

Mångfald & jämsällldhet

Åtta byggföretag om att arbeta med mångfald
och jämsällldhet

En rapport från Byggföretagen

Innehåll

1. Bakgrund och uppdrag	4
2. Kort statistik om byggbranschen	5
3. Resultat intervjuer	6
4. Analys	14
Avslutande kommentarer	20
Bilaga 1; Frågebatteri	22

1. Bakgrund och uppdrag

Att arbeta med mångfald¹ och jämställdhet på arbetet är en självklarhet för många arbetsgivare, men inte för alla. Forskning visar att arbetsplatser, team och olika konstellationer gynnas av en breddad mångfald, men det kan vara svårt att veta hur det här arbetet ska implementeras i praktiken.

Byggföretagen arbetar kontinuerligt med att attrahera personer till branschen, så väl kvinnor som utlandsfödda personer. Frågan om kompetensförsörjning och hur företag kan hitta rätt kompetens står högt på dagordningen inom många branscher. Samtidigt så beräknas cirka 357 000 personer vara arbetslösa i Sverige 2023, varav 150 000 av dessa räknas som långtidsarbetslösa. Företag och branscher behöver därmed verktyg för att enklare nå all den kompetens som finns på arbetsmarknaden idag. Det är därför viktigt att arbeta strategiskt för att bistå byggföretag i ett mer aktivt mångfald- och jämställdhetsarbete. Den här rapporten är förhoppningsvis ett steg på den vägen.

”Åtta byggföretag om att arbeta med mångfald och jämställdhet” syftar till att fördjupa kunskapen hos Byggföretagen om hur medlemsföretagen arbetar med mångfald och jämställdhet, samt ge ett nedslag i hur byggföretag resonerar kring att arbeta aktivt med mångfald- och jämställdhetsarbete. För att uppdatera kunskapen om hur Byggföretagens medlemmar arbetar med mångfald och jämställdhet har åtta företag intervjuats för att fördjupa kunskapen och förståelsen kring hur de arbetar, eller inte arbetar, med frågorna. För att rapporten ska ge en så bred bild som möjligt medverkar företag som representerar både större och mindre företag med olika geografiska placeringar och inriktningar i intervjuerna. Rapporten gör inte anspråk på att ge en heltäckande bild av hur mångfaldsarbetet ser ut inom byggföretagen, utan baseras på hur de intervjuade företagen beskriver sitt arbete med mångfald. Det kan dock konstateras att många företag, oavsett storlek, inriktning eller geografisk placering har en liknande syn på byggbranschens utmaningar men också möjligheter vad gäller mångfald- och jämställdhetsarbete.

Byggföretagen har uppdragit åt Catharina Bildt AB att genomföra intervjuerna samt att skriva rapporten. Intervjuerna har genomförts under perioden maj till september 2022.

Slutsatserna baseras på vad som framkommit i intervjuerna och analysen är framtaget av rapportförfattaren i samverkan med Byggföretagen.

Vi vill också rikta ett stort tack till alla de företag som ställt upp för den här rapporten.

Stockholm oktober 2022

¹ Med mångfald menas ofta olikheter när det gäller kön, social tillhörighet, etnisk och kulturell bakgrund, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning med mera. Mångfald i arbetslivet handlar främst om att utnyttja många olika erfarenheter och kunskaper på arbetsmarknaden. I denna rapport är begreppet mångfald avgränsat till kön och utländsk bakgrund.

2. Kort statistik om byggbranschen

En kort tillbakablick på utvecklingen i byggindustrin ger viktiga perspektiv. Trots att det finns en positiv utveckling vad gäller antalet personer som väljer att arbeta inom byggindustrin går utvecklingen långsamt vad gäller jämställdhet. Antalet kvinnor som väljer att arbeta som hantverkare inom bygg är fortsatt mycket låg. Däremot har en positiv ökning skett bland utrikes födda som i högre utsträckning arbetar inom byggindustrin jämfört med för 10 år sedan.

Andelen kvinnor i byggindustrin har ökat från 8,1 procent år 2010 till 10,1 procent år 2020. Skillnaden är dock stor mellan olika yrkesområden. Den lägsta andelen år 2020 fanns inom hantverksyrkena där enbart 2,3 procent var kvinnor².

Andelen utrikesfödda bland förvärvsarbetarna är lägre i byggindustrin än inom övriga näringsgrenar. Skillnaderna har dock minskat över tid. 2004 var 5,4 procent utrikes födda i byggindustrin, jämfört med 11,4 procent för övriga näringsgrenar. Siffror från 2018 visar på att motsvarande siffror då var 14,7 procent respektive 19,2 procent, en skillnad på 4,5 procentenheter. Andelen utrikes födda har alltså ökat snabbare i byggindustrin än inom övriga näringsgrenar. Andelen utrikes födda i arbetsför ålder (16-64 år) har sedan 2004 haft en kontinuerlig ökning, då andelen ökat från 14,8 procent till 23,9 procent år 2018. Vilket i antal kan översättas till att nästan 1,5 miljoner av landets 6,3 miljoner invånare inom åldersintervallet är född i ett annat land³.

I företag med under 50 anställda är andelen utrikes födda högre. I dessa företag var 17,1 procent utrikes födda, vilket kan jämföras med 12,3 procent i företag med 50-199 anställda. Lägst andel var det i större företag med 200 anställda eller fler. Inom dessa företag var endast 8,9 procent av förvärvsarbetarna utrikes födda.

² SCB (RAMS)/Byggföretagen, ”Förvärvsarbetare i byggindustrin”, www.byggforetagen.se (2023-02-28)

³ SCB (RAMS)/Byggföretagen, ”Utrikesfödda inom byggindustrin”, www.byggforetagen.se (2023-02-15)

3. Resultat intervjuer

I denna del av rapporten sammanställs och presenteras företagens svar. Det frågebatteri som legat till grund för samtliga intervjuer återfinns i slutet av rapporten. Svaren har sammanställts i en översikt för att ge en tydligare bild av företagens svar i respektive fråga.

