

**EU EQUALPROJEKT LIBRA**

**ENKÄTUNDERSÖKNING I SKÅNE, HALLAND  
OCH VÄSTRA GÖTALAND**

**EN UTVÄRDERING**

**BARBRO OLOFSSON**

**Projektrapport 2004-05-22**

<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>5</b>
<b>UPPDRAG .....</b>	<b>9</b>
FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ENKÄTUNDERSÖKNINGEN .....	9
<b>EQUALPROGRAMMET .....</b>	<b>10</b>
<b>SYFTE OCH METODVAL I ENKÄTUNDERSÖKNINGEN .....</b>	<b>11</b>
SYFTET .....	12
DELTAGANDE REGIONER.....	12
<i>Enkäten.....</i>	<i>13</i>
<i>Urval i enkätundersökningen .....</i>	<i>13</i>
<i>Genomförande.....</i>	<i>14</i>
STATISTIK OCH BORTFALL .....	14
<i>Statistik.....</i>	<i>14</i>
<i>Definition av bortfall.....</i>	<i>14</i>
RAPPORTENS UPPLÄGG .....	15
<b>BAKGRUND TILL RESULTATREDOVISNINGEN .....</b>	<b>15</b>
<b>RESULTAT OCH KOMMENTARER.....</b>	<b>16</b>
BAKGRUNDSFAKTORER .....	16
<i>Åldersmedeltal och anställningsår (fråga 2b, 2c).....</i>	<i>16</i>
<i>Vård av barn (fråga 6) .....</i>	<i>17</i>
<i>Födelseort (frågor 4).....</i>	<i>17</i>
<i>Föräldrars födelseort (frågor 5) .....</i>	<i>17</i>
<i>Konflikt mellan hem och arbete (fråga 9) .....</i>	<i>18</i>
FÖRETAG OCH BYGGSEKTOR .....	18
<i>Företagsstorlek.....</i>	<i>18</i>
<i>Byggsektor.....</i>	<i>19</i>
<i>Befattning .....</i>	<i>20</i>
<i>Kvinnors befattningar vs län.....</i>	<i>21</i>
HOMOGENA ARBETSPLATSER OCH ARBETSGRUPPER (FRÅGA 14, 15).....	21
<i>Utländsk bakgrund/arbetsplats (fråga 17).....</i>	<i>22</i>
<i>Individer med utländsk bakgrund/arbetsgrupp (fråga 18) .....</i>	<i>22</i>
<i>Kontakt med individ utländsk bakgrund.....</i>	<i>22</i>
<b>ATTITYDFRÅGOR RUNT MÅNGFALD .....</b>	<b>23</b>
KVINNOR .....	23
<i>Inställning kvinnor o bygg.....</i>	<i>23</i>
<i>Förändring med kvinnor .....</i>	<i>24</i>
<i>Kvinnors påverkan arbetsplatsen.....</i>	<i>25</i>
<i>Lika villkor .....</i>	<i>25</i>
<i>Kvinnors villkor i jfr med mäns vs befattning.....</i>	<i>26</i>
INDIVIDER MED UTLÄNDSK BAKGRUND.....	27
<i>Vilken bakgrund ? .....</i>	<i>27</i>
<i>Allmän inställning individ utländsk bakgrund.....</i>	<i>28</i>
<i>Påverkan på arbetsplatsen .....</i>	<i>29</i>
<b>REKRYTERING .....</b>	<b>29</b>
KVINNOR .....	29
<i>Teknisk anpassning till kvinnor.....</i>	<i>29</i>
<i>Underlätta rekryteringen.....</i>	<i>30</i>
<i>Egen medverkan.....</i>	<i>30</i>

