBETE** – i vilken utsträckning diskrimineringslagens krav på aktivt arbete uppfylls.

Dessa nyckeltal vägs samman till en så kallad Jämixpoäng som gör det möjligt att exempelvis jämföra olika branscher. Ju högre poäng desto mer jämställd är branschen.

Jämställdhetsindex finns sammanställt för delbranscherna el/energi, bygg och fastighet. Baserat på detta kan vi konstatera att samhällsbyggnadssektorns olika delbranscher har kommit något olika långt i att förbättra jämställdheten.

	FASTIGHET	BYGG	EL/ENERGI
JÄMIXPOÄNG	123	125	134

Fastighet är delbranschen med störst andel kvinnor jämfört med de andra delbranscherna och den som kommit längst med jämställda ledningsgrupper. Baserat på Nyckeltalsinstitutets uppgifter från 26 fastighetsbolag är 57 procent kvinnor i högsta ledningen. Att fastighet ändå inte har en högre Jämixpoäng än bygg beror främst på att bygg har mindre skillnader i långtidssjukfrånvaro och anställningsformer mellan kvinnor och män än fastighet.

Trots att bygg har en något högre Jämixpoäng än fastighet är det sannolikt ändå bygg som har den största utmaningen eftersom den har mest kvar av delbranscherna när det gäller fördelningen av män och kvinnor bland anställda och chefer. Den totala andelen kvinnor är mycket låg och kvinnorna finns i första hand i tjänstemannayrkena. Bland byggföretagen i Nyckeltalsinstitutets databas består de högsta ledningsgrupperna av 27 procent kvinnor. Utvecklingen går dock långsamt åt rätt håll genom att grundstrukturen,

det vill säga fördelningen av kvinnor och män, förändras i rätt riktning över tid.

Den sneda könsfördelningen är sannolikt en av orsakerna till att byggbranschen har utmaningar i andra jämställdhetsfrågor. Enligt Nyckeltalsinstitutet gäller exempelvis följande uppgifter:

- Bara cirka sex procent av byggbranschens olika yrkesgrupper är jämställda. Det innebär i genomsnitt att bara en av 15 yrkesgrupper har minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män.
- Byggbranschens ledningsgrupper utgörs fortfarande till stor del av män, ungefär tre av fyra.
- När det gäller uttag av föräldraledighet är bygg mindre jämställd än andra branscher. De män som tar ut föräldraledighet tar i genomsnitt ut nästan 50 dagar färre än kvinnorna. Det är en betydligt större skillnad än i andra delar av arbetsmarknaden där medianvärdet är färre än 30 dagar i skillnad mellan könen.

På ett positivare plan kan vi konstatera att Nyckeltalsinstitutets karriärmått visar att de kvinnor som är anställda i byggbranschen har lika möjligheter att bli chefer som männen har.

På ett område finns en faktor som gynnar möjligheten för jämställdhet i byggföretagen. Det gäller anställningsformerna visar uppgifter från Nyckeltalsinstitutet. Nästan alla, kvinnor som män, har heltidstjänster och fler än nio av tio, både kvinnor och män, har en tillsvidareanställning. Sammantaget skapar anställningsformerna förutsättningar för trygghet. I andra delar av den svenska arbetsmarknaden är det inte så och där leder mindre trygga anställningsformer till stora utmaningar för jämställdhet.

Enligt Nyckeltalsinstitutets branschjämförelse är el/energi den delbransch inom samhällsbyggnad som är mest jämställd; den har högst Jämixpoäng. Det beror på att den har bättre resultat i fyra av nio nyckeltal: lön, långtidssjukfrånvaro, föräldraledighet och tillsvidareanställningar. Andelen kvinnor i högsta ledningsgrupperna är 40 procent och räknas som jämställd. Trots en sned könsbalans lyckas el/energi skapa mer jämställda arbetsförhållanden än fastighet och bygg.

El/energi motsvarar någorlunda men inte helt den delbransch som i Byggchefsbarometern betecknas som Installation, där el, VVS, tele och infrastruktur ingår. För delbranschen tekniska konsulter saknas uppgifter från Nyckeltalsinstitutet.

Medianen för alla branscher i Sverige när det gäller Jämixpoäng är 120 av 180 möjliga. Det innebär sammantaget att samhällsbyggnadssektorn ligger bättre till än flera andra branscher men också sämre än många.

SAMMANFATTNING

MACHOKULTUREN BESTÅR

Samhällsbyggnadssektorns företag har kommit olika långt med att bryta männens dominans men kraftiga obalanser mellan könen kvarstår på många håll.

OM VI JÄMFÖR samhällsbyggnadssektorn och dess delbranscher med arbetsmarknaden i stort kan vi konstatera att sektorn har utmaningar, framförallt i grundstrukturen det vill säga fördelningen av män och kvinnor bland chefer och anställda.

Skillnaderna mellan mäns och kvinnors uttag av föräldrapenning i bygg sticker ut negativt jämfört med arbetsmarknaden i stort.

Men det finns också styrkor och tecken på positiv utveckling exempelvis att:

- **El- och energibranschen trots sned könsbalans har relativt jämställda arbetsvillkor.**
- **Fastighetsbranschen har jämställda högsta ledningsgrupper.**
- **Karriärmöjligheterna bland män och kvinnor inom bygg är lika goda.**

ÖKAD MEDVETENHET

MEDVETENHETEN BLAND CHEFER om jämställdhet har ökat dramatiskt sedan 2011 vilket är mycket positivt och grunden för att skapa förändring. Idag anser 85 procent av cheferna att företaget arbetar aktivt och har ett högt engagemang för frågan. Cheferna tycker också att de har den kunskap som krävs för att kunna rekrytera utan att diskriminera.

Färre, men fortfarande en stor majoritet av cheferna, känner sig trygga med att de kan rekrytera vem som helst oberoende av bakgrund, till exempel kön, och lita på att den nya medarbetaren kommer in i arbetsgemenskapen på ett bra sätt.

En tydlig majoritet anser också att arbetsplatsen har ett inkluderande klimat.

... OCH ÄN RÅDER OBALANS

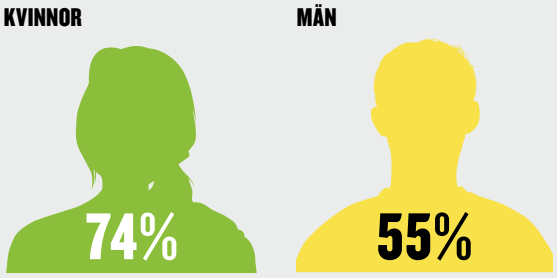
NÄR VI STÄLLER mer konkreta frågor får vi en mer nyanserad bild av arbetsklimatet i branschen. Då framkommer att drygt hälften av cheferna anser att det förekommer härskartekniker, utfrysning och mobbning på arbetsplatsen. Det gäller i första hand härskartekniker som särskilt yngre chefer, högre chefer och chefer i Stockholm anser förekommer.