Kort om företagen som medverkat i intervjun

Intervjuer har genomförts med åtta företag under perioden maj till september 2022. Både små och stora företag har medverkat och de har verksamhet i stora delar av landet, från Skåne i söder till Västerbotten i norr. Företagen har verksamheter inom många olika yrkesområden, några exempel är snickare, betongarbetare och bantekniker. De flesta företag, fem av åtta, har endast ett fåtal kvinnor anställda som yrkesarbetare och ett företag har ingen kvinna anställd som yrkesarbetare. De två större företagen som medverkat har bägge fler yrkesverksamma kvinnor, 16 respektive 17 procent. Det är framför allt personer inom HR, VD och/eller eventuellt ansvarig för mångfaldsfrågor som medverkat i intervju.

Utbildningsnivå på företagen och kunskaper i svenska

Företagen har delvis olika krav på utbildningsnivå för att erbjuda anställning, där majoriteten av företagen kräver gymnasieutbildning eller yrkesbevis. Två företag har inte gymnasieutbildning som krav men har alltid som mål att personer som arbetar hos dem ska få yrkesbevis. Ett av företagen som inte kräver gymnasieutbildning beskriver det som att de alltid tittar på förutsättningarna att lära upp och handleda en person innan de anställer. Flera företag lyfter också att vilja att lära sig och inställningen till yrket är viktigt. Ett företag efterfrågar en ettårig yrkeshögskole-utbildning och anställer sällan direkt från gymnasiet. Företagen arbetar även med att ta emot lärlingar från gymnasiet, dels för att skapa en kontakt med nyutbildad arbetskraft, dels för att bidra till branschens långsiktiga kompetensförsörjning.

Företagen anger att det är ganska viktigt att kunna prata svenska. Inom vissa företag och yrkesverksamheter som bantekniker och signaltekniker är det ett krav ur säkerhetsaspekt att kunna prata svenska. Flera företag lyfter också vikten av att ha svenska som gemensamt språk på arbetsplatsen för att skapa inkludering genom gemensamma sociala förutsättningar. Ett företag vittnar om att behovet av svenska ändrats över tid, då de i dagsläget kan hålla utbildningar på engelska. Det här var inte något som de gjorde för tio-femton år sedan. Företaget anser dock att det är viktigt att bibehålla det svenska språket som koncernspråk utifrån en social och inkluderande aspekt.

Behov av rekrytering och hur företagen arbetar med rekrytering

Företagens behov av att rekrytera skiljer sig en del men samtliga uppger att det finns ett löpande behov. Det går inte att utläsa tydliga skillnader i behov av rekrytering kopplat till geografisk placering, mer än att företag i Stockholm uppger att de har stora behov att rekrytera. Företagets storlek spelar också roll vad gäller behovet av att rekrytera. Ett av företagen siktar på att anställa 100 personer under 2023. Ett annat företag uppger att behovet är stort men det är viktigt att hitta rätt personer. Flera företag nämner omvärldsfaktorer som cementkris, hög inflation, hushållens ökade räntekostnader och skenande elpriser som faktorer som ökar osäkerheten kring rekryteringsbehov. Det finns ett företag som tillfälligt har plockat bort sin rekryteringsannons från sociala medier för att avvakta utvecklingen. Företag som finns på flera orter i landet framhåller att rekryteringsbehovet hänger ihop med antalet projekt, vilket innebär stor variation.

Den vanligaste rekryteringskanalen för företagen är via egna kontakter och tips från anställda. Många företag svarar också att de arbetar löpande och nära med gymnasieskolor för att arbeta upp kontakt med framtida arbetskraft. Även deltagande på gymnasie-mässor är viktigt för att väcka intresse både för branschen i allmänhet och företaget i synnerhet. Flera företag arbetar aktivt i sina kontakter med skolorna med att försöka locka fler tjejer att söka byggprogrammet. Genom att erbjuda lärlingsplatser på företaget kan de också skapa en relation och visa upp arbetsplatsen. Det här ser flera företag som en långsiktig investering för framtida kompetensförsörjning. Flera av de intervjuade företagen berättar att de annonserar efter arbetskraft på sociala medier. Tre av företagen som annonserar efter arbetskraft på sociala medier jobbar med att rikta annonser för att locka kvinnor. Det kan handla om att annonsera i kvinnliga nätverk, att uttryckligen skriva att företaget välkomnar kvinnliga sökande eller att visa bilder i annonsen med yrkesverksamma kvinnor.

Det här går i linje med den undersökning Byggföretagen har haft med medlemsföretag där frågan om rekryteringskanaler ställdes. Där går det bland annat att se att enbart två av tio byggföretag använder Arbetsförmedlingen som rekryteringskanal. En av de vanligaste vägarna för rekrytering är fortfarande eget nätverk, något som eventuellt kan ses som ett hinder för att bredda företagens mångfald och jämställdhet.

Hur viktiga är de fysiska förutsättningarna för att arbeta i byggbranschen?

I denna fråga råder stor samstämmighet bland byggföretagen: fysiska förutsättningar är viktiga men inte avgörande. Arbetet kräver ofta att man är "frisk och hel" som flera företag beskriver det och de flesta företag pratar om det i sina anställningsintervjuer. De fysiska kraven skiljer sig även mellan olika yrken där vissa per definition är tyngre än andra. Däremot finns inga krav på stor fysisk styrka då maskiner och robotar ofta löser tunga lyft. Ett företag beskriver det som att det är snarare viktigt att kunna arbeta kreativt på en byggarbetsplats, något som kvinnor och män torde vara lika bra på. Ett företag kräver godkänd hälsoundersökning för anställning där de bland annat testar fungerande färgseende, godkänd syn och hörseltest. Fysiska förutsättningar är således inget hinder för kvinnor att arbeta i byggbranschen.

Däremot indikerar de här förutsättningarna att byggbranschen inte alltid är tillgänglig för personer med fysiska funktionshinder, så som färgblindhet och nedsatt syn. Det är en svår balansgång där man behöver ha en vidare diskussion om huruvida en persons begränsade fysiska förutsättningar hindrar individen att utföra en del hantverkaryrken. Den diskussionen ryms dock tyvärr inte i den här rapporten.