<i>Medverka till fler kvinnor/vilka underlättar</i> .....	31
<i>Medverka till fler kvinnor/positiv förändring</i> .....	32
<i>Medverka till fler kvinnor/teknisk utveckling</i> .....	33
INDIVIDER MED UTLÄNDSK BAKGRUND.....	33
<i>Underlätta rekryteringen</i> .....	33
<i>Egen medverkan</i> .....	34
<i>Medverka till fler med utländsk bakgrund/underlätta rekrytering</i> .....	35
<i>Medverkan utländsk bakgrund/sector</i> .....	36
<i>Medverka till fler med utländsk bakgrund vs närmaste chefs medverkan</i> .....	36
<i>Medverka individer med utländsk bakgrund/kontakt utländsk bakgrund</i> .....	37
<b>DIN ARBETSPLATS</b> .....	<b>38</b>
<i>Arbetsplatsbeskrivning</i> .....	38
<i>Arbetsplatsbeskrivning på befattningsnivå</i> .....	39
<b>DISKUSSION</b> .....	<b>40</b>
ENKÄTRESULTATEN.....	40
<i>Bakgrundsinformation</i> .....	40
MÅNGFALD.....	42
<i>Kvinnligt perspektiv</i> .....	42
<i>Individer med utländsk bakgrund</i> .....	44
<i>Rekrytering</i> .....	47
<i>Den dagliga arbetsmiljön</i> .....	50
BORTFALL.....	52
URVALET.....	53
<b>STÖD I ENKÄTEN FÖR FORTSATT AKTIVITETER I MODELL-1</b> .....	<b>53</b>
BAKGRUND TILL ÅTTA AKTIVITETER.....	53
<i>Formulering av Modell-1 enligt projektansökan</i> .....	53
MÅNGFALD UTIFRÅN ERFARENHETER AV ANDRAS MÅNGFALDSPROJEKT.....	54
ÅTTA AKTIVITETER.....	57
<i>Aktivitet 1</i> .....	57
<i>Aktivitet 2</i> .....	59
<i>Aktivitet 3</i> .....	62
<i>Aktivitet 4</i> .....	63
<i>Aktivitet 5-7</i> .....	65
<i>Aktivitet 8</i> .....	66
SYNPUNKTER PÅ FRAMTIDA FRÅGEFORMULÄR.....	66
<b>REFERENSER</b> .....	<b>67</b>
<b>BILAGA 1 INDEX</b> .....	<b>70</b>
<b>BILAGA 2. JÄMFÖRELSE EGET MATERIAL OCH LÄNSSTYRELSEN SKÅNE</b> .....	<b>71</b>
<b>BILAGA 2. JÄMFÖRELSE EGET MATERIAL OCH LÄNSSTYRELSEN SKÅNE</b> .....	<b>71</b>
<b>BILAGA 3 MÅNGFALD</b> .....	<b>72</b>
<b>BILAGA 4 UTLÄNDSK BAKGRUND I BYGGVERKSAMHET</b> .....	<b>73</b>
<b>BILAGA 5 ENKÄT</b> .....	<b>74</b>

## SAMMANFATTNING

Inom projekt Libras ram har en enkätundersökning genomförts i Skåne/Halland samt Västra Götaland. Syftet med enkätundersökningen är att få en ökad kunskap om hur mångfalden<sup>1</sup> ser ut på arbetsplatserna i dessa bägge regioner. Enkätundersökningen skall också ge en känsla för hur deltagarna ser på sin egen arbetsmiljö och på att individer med utländsk bakgrund och kvinnor deltar aktivt i arbetet på dagens byggarbetsplatser. Resultaten av enkäten skall kunna fungera som en hjälp och ett stöd för projektledningen i deras fortsatta arbete i projekt Libra. Enkätresultaten skall kunna ligga till grund för diskussioner, val av fortsatta aktiviteter och en avstämning av de tilltänkta modeller som formulerats i projektansökan.