Kvinnorna i undersökningen upplever arbetsklimatet som betydligt sämre än männen:

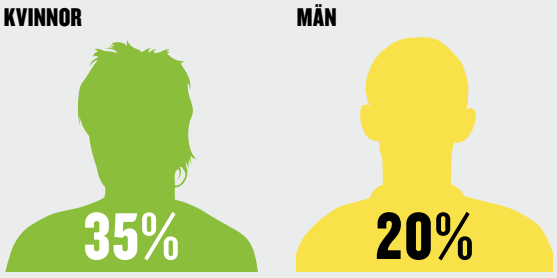
- En stor majoritet, 74 procent, av kvinnorna anser att härskartekniker förekommer. Bland männen är siffran 55 procent.
- Nästan dubbelt så många kvinnor som män anser att utfrysning förekommer.
- 35 procent av kvinnorna svarar att mobbning förekommer. Bland männen är siffran 20 procent.

Samma mönster återspeglas i frågan om cheferna själva drabbas av liknande dåliga beteenden. 17 procent av alla chefer har utsatts det senaste året medan dubbelt så många kvinnor svarar ja. Även yngre chefer är mer utsatta men inte fullt så mycket som kvinnorna.

JA, HÄR FINNS HÄRSKARTEKNIKER



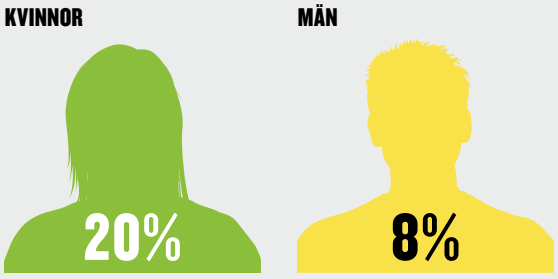
JA, MOBBNING FÖREKOMMER



SEXUELLA TRAKASSERIER

TROTS #METOO och #sistaspikenikistan-upproret förekommer sexuella trakasserier inom samhällsbyggnad. Fler än dubbelt så många kvinnor som män upplever att det förekommit sexuella trakasserier på deras arbetsplats de senaste 12 månaderna. Nära var femte kvinna i branschen anser att det förekommit medan bara åtta procent av männen anser det.

JA, SEXTRAKASSERIER SKER



FORTSATT HÖG OLYCKSRISK OCH MUTBROTT

SOM TIDIGARE RAPPORTER från Byggchefsbarometern 2019 har konstaterat så leder den rådande machokulturen inte bara till ett mindre trivsamt arbetsklimat utan också till andra negativa konsekvenser för anställda, ägare och samhället i stort.

Machokulturen uppmuntrar till att tåla smärta och blunda för regler vilket bidrar till att fler än i andra branscher skadas och omkommer i arbetsplatsolyckor. Att blunda för regler kan också bidra till det faktum att branschen toppar statistiken över fällande mutbrottsdomar.

VÄXANDE INSIKTER

2011 FICK CHEFER i en undersökning genomförd av Novus på uppdrag av Ledarna, svara på om de ansåg att arbetsplatsen arbetade aktivt för ökad jämställdhet. 42 procent av cheferna i byggbranschen svarade ja, att jämföra med 51 procent för alla chefer som svarade. 45 procent svarade nej, att jämföra med 40 procent av alla chefer.

2017 fick cheferna frågan igen. Då svarade 71 procent av cheferna i bygg att man på arbetsplatsen hade ett aktivt jämställdhetsarbete, vilket var en högre andel än hur samtliga chefer i undersökningen svarade. 23 procent av cheferna inom bygg svarade nej vilket var en lägre siffra jämfört med hur alla chefer i alla branscher svarade.

Det indikerar att på sex år ökade medvetenheten kring jämställdhet dramatiskt något som stöds även av Nyckeltalsinstitutets motsvarande kartläggningar.

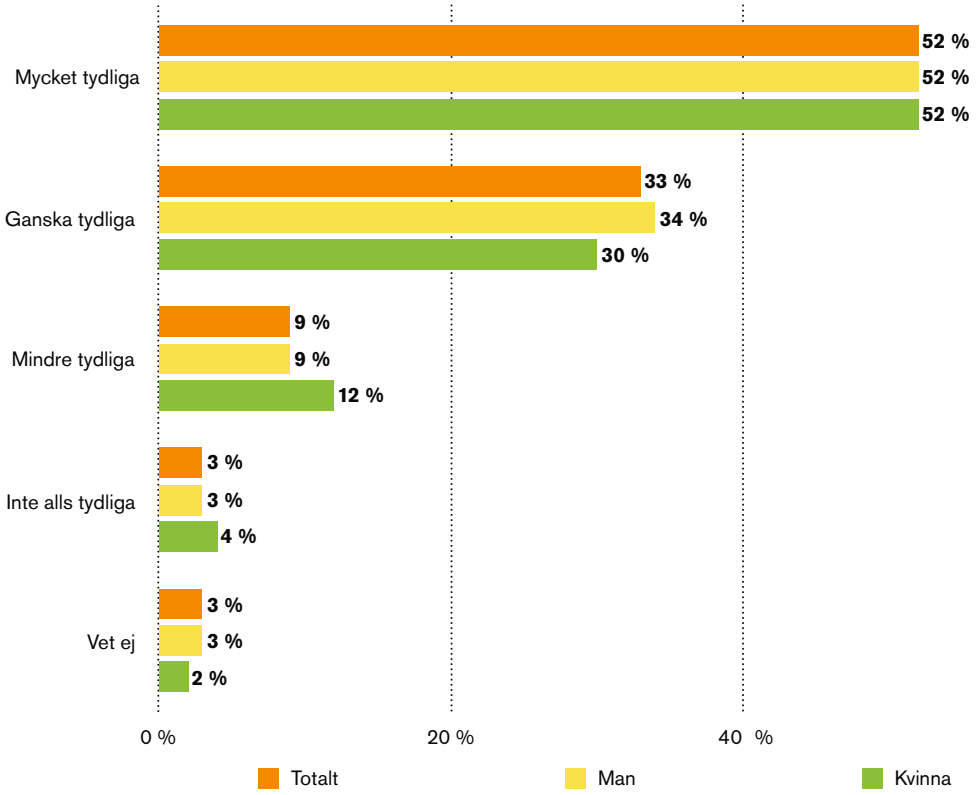
I Byggchefsbarometern 2019 ställde vi frågan något annorlunda men den är fortfarande jämförbar med undersökningarna från tidigare år. Vi frågade hur tydliga cheferna tycker att ledningen där de arbetar, är med sitt engagemang för jämställdhet och mångfald. Tar de ställning och arbetar för jämställdhet, mångfald och inkludering?