Ett företag tar upp byggavtalet och lönomodell med ackord som en utmaning ur ett jämställdhetsperspektiv. Ett argument som förs fram mot systemet med ackord och prestationsbaserad lön är att det driver kravet på fysiska förutsättningar då det handlar om att arbeta så snabbt som möjligt. Genom förutfattade meningar som att män per definition arbetar snabbare än kvinnor kan det leda till att kvinnor missgynnas av ackordsystemet.

Företagen om byggbranschens attraktionskraft

Även branschens attraktionskraft är en generell orosfaktor för företagen. Några återkommande utmaningar som företagen upplever är att föräldrar inte rekommenderar sina döttrar att söka byggprogrammet på gymnasiet. Företagen upplever heller inte att SYO-konsulenter stöttar eller rekommenderar tjejer att söka byggprogrammet, vilket kan handla om förutfattade meningar om vilket kön som ska välja vilket gymnasieprogram. Ett företag beskriver det som att unga flickor inte ens tänker på att det skulle vara ett alternativ att söka byggprogrammet på gymnasiet.

Det här visar på att byggföretagen fortfarande fokuserar på gymnasiet som ett av de främsta inflöden av kompetent arbetskraft och således även det som primärt ska lösa utmaningen med bristen på kvinnliga hantverkare.

Flera företag lyfter också medias negativa bild om byggbranschen som en stor utmaning för attraktionskraften. Reportage om exempelvis kriminalitet och arbetsplatsolyckor ger en generaliserad, negativ bild. Det är uppenbart att företagen tycker branschen har oförtjänt dåligt rykte och att attraktionskraften borde vara högre. Flera företag lyfter positiva faktorer som hög trivsel, bra lön, att det är socialt och flexibelt och att man jobbar med hållbarhet.

Hur kan branschen bli mer attraktiv ur ett jämställdhetsperspektiv?

Det finns en vilja hos företagen att öka attraktiviteten och locka framför allt fler tjejer och kvinnor till branschen. Exakt hur detta ska gå till är inte lika tydligt, många företag lyfter att hela byggbranschen behöver vara med och skapa förutsättningar för att unga tjejer och killar ska söka yrkesprogram. Ytterligare exempel är att branschen borde gå samman och visa vilka fantastiska karriärmöjligheter det finns i branschen och prata mera om branschen i positiva ordalag.

Flera företag ser i hög utsträckning att deras ansvar framför allt är att ta emot studiebesök och ta emot lärlingar. Flera nämner företaget Ikanos satsning på "Hentverkarna"⁴. Satsningen innebar att utbilda kvinnor i arbetsför ålder via deras vuxensnickarläringsprogram som enbart bestod av kvinnor. Anledningen att Ikano valde att utbilda kvinnorna tillsammans motiverades bland annat av att de kunde hitta styrka och gemenskap hos varandra, för att därefter fortsätta ut i branschen som fullskolade träarbetare med yrkesbevis⁵. Ett företag lyfter att branschen måste bli bättre på att förstå vad kvinnor värdesätter hos en arbetsgivare, vilka värderingar och arbetsklimat som attraherar kvinnor.

Vikten av att jobba redan från tidigt stadiet i skolan, att redan på mellanstadiet prata om att söka sig till byggbranschen återkommer i flera av svaren. När eleverna går på högstadiet och ska välja till gymnasiet är det för sent, därför anser en del av företagen att branschen behöver komma ut och träffa elever redan i årskurs 6 eller 7. Ett företag har jobbat mycket med ledarskapsutbildningar för att få ett gemensamt synsätt på hur företaget ska vara och skapa samsyn kring ledarskap. De upplever dock att ackordsystemet skapar stor press och motverkar detta.

⁴ Ikano har inte medverkat i intervju men nämnts som positivt exempel av flera medverkande företag.

⁵ "Vi får Star Treatment – om jämställdhet, arbetsmiljö och säkerhet vid Ikano Bostad", Annika Vänje Avdelningen för Ergonomi, Kungliga tekniska högskolan, s.5

Arbetsmiljön ett problem för attraktionskraften?

Den generella bilden hos företagen är att arbetsmiljön inte är ett stort problem. I den mån det har förekommit en negativ jargong har detta bemötts omedelbart. Flera företag har aktiva program med nolltolerans mot kränkande eller diskriminerade behandling på arbetsplatserna. Däremot lyfter flera företag att arbetstiderna kan vara ett problem, det är enklare att vara på kontoret där det är mer flexibelt. Arbetstiderna behöver sannolikt anpassas i framtiden så att både män och kvinnor kombinera sitt föräldraskap med ett arbete på en byggarbetsplats. Tiderna ligger också i kollektivavtal som är av hävd och vana. Ett företag poängterar att man under coronapandemin kunde jobba mer i skift på byggarbetsplatserna för att inte vara för många på plats. Därför borde det fungera även nu när coronapandemin är över. Ett företag påpekar dock att det är svårt att göra något åt arbetstiderna då det är nattarbete som gäller hos dem, där får man i så fall fundera på andra sätt att locka kvinnor än med arbetstider som går att förena med familjeliv.

Företagens interna arbete för mångfald och jämställdhet

Samtliga företag anser att mångfaldsarbetet behöver öka både i branschen, men även i deras respektive verksamheter. Ett företag lyfter vikten av att det inte får bli en tävling om vilket företag som lockar flest kvinnor. Utmaningen är i stället någonting som är gemensamt för hela branschen och då behöver alla företag bidra för att öka mångfalden och jämställdheten. Det råder också en bred samsyn hos de intervjuade företagen kring att mångfald och jämställdhet på arbetsplatsen bidrar till trevligare och mer avslappnad miljö. Flertal företag påpekar särskilt att de upplevelserna delas av deras manliga yrkesarbetare.

Företagen

Företag 1 – Appanvändarna

Alla i företaget går en obligatorisk utbildning om diskriminering och kränkning vad som gäller i lagen och vad det innebär i praktiken. Företaget inledde arbetet för sex år sedan, runt 2016. En viktig del i företagets löpande arbete handlar om att prata och diskutera hur man gör och går till väga om det uppstår en situation. Det finns också en företagsapp så alla har tillgång till information om hur situationer ska hanteras. En gång om året samlas personalen och diskuterar dessa frågor brett. På varje byggarbetsplats finns trivselregler för det löpande arbetet.