En majoritet av samtliga chefer, 85 procent, tycker att ledningens engagemang är mycket eller ganska tydligt. Kvinnorna är inte lika positiva som männen. 16 procent av kvinnorna tycker att ledningen är mindre tydlig eller inte alls tydlig. Det ska jämföras med 12 procent för männen.

ETT UTTRYCK FÖR FÖRETAGENS engagemang för frågan är i vilken utsträckning man ansträngер sig för att få sökande av underrepresenterade grupper när man ska anställa nya medarbetare.

Här är chefernas svar övervägande positiva. Fyra av tio anser att företagen ansträngер sig i stor eller i mycket stor utsträckning. Två av tio anser att de ansträngер sig lite eller inte alls och ungefär

DIAGRAM 1. Hur tydliga tycker du att ledningen är med sitt engagemang och att de tar ställning och arbetar för jämställdhet, mångfald och inkludering på arbetsplatsen?

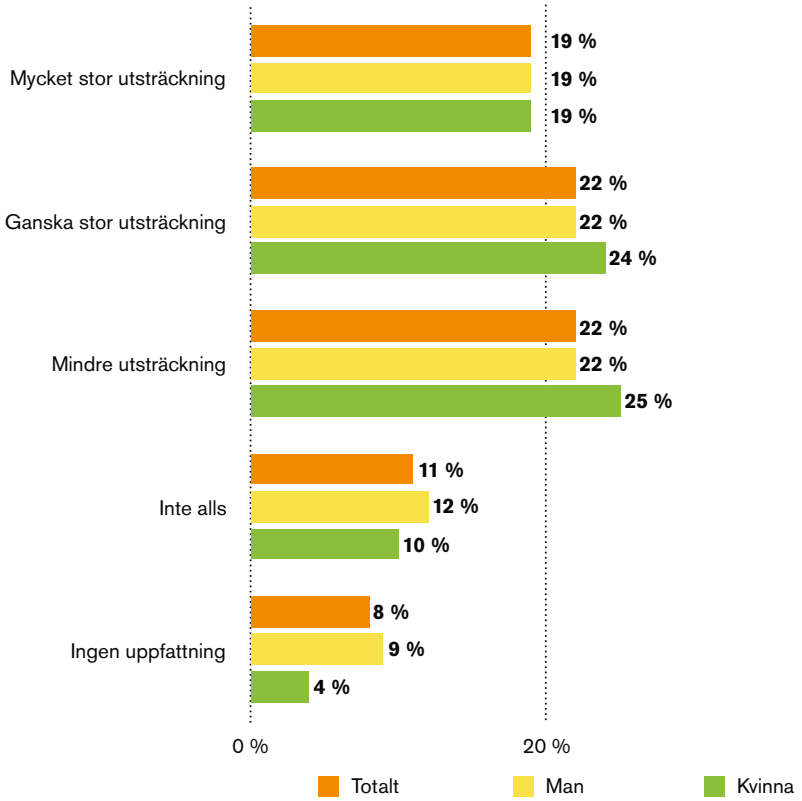


lika många svarar att företagen anstränger sig vare sig lite eller mycket. Nära två av tio saknar uppfattning i frågan.

Det vanligaste svaret bland kvinnorna är att företagen anstränger sig varken lite eller mycket. Kvinnorna är något mindre negativa än männen. Det är bland männen vi hittar de mest kritiska i denna fråga. Nio procent av männen svarar att företaget där de arbetar inte anstränger sig alls medan bara fyra procent av kvinnorna svarar så.

Svaren på frågan om viljan att anstränga sig för att anställa underrepresenterade grupper skiljer sig bland de olika delbranscherna av samhällsbyggnad. Mest positiva är fastighetscheferna där nästan hälften tycker att ansträngningen är stor eller mycket stor. Minst positiva är cheferna inom installation där bara 36 procent tycker så.

DIAGRAM 2. I vilken utsträckning upplever du att ni som företag anstränger er för att få sökande av underrepresenterade grupper vid nyanställning?



DEN MANLIGA VITA JARGONGEN GÖR DET SVÅRT ATT FÅ VARA MED I GEMENSKAPEN.

Kvinna inom bygg och anläggning

ÄR DU INTE TJOCKHUDAD OCH KAN SKILJA PÅ ALLVAR OCH SKÄMT KOMMER DU HA SVÅRT.

Man inom bygg och anläggning

ATT REKRYTERA JÄMSTÄLLT

VI FRÅGADE CHEFERNA om de anser att de har den kunskap som krävs för att kunna rekrytera utan att diskriminera. Ja svarar 90 procent, nej svarar 10 procent. I denna fråga har 19 procent inte givit något svar alls.

Förutom kunskap att rekrytera jämställt är det viktigt att den rekryterande chefen upplever att den person hen rekryterar kommer att komma in i arbetsgruppen utan problem, oavsett medarbetarens sexuella läggning, religion, ålder, kön och etnisk bakgrund. De flesta chefer (78 procent) inom samhällsbyggnad tycker att de kan det men det finns också en tveksamhet som särskilt gruppen högre chefer uttrycker.

De chefer som inte känner sig trygga med att kunna rekrytera vem som helst oberoende av bakgrund förklarar det med den så kallade byggjargongen. Man måste vara lite hårdhudad för att passa in är en kommentar som återkommer.

FINNS DET NÅGON ÖPPET HOMOSEXUELL PÅ BYGGARBETSPLATSER? STATISTISKT SETT BORDE DET FINNAS GANSKA MÅNGA.

Man inom installation

SÅ HÄR FÖRKLARAR några av cheferna orsaken:

”Den manliga vita jargongen gör det svårt för dem som inte passar in i den mallen att få vara med i gemenskapen.”
Kvinna inom bygg och anläggning

”Det är den ’vanliga’ byggjargongen. Är du inte tjockhudad och kan skilja på allvar och skämt kommer du ha svårt. Man kan inte vara lättstött eller lättkränkt.”
Man inom bygg och anläggning

”Det är ok så länge du anpassar dig och blir lite ’svenne bananig’. Alltså agerar som en medelålders vit man.”
Man inom bygg och anläggning

”Endast starka individer klarar vårt klimat.”
Man inom bygg och anläggning

”Stora delar av denna mansdominerade bransch är kvar i en ’chauvinistisk tuff jargong’ där avvikelser från den normen inte är accepterat. Finns det någon öppet homosexuell på byggarbetsplatser? Statistiskt sett borde det finnas ganska många där som ett exempel.”
Man inom installation

HÄRSKARTEKNIKER VANLIGA

ATT HA HÖGT I TAK är en vanlig strävan på jobbet. Det gynnar resultat och arbetsglädje om alla kan göra sin röst hörd och säga ifrån. Därför frågade vi cheferna om det är okej att säga till om det förekommer orättvisor på något sätt. Ja svarar 88 procent av cheferna.