Företag 2 – Handlingsplan och värdegrundsarbete

Företaget har en värdegrund som alla anställda har varit med och tagit fram. De anser att det är viktigt att de anställda är delaktiga i arbetet så att värderingarna är förankrade i hela företaget. Det finns även tydliga handlingsplaner och en likabehandlingspolicy. Alla som börjar jobba på företaget går igenom handlingsplanen och vad det innebär. Företaget följer upp med medarbetarundersökningar två gånger per år.

Företag 3 – Mångfaldskommittén

Företaget arbetar med en mångfaldskommitté sedan 2018, vars syfte är att belysa, driva, utmana och stödja personal inom mångfaldsområdet. Arbetet bedrivs genom att koncernen har övergripande mål som bryts ner till konkreta handlingar för verksamheten. Mångfaldskommittén skapar stort engagemang det finns representanter från hela verksamheten, vilket företaget anser ger en dynamik i frågorna då alla har sina respektive perspektiv. Exempel på aktiviteter är en värderingskoll som genomförs med nyanställda som en del av deras ”onboarding”-process⁶. Företaget har ett kvantifierat mål kring hur många kvinnor som ska anställas för att öka jämställdheten i produktionsnära roller.

Företag 4 – Värderingar, vett och trygghet

Företaget vill hellre tala om värderingar snarare än mångfald. De betonar företagets anda vilket de exemplifierar med hur man bemöter varandra på jobbet och att företaget ska vara en trygg plats att arbeta på. Ett värdeord som de arbetar utifrån är exempelvis:

V – Vi-känsla, E – Engagemang, T – Trovärdiga, T - Trygga (VETT)

Företag 5 – Workshops och stort engagemang

Företaget anser att ett tydligt ställningstagande i mångfaldsfrågor är viktigt för företaget. Det är viktigt är att prata om mångfald och jämställdhet i företaget, men också att gå till handling genom att anställa fler kvinnor. Om det står och väger så anställ en kvinna, det gör stor skillnad att ha kvinnor på plats. Samarbetar med satsningen ”Sila snacket” och kommer att genomföra workshops på temat. Företaget har ett stort engagemang i mångfalds- och jämställdhetsfrågor.

⁶ Onboarding är ett strukturerat arbetssätt för introduktion av en nyanställd person

Företag 6 – Kvinnligt nätverk

Företaget lyfter vikten av att visa företagets kultur, att vi tror på mångfald. I detta ingår att ha strukturer som passar både män och kvinnor. Företaget arbetar för att ha tydlighet kring attityder. I företagets arbete för mångfald ingår att arbeta tillsammans med skolorna och medverkar i samråd. Företaget tillsatte en jämställdhetsgrupp som bestod av kvinnor, där de satte mål och nyckeltal kring jämställdhet som gick att uppfylla. Det arbetet har nu övergått till ett kvinnligt nätverk. Vid rekrytering lyfter företaget att de gärna ser sökande från målgruppen kvinnor och utrikes födda. Detta är beslut som fattats av ledningsgruppen.

Företag 7 – Värdegrund på räls

Företaget påbörjade ett värdegrundsarbete för elva år sedan. Företagens värdegrund sammanfattas med:

R - Respekt, Ä – Ärlighet, L – Lita på, S – Säkerhet (RÄLS)

Värdegrundsarbetet har i hög utsträckning handlat om attityder, säkerhet och mycket mer. Företaget arbetar med ett mångfaldsspel som ska spelas i hela företaget på samtliga nivåer. Det är ett spel som öppnar för diskussion kring mångfald ur flera aspekter. Syftet är bland annat att öka förståelse för att alla är olika, hur vi drar nytta av olikheter samt underlätta diskussion och reflektion kring mångfald. Företagets mål med detta är att skapa ett arbetsklimat som präglas av respekt och acceptans samt att mångfald bidrar till att positionera företaget som en attraktiv arbetsgivare.

Företaget har även tagit fram ett APT-material om mångfald som består av en utbildningsdel och en diskussionsdel. Utbildningsdelen fokuserar på vad diskriminering och kränkande handlingar eller beteenden är och vad man ska göra om något inträffar. I diskussionsdelen ges möjlighet att diskutera utifrån olika händelser. Företaget påpekar att även om det finns mycket kvar att göra, så har det hänt enormt mycket under de år värdegrundsarbetet pågått. De anser att det är viktigt med chefer som står upp för företagets värderingar och har därför tagit fram ledarkriterier om att vara en god förebild. Ledarkriterierna är även en del av företagets lönesättning.

Företag 8 – Vill anställa fler kvinnor

Företaget har ett uttalat mål om hur stor andel av alla anställda som ska vara kvinnor, där deras mål är att ha 20 procent kvinnor av totalt antal anställda. Företaget arbetar aktivt för att få in fler kvinnor, inte minst i hantverkarleden där de finner störst snedvriden könsfördelning.

Företagen tror inte att kvotering är lösningen på den skeva könsfördelningen. De arbetar löpande med frågor om mångfald i olika forum inom företaget, och länkar samman mångfaldsfrågorna med arbetsmiljö. De arbetar mycket med allmän trivsel, undersökningar och fokusvecka för en förbättrad arbetsmiljö. För dem är det viktigt att alla behandlas lika. Företaget har en likabehandlingsgrupp och en likabehandlingsplan enligt lagkrav.

Slutsats

Något som går att konstatera är att mångfald- och jämställdhetsfrågorna engagerar. Alla företagen som intervjuats arbetar med någon form av mångfald- eller jämställdhetsarbete, även om en del valde att snarare kalla det för värdegrundsarbete. Ett av företagen hade även tagit fram eget APT-material och vissa av företagen hade organiserat egna grupper eller kommittéer för att arbeta med mångfald och jämställdhet.

Det är även återkommande att man uttrycker en vilja att göra mer. Företagen ger även uttryck för att de inte alltid maktar med att initiera samarbete eller driva de övergripande, strategiskt viktiga frågorna. Företagen ser även att Byggföretagen har en viktig roll i att driva frågorna om mångfald och jämställdhet. Ett företag nämner att Byggföretagen lokalt har köpt in skyddsutrustning som företag kan låna vid företagsbesök. Det, anser företaget, är ett positivt exempel på konkret stöd som möjliggör även för mindre företag att ta emot externa besök. Ett annat är regionala nätverksträffar för kvinnliga yrkesarbetare så de lär känna varandra och kan utbyta kunskap och erfarenhet tillsammans.

Företagen ser att Byggföretagen har en viktig roll i att, tillsammans med företagen, driva de stora frågorna som att locka fler tjejer att söka byggprogrammet på gymnasiet, delta på mässor och skolbesök. Även frågan om omskolning och karriärväxling lyfts som strategiskt viktig. Möjligheten för fler, framför allt kvinnor, att omskola sig till snickare behöver utvecklas. Det finns en positiv grundsyn i företagets svar som vittnar om en vilja att göra mer tillsammans som bransch, men att de av tidsmässiga skäl inte har kommit dit än.

Fem förslag från Byggföretagen för ökad jämställdhet i byggbranschen

1. Lyft kvinnliga yrkesambassadörer

Byggföretagen har flera initiativ för att uppmärksamma kvinnor i byggbranschen, t. ex "Årets Byggkvinna" samt att medvetet lyfta kvinnliga medlemsföretag i media. Byggföretagen bör fundera på behovet av att komplettera dessa initiativ så att fler positiva förebilder och exempel kan lyftas tydligare för att få fler kvinnor att söka sig till byggbranschen.

2. Jobba med mål – fler kvinnor i ledande positioner

Branschen bör också fundera över hur de kan förstärka en positiv bild som attraherar kvinnor. Företagen bör också sätta upp mål för hur många kvinnliga anställda de siktar på att anställa, både på tjänstemanna- och yrkessidan.

3. Påverka för pilotprojekt – omskola och utbilda kvinnor

Den förra regeringen satt ett jämställdhetsmål för byggbranschen om att ett visst antal yrkesarbetande skulle vara kvinnor till 2030. Tyvärr följde ingen finansiering med detta mål vilket gör det svårare för branschen att uppnå reella resultat. Inte desto mindre är tydliga mål från politiken viktigt för att öka jämställdheten. Byggföretagen bör därför i sina kontakter med den sittande regeringen lyfta att de behöver avsätta medel för en pilotsatsning vad gäller framgångsrika exempel för att locka kvinnor till att utbilda sig inom byggbranschen. Särskilt fokus bör ligga på omskolning.

4. Ensam är inte stark – håll ihop kvinnorna

Flera företag vittnar om att kvinnorna tenderar sluta om de blir helt ensamma på arbetsplatsen. En målsättning bör därför vara att i så hög utsträckning som möjligt hålla ihop ett antal kvinnor både i utbildningssammanhang och på arbetsplatser.

5. Främja nätverk kring mångfald både nationellt och regionalt

För att undvika dubbelarbete bör en översyn av befintliga nätverk som arbetar med mångfald och jämställdhet göras. Baserat på resultatet bör Byggföretagen se om och i så fall på vilket sätt nätverk kan stärkas eller initieras för att främja mångfald och jämställdhet både nationellt och regionalt.

4. Analys

I denna del av rapporten analyseras företagens svar och sätts i en kontext mot den bakgrund som beskrivs i kapitel 2. Analysen och slutsatserna i detta avsnitt är rapportförfattarens egna.

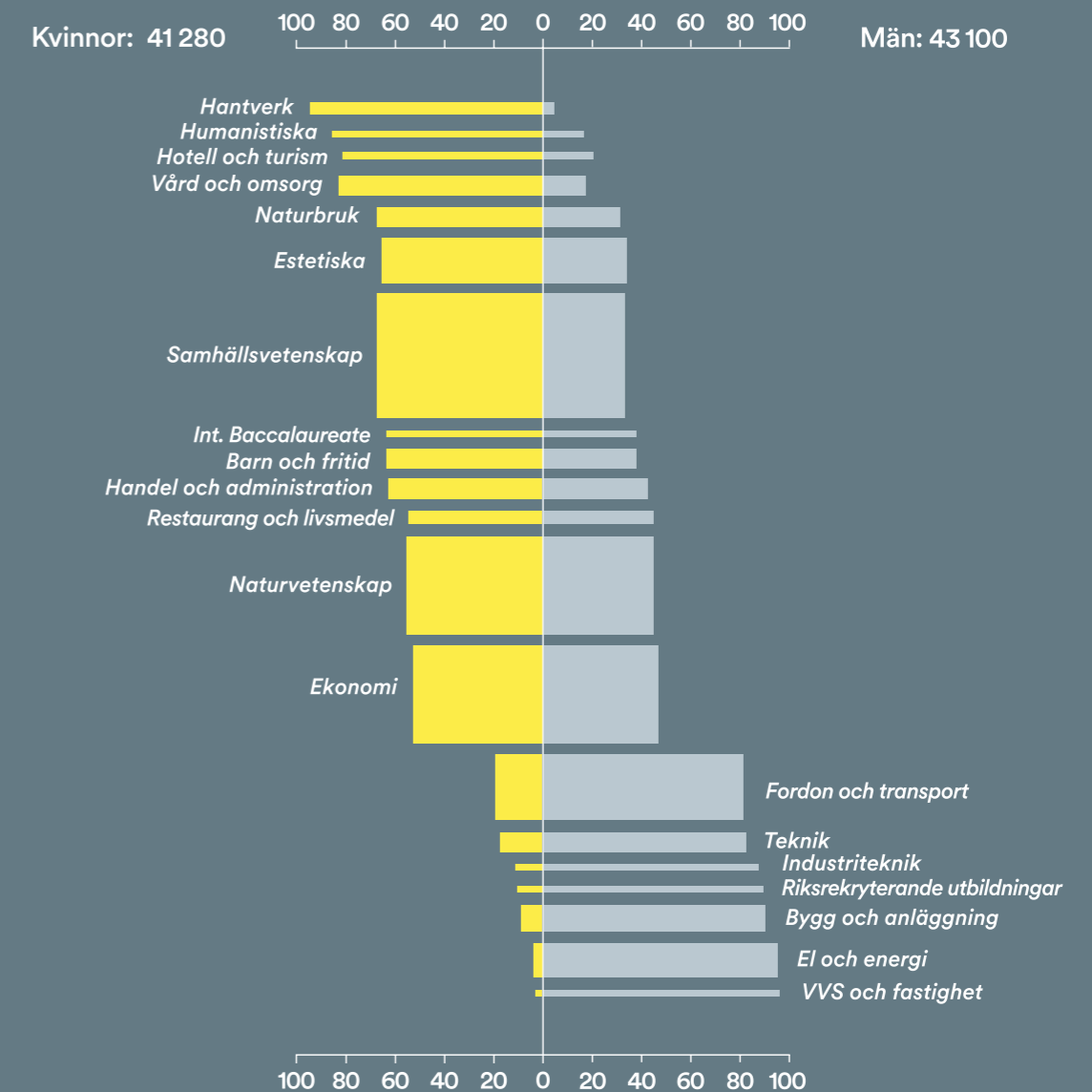
Byggbranschen – en av flera ojämställda branscher