Ett inkluderande klimat det vill säga en kultur där de anställda upplever respekt, rättvisa, tillit och trygghet är grunden för ett gott arbetsklimat. En tydlig majoritet, nära nio av tio chefer, anser att arbetsplatsen har ett inkluderande klimat. Kvinnorna svarar något mindre jakande på frågan.

Bland de som inte anser att det råder ett inkluderande klimat är favorisering av vissa medarbetare det vanligaste problemet som cheferna lyfter. Även maktmissbruk och allmänt rå jargong nämns flera gånger.

NÄR VI BORRAR DJUPARE och ställer mer konkreta frågor får vi en mer nyanserad bild av arbetsklimatet i branschen.

Vi frågade om cheferna anser att det under det senaste året förekommit att individer eller grupper i organisationen utsatts för härskartekniker, utfrysning och mobbning. Ja svarar drygt hälften (57 procent) av cheferna. Av dessa menar 33 procent att det förekommit fastän sällan medan 17 procent anser att det förekommer ibland och sex procent att det är ofta.

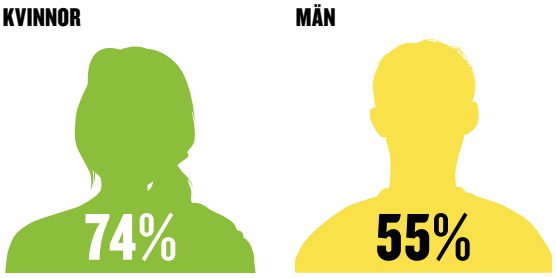
Vanligast förekommande är härskartekniker som i undersökningen beskrivits som nedsättande skämt eller jargong och att inte bli lyssnad på.

Chefer som är yngre än 39 år, högre chefer och chefer i Stockholm svarar i högre utsträckning att härskartekniker används.

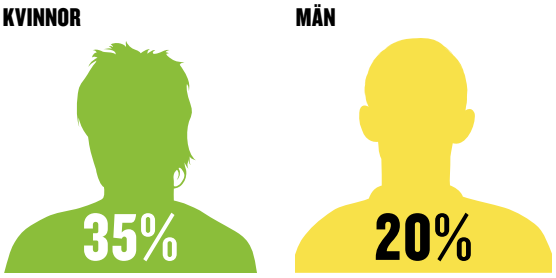
”VI HAR EN DRIFTCHEF SOM SPELAR UT ALLA HÄRSKARTEKNIKER, MEN FRAMFÖRALLT SEXISTISKA SKÄMT. LEDNINGEN VÄLJER ATT BLUNDA FÖR PROBLEMET.

Man inom fastighet

JA, HÄR FINNS HÄRSKARTEKNIKER



JA, MOBBNING FÖREKOMMER

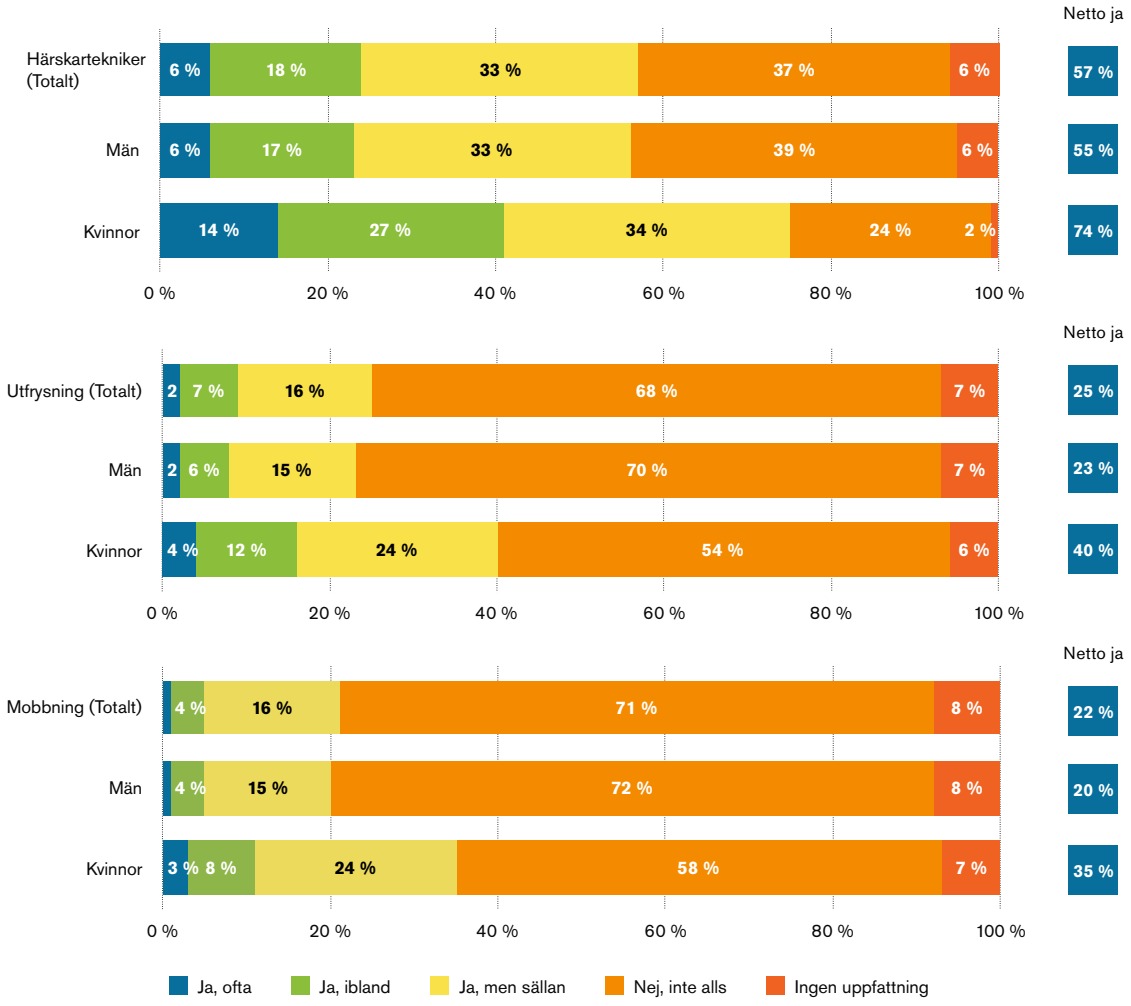


Utfrysning och mobbning förekommer också i branschen men i betydligt lägre grad än härskartekniker. 25 procent uppger att utfrysning förekommer och 22 procent att mobbning förekommer. Chefer som är yngre än 49 år och som jobbar i Stockholm svarar oftare att utfrysning förekommer.

Skillnaden mellan könen är i den här frågan stor. Kvinnorna upplever arbetsklimatet som betydligt sämre än männen:

- En stor majoritet, 74 procent, av kvinnorna anser att härskartekniker förekommer. Av dessa menar 14 procent att de förekommer ofta, 27 procent ibland och 33 procent att de förekommer fast sällan. Bland männen är det 55 procent som svarar att härskartekniker förekommer i någon utsträckning.
- Nästan dubbelt så många kvinnor som män anser att utfrysning förekommer.
- 35 procent av kvinnorna svarar att mobbning förekommer. Att jämföra med 20 procent bland männen.