En av de utmaningar som de tillfrågade företagen tar upp är hur de attraherar fler tjejer från byggprogrammet på gymnasiet. Det här kan indikera att gymnasiet fortfarande anses vara en viktig källa för kompetens hos en del byggföretag. Det indikerar även om en tro att om inflödet till byggprogrammen runt om i landet skulle jämnas ut rörande kön och eventuell övrig mångfald, så skulle det leda till en större rekryteringsbas för byggbranschen i stort.

Entreprenörskapsforums rapport "Kvinnors entreprenörskap – hur jämställt är företagandet?" visar tydligt att flickor och pojkar gör olika val till gymnasieutbildningar. Pojkar väljer i hög utsträckning teknik, fordon, bygg- och anläggning eller el- och energi medan flickor i hög utsträckning väljer hantverk, humanistisk, hotell- och turism eller vård- och omsorg. Även om fokus för denna rapport handlar om byggbranschen kan noteras att även andra branscher och yrken har liknande utmaningar kring mångfald och jämställdhet. De val som ungdomar gör till gymnasiet spelar stor roll för framtida val av yrke, inte minst för de ungdomar som väljer yrkesinriktade utbildningar och ofta börjar arbeta direkt efter gymnasiet. Utmaningarna i stereotypa utbildningsval stöds även i Jämställdhetsmyndighetens rapport "Val efter eget kön", där man pekar på flertal olika faktorer till varför exempelvis flickor inte blir rekommenderade att välja byggprogrammet på gymnasiet⁷.

⁷ "Val efter eget kön – en kunskapsmanställning om könsskillnader i utbildningsval", 2022:4, Jämställdhetsmyndigheten

Figur 3.1
Avgånga från gymnasieskolan efter program eller anknäytning till program 2020/21.
Antal och könsfördelning.



Gymnasieval 2021/2022: Pojkar väljer i hög utsträckning teknik, fordon, bygg- och anläggning eller el- och energi medan flickor i hög utsträckning väljer hantverk, humanistisk, hotell- och turism eller vård- och omsorg.
Källa: SCB/Entreprenörskapsforum.se

Det går även att se att Sverige, trots ambitionen att vara ett jämställt land, även har en mycket starkt könsuppdelad och ojämnställd arbetsmarknad. Tabellen i diagrammet visar att bland de 30 största yrkena är det endast fyra yrken som har jämn könsfördelning. Utmaningarna med en ojämnställd arbetsmarknad har således flera strukturella anledningar där ungdomars val till gymnasiet spelar en viss roll.

Skolverkets statistik från 2020 visar dock en positiv bild av antalet kvinnor som söker till bygg- och anläggningsprogrammet på gymnasiet. Mellan åren 2019 och 2020 ökade antalet kvinnliga sökande med 31 procent, från 619 till 815 sökande. Det innebär att av totalt antal sökande utgjorde kvinnorna 13 procent⁸. Det är en markant skillnad från den statistik som återfinns i Entreprenörskapsforums rapport. Det går dock inte att dra förhastade slutsatser kring en enskild ökning även om det är positivt att så många fler kvinnor valde att söka till bygg och anläggning 2020. För att få en positiv ökning över tid är det viktigt att kvinnorna fullföljer utbildningen och även väljer att stanna i yrket som hantverkare.