DIAGRAM 3. Anser du att det under de senaste 12 månaderna förekommit att individer eller grupper i organisationen utsatts för något av följande?



UTRYCK SOM ”DET FUNGERAR INTE – JAG HAR VARIT MED FÖRR” FÖREKOMMER I NEDLÅTANDE TONER ...

Kvinna inom bygg och anläggning

CHEFEN SÄTTER EN JARGONG SOM ÄR NEDVÄRDERANDE OM KVINNOR, FYSISKT NEDSATTA OCH UTLANDSFÖDDA.

Kvinna inom bygg och anläggning

NÄR VI FRÅGAR hur dessa negativa beteenden tar sig i uttryck får vi exempelvis dessa svar:

”Arbetstagare som är starka och vill ha sin vilja igenom bildar grupperingar, de som är lite svagare vågar inte gå emot och är tysta.”
Man inom bygg och anläggning

”Chefen sätter en jargong som är nedvärderande om kvinnor, fysiskt nedsatta och utlandsfödda. Massan skrattar. Jag säger ifrån men ingen backar trots att personerna senare kommer och säger till mig att det är bra att jag säger ifrån och att dom håller med mig.”
Kvinna inom bygg och anläggning

”Det kan förekomma lite omklädningsrumsmentalitet, tuffa kommentarer utan att man riktigt bryr sig om hur dom landar. Dom nya och lite blyga måste snabbt tuffa till sig lite annars får dom ta lite ojusta skämt.”
Kvinna inom installation

”Härskartekniker används tyvärr av en del personer som anser sig vara mer erfarna än andra, tyvärr mot personer som är vår framtid. Grundar sig förmodligen i att man är rädd för andras (de yngres) kunskapsöverläge i teorin. Utryck som ’det fungerar inte – jag har varit med förr’ förekommer i nedlåtande toner ...”
Kvinna inom bygg och anläggning

”Jargongen som är på byggarbetsplatser där bara män arbetar är ofta väldigt tuff och hade inte accepterats inom andra branscher. Är man bara medveten om den och förstår att man inte ska ta åt sig är det inga problem.”
Man inom bygg och anläggning

ÄR MAN BARA MEDVETEN OM JARGONGEN OCH FÖRSTÅR ATT MAN INTE SKA TA ÅT SIG ÄR DET INGA PROBLEM.

Man inom bygg och anläggning

”Maktpositionering av äldre herrar i hög position som ser sig själva som bättre än andra och vill inte lyssna och släppa fram kvinnliga kollegor som kanske ifrågasätter deras arbetssätt och val. Dold mobbning. De vill inte dela lika.”
Man inom bygg och anläggning

”Vi har en driftchef som spelar ut alla härskartekniker, men framförallt sexistiska skämt och nedvärderande kommentar om kvinnor. Jag har lyft det till ledningen och sagt att det inte är acceptabelt. Men ledningen väljer att blunda för problemet.”
Man inom fastighet

ÄVEN CHEFER UTSATTA

HAR CHEFERNA SJÄLVA blivit utsatta för liknande dåliga beteenden? Nej svarar en tydlig majoritet men 17 procent svarar att de utsatts för härskartekniker. Av kvinnorna har 34 procent, alltså dubbelt så många, utsatts. Även chefer som är yngre än 39 år har oftare blivit utsatta.

SÅ HÄR BESKRIVER några av cheferna hur dessa beteenden tar sig i uttryck:

”Jag är en etnisk minoritet och det dras skämt kring detta.”
Man inom bygg och anläggning

”Jag är kvinna med många idéer och som vill förändra hur vi sköter processer. Då händer det att jag blir dumförklarad när jag ger förslag eller så tar man inte upp idén alls.”
Kvinna inom bygg och anläggning

”Utsatt för härskarteknik från högre chef som talat om vilken plats kvinnan ska ha ”framför spisen”.
Kvinna inom bygg och anläggning

”Skämt om finländare, tar ej illa upp. Hanterar det bra.”
Man inom bygg och anläggning

”Vissa i ledningen har slutat prata/fika med mig för att jag påtalat och lyft fram problemen med att yrkesarbetare får utstå kränkningar från platsledningen. Har även fått mindre och mindre insyn i vad som händer i företaget. Inte inbjuden på vissa möten.”
Kvinna inom bygg och anläggning

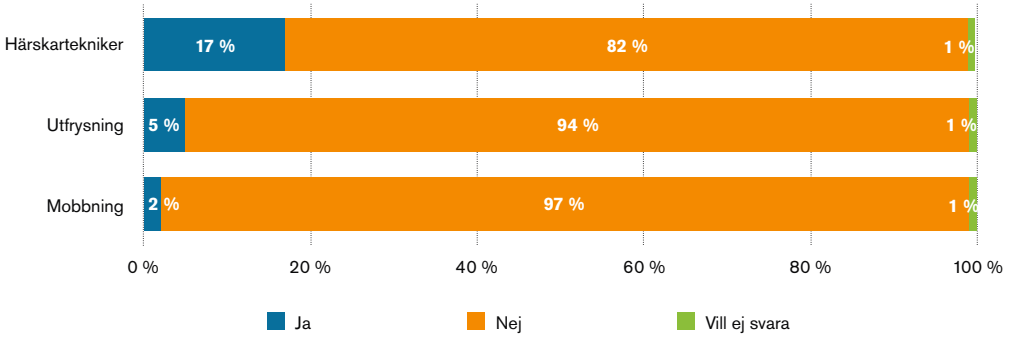
SKÄMT OM FINLÄNDARE, TAR EJ ILLA UPP. HANTERAR DET BRA.

Man inom bygg och anläggning

”Blivit idiotförklarad på samordningsmöten.”
Kvinna inom installation

Återkommande exempel på dåliga beteenden är: inte lyssnad på, inte hälsad på, inte inbjuden till möten eller gemensamma luncher och nedsättande skämt. Många påtalar också ålder som skäl till bristande respekt mellan människor.

DIAGRAM 4. Har du själv utsatts för något av följande de senaste 12 månaderna?



I SAMMA VERKLIGHET?

EFTER 2017 ÅRS STARKA REAKTIONER i branschen på #metoo-upproret ville vi även veta hur cheferna ser på förekomsten av sexuella trakasserier i deras organisation de senaste tolv månaderna. På denna fråga svarar åtta procent av männen att sådant förekommer medan så många som 19 procent av kvinnorna svarar ja. Det är alltså mer än dubbelt så många kvinnor som män.

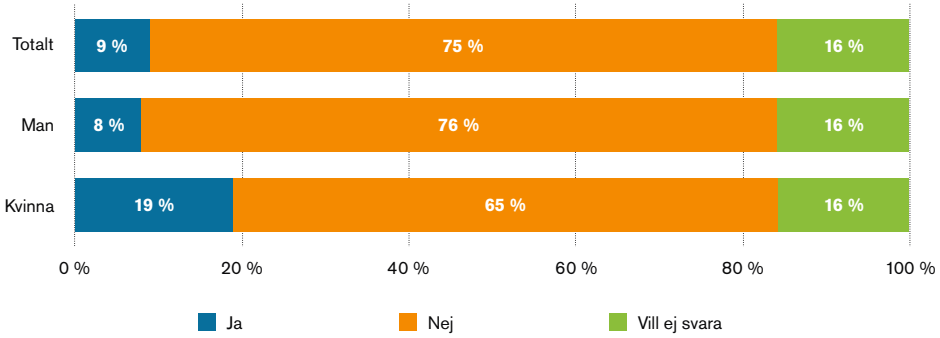
Av de som svarar nej på frågan är 76 procent män och 64 procent kvinnor. 16 procent, lika för män och kvinnor, svarar att de inte vet.

Det intressantaste i denna fråga är att män och kvinnor har väldigt olika uppfattning om huruvida sexuella trakasserier förekommer, vilket indikerar att de inte tolkar samma situationer lika.

Sexuella trakasserier är förbjudet i lag och ska självklart inte förekomma alls i ett modernt arbetsliv. Ändå gör de det och det är relevant att fråga sig hur vanligt förekommande det är i Sverige. Här finns inget tydligt svar men enligt ett referensvärde i Novus databas för medarbetarundersökningar har nio procent av medarbetare i olika branscher utsatts för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna.

Det är inte jämförbart med frågan vi ställt till cheferna som gäller deras uppfattning om vad andra har utsatts för. Men det ger en viss uppfattning om förekomsten av sexuella trakasserier totalt på den svenska arbetsmarknaden och att kvinnorna i vår undersökning ger uttryck för en betydligt starkare misstanke om att sexuella trakasserier förekommer.

DIAGRAM 5. Har det enligt din uppfattning de senaste 12 månaderna förekommit sexuella trakasserier i er organisation?



MACHOKULTUREN MEDFÖR RISK FÖR LIV OCH HÄLSA

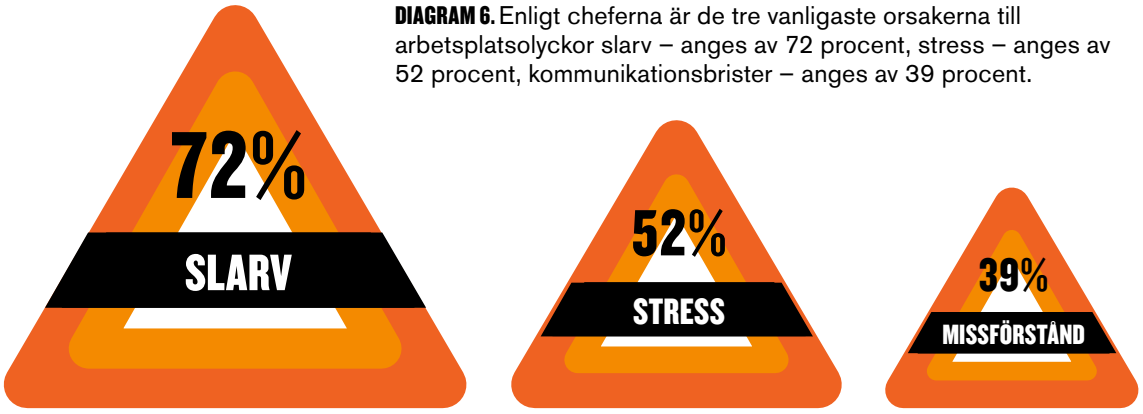


DIAGRAM 6. Enligt cheferna är de tre vanligaste orsakerna till arbetsplatsolyckor slarv – anges av 72 procent, stress – anges av 52 procent, kommunikationsbrister – anges av 39 procent.

NIO AV TIO som dör i arbetsplatsolyckor i Sverige är män, oftast drabbas äldre erfarna personer. Machokulturen är en orsak, enligt Arbetsmiljöverket. Byggverksamhet är särskilt utsatt för arbetsplatsolyckor. Av 50 arbetsplatsolyckor med dödlig utgång 2018 står byggverksamhet för 12. Bara transportbranschen hade fler, 13 döda. Över en tioårsperiod är det bygg och transport som omväxlande står för flest dödsolyckor. På tio år har 89 människor inom byggverksamhet dött.

Enligt Byggchefsbarometern 2019 är slarv den helt dominerande orsaken till olyckor, ett av flera tydliga tecken på en för svag säkerhetskultur. Slarv handlar ju om något man inte tar på allvar.

Machokulturen står i vägen för den säkerhetskultur som samhällsbyggnad kämpar för att skapa men som inte är tillräckligt stark för att motverka olyckor. Enligt Arbetsmiljöverket betonar machokultur fysisk styrka och smärttålighet kombinerat med ett motstånd mot kvinnor, ledningen, säkerhet och skriftliga regler. Flera av cheferna uttrycker frustration över medarbetare som bryter mot säkerhetsföreskrifter och det vittnar mycket tydligt om att de inte arbetar i ett företag med en hög säkerhetskultur.

SÅ HÄR UTTRYCKER SIG några enskilda chefer om orsaker till olyckorna:

”De enskilda arbetarna slarvar med personlig utrustning och slarvar ned att följa de skydds- och säkerhetsregler som finns på arbetsplatserna.”
Man inom bygg och anläggning

”Min uppfattning är att man måste lägga om ansvarsfrågan på arbetsmiljö så att det blir större eget ansvar på individen. Idag utbildar vi personal på till exempel mobila lyftar men om hen ändå inte följer regler vid användandet så blir det företaget som får böter vid inspektion från Arbetsmiljöverket. Man måste lägga om likt heta arbeten, mer individansvar, men med krav på att företaget ser till att dom anställda är utbildade.”
Kvinna inom installation

”Kultur och attitydfråga, det tar tid att ändra en hel industri.”
Man inom bygg och anläggning

”Personalen är mer mån om att få arbetet utfört än sin egen säkerhet det vill säga de är lojala och ifrågasätter inte. Gäller både inhemsk och utländsk personal.”
Man inom bygg och anläggning