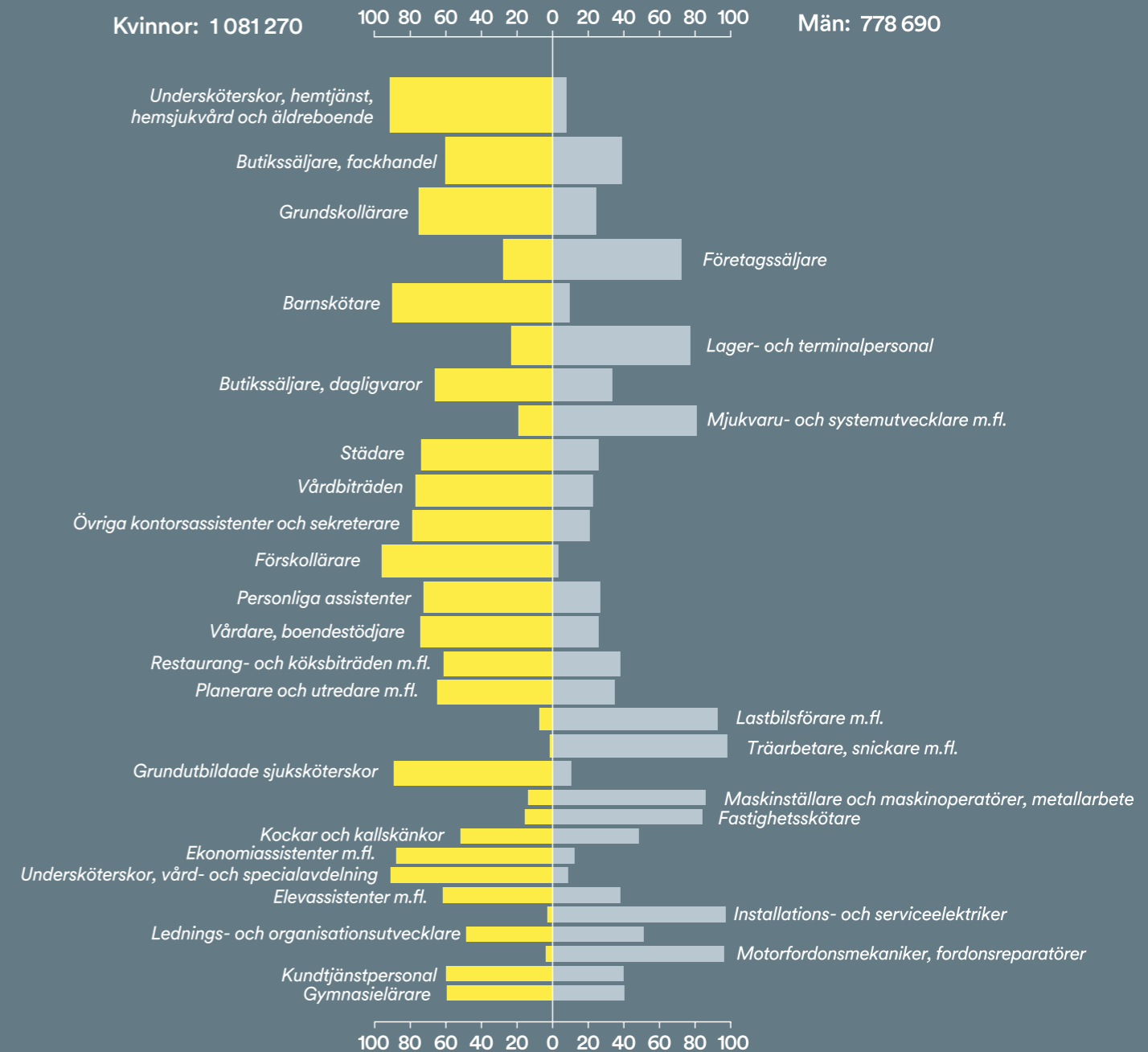
För att långsiktigt vända utvecklingen och öka jämställdheten inom byggbranschen behöver flera saker göras över lång tid. En rapport från UHR visar att 54 procent av gymnasieungdomarna börjar att arbeta direkt efter gymnasiet⁹. Av dessa är det cirka 16 procent som börjar att arbeta i byggsektorn. I nuläget finns tyvärr inga studier att finna där man tittar på hur många som slutar på byggprogrammet som fortsätter till byggjobb.

Företagen hade även uttryckt frågan om omskolning och karriärväxling som en strategiskt viktig fråga. Möjligheten för fler, framför allt kvinnor, att omskola sig till snickare behöver utvecklas. Tittar man på eftergymnasiala studier så ser det dessutom mer hoppfullt ut. 32 procent av de som påbörjat yrkes- högstudiesstudier inom Samhällsbyggnad och byggteknik är kvinnor (1 769 av 5945) 2020.

⁸ Byggföretagen, "Rekordökning av kvinnliga sökande till bygg- och anläggningsprogrammet", www.byggforetagen.se (2020-11-26)

⁹ Enberg, Peter, Stolt, Carl-Johan, Wedenberg, William, Lindquist, Torbjörn, "Vad gör ungdomar efter gymnasieskolan? – Uppföljning av en enkätundersökning om studieintresse och studiemedel", CSN/UHR, Rapport 2022:1

Figur 3.1
De 30 största yrken 2018. Antal och könsfördelning (%).
Ordnade efter antal personer i yrket



De 30 största yrkena: Fyra av Sveriges 30 största yrken visar jämn könsfördelning. Mest ojämn fördelning är förskolelärare (96% kvinnor) samt träarbetare (99% män).
Källa: SCB/Entreprenörskapsforum.se

Vad tror företagen att de ojämna strukturerna beror på? Det framkommer tydligt i företagens svar att det finns ett antal utmaningar och strukturella hinder som de anser motverkar ökad jämställdhet inom byggbranschen. En sammanställning ger följande bild:

Faktor	Negativ påverkan	Positiv påverkan	Sant eller falskt
Val till gymnasiet	×		Sant
Medial beskrivning	×		Sant
Stereotyper som krav på fysiska förutsättningar	×		Delvis falskt
Ackordssystem	×		Sant
Löneläget generellt		×	Sant
Socialt		×	Sant
Kreativt		×	Sant
Hållbarhet		×	Sant

De faktorer som har negativ påverkan handlar till stor del om externa faktorer som ligger utanför företagets direkta möjlighet att styra. Vad gäller dessa faktorer behöver både Byggföretagen som branschorganisation och de enskilda företagen fundera vidare på och samordna insatser för att vända negativa trender och bildsättningar vilket utvecklas under rubriken "Går de negativa faktorerna att påverka?" nedan. Samtidigt handlar de faktorer som av företagen beskrivs som positiva om en bildsättning och beskrivning som företagen kan påverka direkt. Kolumnen med sant och falskt syftar främst till att visa huruvida den enskilda faktorn enligt företagen stämmer. Den faktor som sticker ut är "stereotyper som krav på fysiska förutsättningar" där företagen är eniga om att de fysiska kraven inte är ett hinder för jämställdhet.

Går de negativa faktorerna att påverka?

Företagen arbetar redan idag med flera av de faktorer som har negativ påverkan på branschen ur jämställdhetsperspektiv. Kort kommentar till de olika faktorerna som enligt företagen har en negativ påverkan på jämställdhet:



1. Locka fler till att utbilda sig inom byggyrken

Det tydligaste exemplet där företagen redan är engagerade och försöker påverka är samarbeten med skolor, där man bland annat arrangerar studiebesök för att visa upp branschen och väcka intresse hos ungdomar. Samtidigt kan konstateras att företagets arbete inte räcker utan behöver kompletteras. Flera företag lyfter att de ser Byggföretagen som viktiga vad gäller det strategiska och övergripande arbetet kring att skapa attraktion inte minst i arbetet mot skolor.

Utöver gymnasieskolan så visar även siffror från Yrkeshögskolorna att det finns stora möjligheter att locka kvinnor till byggutbildningar där. På senare tid har flertalet Yrkeshögskolor upplevt en stor uppsving av kvinnliga sökande. Det är dock tydligt i intervjusammanhanget att det framför allt är den ojämna könsfördelningen på byggprogrammet i gymnasieskolan som engagerar mest bland företagen.

2. Medial beskrivning

Medias beskrivning av branschen är svår att påverka främst på grund av den mediala dramaturgin som ofta präglar nyhetsrapporteringar. Byggbranschen arbetar redan proaktivt genom att kvinnor på ledande positioner ska uttala sig så ofta som möjligt. Detta bör också finnas med regionalt och spridas till företag som inte redan arbetar så. Genom att visa de kvinnor som finns i branschen motverkas den mediala bildsättningen av branschen.

3. Stereotyper som krav på fysiska förutsättningar

Som framkommit tidigare är företagen tydliga med att fysiken är viktig så till vida att den som ska arbeta måste vara hel och frisk. Men att det skulle finnas krav på viss fysisk styrka som motverkar jämställdhet stämmer inte. Företagen beskriver heller inte arbetsmiljön som ett hinder däremot framstår det som mer sannolikt att en kvinna som är ensam på en byggarbetsplats lämnar än om det är flera. Huruvida detta handlar om en stereotyp eller mansdominerad arbetsmiljö kan inte fastslås men heller inte uteslutas.

4. Ackordssystem

Vad gäller ackordssystemet beskriver flera företag och även representanter från Byggföretagen systemet som ett hinder för jämställdhet. Ackordslön bygger på ett gruppbelöningsystem där alla är beroende av varandra. Arbetar gruppen snabbt blir lönen högre. I en sådan miljö kan avvikelser som etnicitet och kön ses som ett hot för gruppens prestation. Systemet påverkar både ergonomi och i viss mån säkerhet och kvalitet men motverkar också jämställdhet då kvinnor har det svårt att ta sig in.

Avslutande kommentarer

Företagen arbetar varierat och bra med mångfald och jämställdhet men mer måste göras av fler

De företag som medverkat i denna rapport arbetar alla med mångfald och jämställdhet på olika sätt. Ett företag uttrycker det som att de inte arbetar aktivt med mångfald och jämställdhet men att de har ett aktivt värdegrundsarbete. De företag som har tydligast profil i mångfaldsarbete är de som antingen har en engagerad VD/HR-ansvarig eller har en person som ansvarar för mångfaldsfrågor.

Nyckeln är att förstå vad kvinnor söker på en arbetsplats

Företagen arbetar på olika sätt med jämställdhet. Ett av de mest intressanta exemplen är ett företag som arbetar mycket med att skapa en attraktiv arbetsplats för alla anställda. De lägger stort fokus på att identifiera vad kvinnor ser som lockande att arbeta i branschen och vad som är viktigt för kvinnor för att välja en viss arbetsplats. Det ligger sannolikt mycket i det perspektivet och att börja arbeta med sin egen arbetsplats först. Det är rimligt att anta att detta ger resultat även långsiktigt. De flesta företag arbetar mer traditionellt och försöker locka kvinnor genom riktade annonser utan att göra detta långsiktiga grundarbete.



Bilaga 1; Frågebatteri

Basfakta om företaget

- Geografisk placering
- Antal anställda
- Hur ser fördelningen ut av företagets anställda (män/kvinnor/utrikes födda)
- Yrkesmässig inriktning

Kvalifikationskrav för anställning/kompetensbehov:

- Vilken utbildningsnivå krävs för anställning?
- Hur ser utbildningsnivån ut på företaget?
- Hur ser behovet av kompetens ut närmaste året/en?
- Hur arbetar företaget med rekrytering?
- Hur viktig är de fysiska förutsättningarna för att jobba hos er?

Om branschens attraktionskraft

- Hur ser ni på branschens attraktionskraft?
- Enligt er bedömning, vad behöver göras för att göra det mer attraktivt ur ett mångfaldsperspektiv?
 - Vem ska göra vad?
- Hur arbetar företaget med marknadsföring/skapa attraktion?
- Är attraktionskraften ett problem vid rekrytering ur mångfaldsperspektiv?
- Är arbetsmiljön ett problem för attraktionskraften?
 - Vad skulle man kunna göra åt det?

Attityder/Arbetsätt

- Arbetar företaget med mångfaldsfrågor?

- Om ja – på vilket sätt arbetar företaget med mångfaldsfrågor?

- Har de tagit hjälp av en extern konsult eller arbetar de inhouse med frågorna?
- Var i företagsstrukturen arbetar de med mångfaldsfrågor? I lednings- och styrelsegrupper, ute på byggarbetsplatserna? HR?
- Vem är det som driver på mångfaldsarbetet?
- Upplever de att beställare eller upphandlare ställer krav utifrån från beställarhåll kring mångfald?
- Finns något tryck utifrån eller måste det komma inifrån?

- Om nej – varför arbetar företaget inte med mångfaldsfrågor?

Hur ser företaget på att arbeta med mångfaldsfrågor, vill de göra mer, mindre eller oförändrat?

Märker de av att arbeta med mångfald ger något mervärde i produktivitet?

Hur tror företaget att de skulle påverkas om de jobbade med/på ett annat sätt med mångfaldsfrågor?

Samarbete med andra företag och organisationer

- Samverkar företaget med andra företag generellt?

- Hur ser samarbetet ut när det gäller mångfald?

- Hur ser företaget på behov av stöd i arbetet med mångfaldsfrågor?

- Vad kan Byggföretagen göra för att stödja arbetet med mångfald?

- Känner företaget till Galaxens arbete?

- Använder de sig av Galaxen?



Vi finns över hela Sverige!

Byggföretagen är bransch- och arbetsgivarorganisationen för seriösa bygg-, anläggnings- och specialföretag verksamma på den svenska byggmarknaden.

Våra kontor finns från norr till söder och ger medlemmar lokal tillgänglighet och service.

Byggföretagen kansli

Adress Box 5054,
102 42 Stockholm
Telefon: 08-698 58 00
Fax: 08-698 59 00
Mail: info@byggforetagen.se
Webb: www.byggforetagen.se