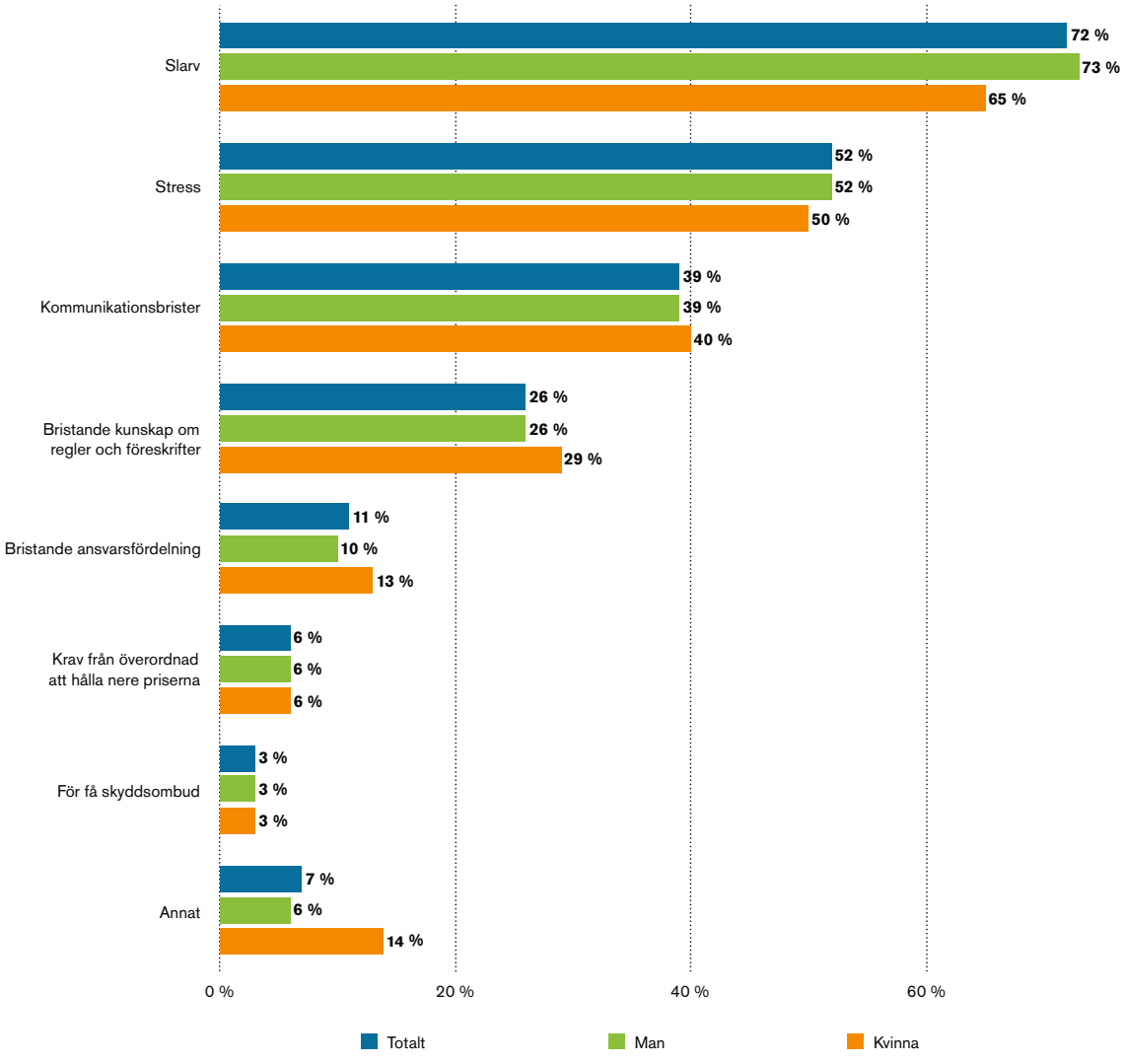
PERSONALEN ÄR MER MÅN OM ATT FÅ ARBETET UTFÖRT ÄN SIN EGEN SÄKERHET.

Man inom bygg och anläggning

KULTUR OCH ATTITYDFRÅGA, DET TAR TID ATT ÄNDRA EN HEL INDUSTRI.

Man inom bygg och anläggning

DIAGRAM 7. Vilka upplever du utgör de vanligaste bakomliggande orsakerna till arbetsplatsolyckor?



MACHOKULTUREN KAN LEDA TILL AFFÄRSRISKER ...

FEM AV 2019 års 24 fällande mutbrottsdomar skedde inom bygg och anläggning. Tillsammans med transport och fordon gör det branschen till den där mutbrott är vanligast. Det skriver IMM i sin rättsfallssamling Mutbrott i Sverige 2019 som redovisar brotten sektor för sektor. Också sett över en längre tidsperiod är byggbranschen överrepresenterad i mutbrottsstatistiken.

Den dominerande företagskulturen i branschen när det gäller affärsetik kan beskrivas som en blind kultur. Det visar delrapport 1 från Byggchefsbarometern 2019.

TROTS VETSKAPEN om hur utbredd korruption är i branschen litar man ändå till att det inte sker just där man själv är. Man väljer att blunda för problemen. Det är oerhört allvarligt och andas en hög grad av naivitet.

Denna blindhet kommer att bestå om inte företagen gör det möjligt för chefer och medarbetare att rapportera misstankar och oegentligheter utan att behöva riskera problem för egen del. Därför är det oroväckande att nära fyra av tio chefer saknar tillgång till en fungerande visselblåsningsfunktion.

DIAGRAM 8. Den dominerande företagskulturen när det gäller affärsetik är den blinda kulturen

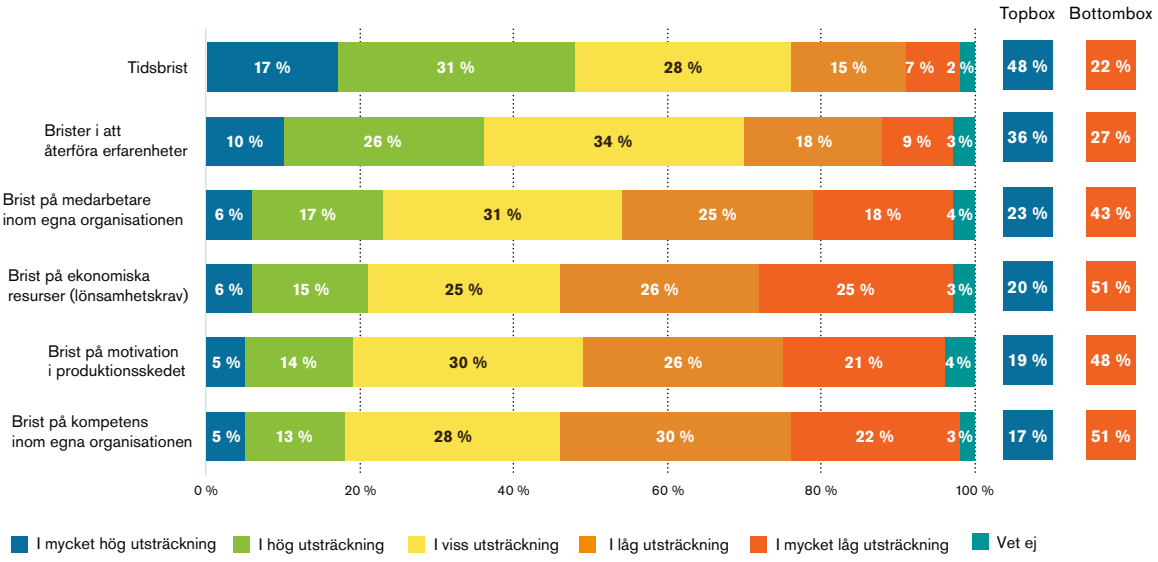
... OCH GE EFFEKTER PÅ PRODUKTIVITETEN

FEL, BRISTER OCH SKADOR som uppstår i byggprojekt i Sverige kostar över 100 miljarder kronor varje år. Siffran redovisades av Boverket i december 2018 men är långt ifrån den första rapport som larmar om byggfel.

Byggchefsbarometern 2019 visar att nära hälften av cheferna anger tidsbrist som den enskilt viktigaste orsaken. Näst största orsaken är brister i att återföra erfarenheter vilket 36 procent av cheferna anger. Brist på medarbetare inom den egna organisationen är den tredje viktigaste orsaken vilket 23 procent anger.

Det handlar alltså om brister i styrning och ledning.

DIAGRAM 9. Den dominerande orsaken till byggfel är tidsbrist.



TINA KARRBOM GUSTAVSSON, som är professor vid avdelningen för fastigheter och byggande på KTH, anser att arbetsprocesser och ledarskap inte har hängt med i utvecklingen. Hon menar att ledning, kommunikation, etik och organisering länge setts som ”mjuka frågor” och därmed inte så viktiga. I själva verket är de viktigast – byggtekniken finns, nu måste arbetssättet förändras.

Enligt professorn måste det till en förändring av machokulturen eftersom den påverkar ledarskapet. Chefer lär sig ofta ledarskap genom att imitera andra menar hon. Det blir ett sätt att tradera även de dåliga exemplen.

Istället menar Tina Karrbom Gustavsson att det behövs ett ledarskap med överblick, tålamod, kreativitet, lyhördhet och förmåga att bygga en kultur som premierar samarbete och lärande över tid.

SLUTSATSER

STORA UTMANINGAR

VI KAN KONSTATERA en dramatiskt större medvetenhet bland chefer de senaste åtta åren om vikten av att arbeta för en ökad jämställdhet. De förändringar som skett med könsfördelningen bland chefer inom delbranscherna fastighet och el/energi visar att förbättringar är fullt möjliga. Det är mycket hoppingivande för branschen totalt sett.

Men utmaningar kopplade till machokultur inom samhällsbyggnad kvarstår.

Cheferna i branschen tecknar en bild av ett arbetsklimat som inte gynnar produktivitet, arbetsglädje eller innovation, vare sig för kvinnor eller män. Den så kallade hårda byggjargongen skapar inte en bra grogrund för en förbättrad könsbalans.

ATT MÄN OCH KVINNOR svarar väldigt olika på frågorna om arbetsklimat vittnar om att vi behöver göra mer för att fördjupa kunskaper och insikter om vad osunda beteenden är och leder till.

Det är dock inte enkelt när man själv tillhör normen att ifrågasätta egna omedvetna beteenden och den kultur som råder, eller se de strukturella problem som finns. Det är inte en uppgift som går att lämna över till linjen eller till enskilda chefer utan är ett arbete måste ledas av högsta ledningen.

I en machokultur är inte regler något man är noga med att följa. Det hindrar branschen att få bukt med andra konsekvenser som att den toppar statistiken över arbetsplatsolyckor med dödlig utgång och att mutbrott är betydligt vanligare än i alla andra branscher.

SAMMANTAGET GÖR DETTA att samhällsbyggnad får fortsätta utstå ett ständigt granskande av medier, myndigheter och samhälle samt att förtroendet från omvärlden sviker. Det innebär i sin tur att kompetensförsörjningen äventyras; både att färre människor söker sig till branschens utbildnings- och arbetsplatser och att kvinnor specifikt fortsätter att välja bort en framtid inom samhällsbyggnad.

ÅTGÄRDER

DAGS FÖR MODERNT LEDARSKAP

SAMHÄLLSBYGGNADSSEKTORN har ett strukturellt problem som behöver lösas med kulturförändringar och ledarskap. Det handlar om arbetsklimat, säkerhet, affärsetik och produktivitet. Det är ett långsiktigt arbete som måste initieras och ledas av företagens högsta ledningar och involvera alla chefer på alla nivåer.

Byggcheferna anser att företagen i branschen tillsammans med sina chefer behöver ta ett större ansvar för:

STOPPA MACHO

Skilj inte på fysisk och psykosocial arbetsmiljö – de hänger ihop och är lika viktiga. Det kanske kan verka som att vi måste jobba mer med fysisk arbetsmiljö eftersom människor dör på jobbet i vår bransch men man kan lika väl vända på det. Om vi jobbar för att förbättra arbetsklimatet och få bort machokulturen kommer även den fysiska att påverkas positivt.

ÄNDRA BETEENDEN SÅ ALLA KAN TRIVAS

Inse att det är beteenden som måste förändras. Den sneda könsbalansen kan inte brytas med hjälp av rekrytering. Vi måste skapa ett mer inkluderande arbetsklimat där alla kan trivas genom att förtydliga vilka beteenden som är ok respektive inte ok.

JÄMSTÄLLDHET

Säkerställ att den sneda könsbalansen i företagen aldrig blir en ursäkt för att slippa förbättra jämställdheten. Exempelvis måste de stora skillnader mellan mäns och kvinnors uttag av föräldraledighet som finns i byggbranschen arbetas bort. Det går att skapa mer jämställda villkor även när könsbalansen är sned, det visar el- och energisektorn.

TA SÄKERHETSKULTUR PÅ ALLVAR

DAGS FÖR MODERNT LEDARSKAP

Utveckla och ge plats för ett modernt ledarskap. Fortsätt bredda bilden av vem som lämpar sig som chef genom att tillsätta chefer baserat på kunnande och engagemang, och bortse från kön, etnicitet med mera. Gör det möjligt för chefer på alla nivåer i företaget att arbeta förebyggande och bygga sunda företagskulturer där alla kan trivas och samarbeta, och där individer kan prestera efter bästa förmåga.

INGA HEMLIGHETER

Åtgärda dagens brist på en anonym visselblåsarfunktion så att alla medarbetare och chefer tryggt och anonymt kan rapportera misstankar och oegentligheter.

bygg cheferna

EN BRANSCHFÖRENING INOM LEDARNA

Byggcheferna är en branschförening inom Ledarna med 17 000 medlemmar – chefer inom alla delar av samhällsbyggnad och på alla nivåer.
Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att samhällsbyggnad ska ha världens bästa chefer.

byggcheferna.se

Byggcheferna c/o Ledarna, box 120 69, 102 22 Stockholm, 08-598 99 000, byggcheferna@ledarna.se