Enkätundersökningen har besvarats av drygt 1000 individer och har genomförts av de lokala projektledarna genom personliga besök på arbetsplatserna. Av deltagarna är 5 % kvinnor. 3 % av deltagarna anger att de själva är födda i annat land än Sverige. 8 % anger att bägge eller en av föräldrarna är födda utanför Sverige. Åldersmedelvärdet för de män som är födda i Sverige av svenskfödda föräldrar är 42 år och de har i genomsnitt arbetat 22 år i branschen. Individerna med utländsk bakgrund<sup>2</sup> har ett åldersmedelvärde på 38 år och de har arbetat i medeltal 18 år i branschen. Slutligen har kvinnorna ett åldersmedelvärde på 41 år och de har i medeltal arbetat 12 år i branschen. Arbetsplatserna och arbetsgrupperna är mycket homogena med nästa bara eller endast män på arbetsplatsen och i arbetsgruppen. Här avviker dock kvinnorna som i hög grad arbetar i kvinnodominerade eller könsneutrala arbetsgrupper vilket talar för att det i de bägge regionerna finns könsmärkta arbetsplatser och arbetsgrupper för kvinnor.

Av deltagarna arbetar 70 % av männen antingen som yrkesarbetare, lärling, lagbas eller ledande montörer. Bland kvinnorna är endast sex stycken yrkesarbetare, en är lärling och en är lagbas/ledande montör. Samtliga dessa kvinnor är anställda i Västra Götalandsregionen. Merparten av deltagarna arbetar inom bygg- väg- och anläggningssidan antingen med nyproduktion eller med rotarbeten. Huvuddelen av deltagarna speciellt på bygg- anläggningssidan är anställda i företag som har mer än femtio anställda. Cirka 16 % är anställda i ett sidoentreprenörsföretag och övriga i ett företag för fastighetsförvaltning, eller i ett konsultföretag etc.

---

<sup>1</sup> I detta sammanhang kvinnor och män med olika etniskt ursprung.

<sup>2</sup> i detta sammanhang individer med en eller bägge föräldrar födda utomlands.

Närmare hälften (46 %) av deltagarna anger att det redan idag finns individer med utländsk bakgrund på arbetsplatsen och var fjärde individ har en individ med utländsk bakgrund i sin arbetsgrupp. Närmare 40 % har också ganska ofta eller daglig kontakt med en individ med utländsk bakgrund i sitt arbete. Huvuddelen av deltagarna uppfattar också att inställningen till individer med utländsk bakgrund på byggarbetsplatsen eller arbetsplatskontoret är huvudsakligen positiv. 70 % uppfattar t ex inställningen som huvudsakligen positiv till yrkesarbetare och lärlingar med utländsk bakgrund. Störst är tveksamheten till hur inställningen är till lagbasar eller ledande montörer med utländsk bakgrund (57 % är positiva) ute på byggarbetsplatserna. Inställningen till individer med utländsk bakgrund på kontoret (avser inte byggarbetsplatskontor) uppfattas också huvudsakligen som positiv. Tre av fyra uppfattar att inställningen huvudsakligen är positiv till kvinnliga administratörer och specialister med utländsk bakgrund. Störst är tveksamheten till mellanchefer och företagsledare med utländsk bakgrund där 30 % ställer sig tveksamma. Drygt hälften av samtliga deltagare är emellertid positiva till att stödja att fler individer med utländsk bakgrund får plats på den egna arbetsplatsen. Till detta kommer en tveksam grupp som är cirka 27 % stor och en klart negativ grupp på 19 %.

När det gäller hur deltagarna uppfattar den allmänna inställningen till att kvinnor arbetar i olika befattningar på byggarbetsplatsen eller på arbetsplatskontoret framträder också en positiv bild. Här uppfattar fyra av fem att inställningen huvudsakligen är positiv till t ex kvinnliga yrkesarbetare och lärlingar och än mer positiv till kvinnlig arbetsledning och kvinnliga administratörer. Störst är även här tveksamheten till kvinnliga lagbasar eller ledande montörer (69 % är positiva). Den allmänna inställningen till kvinnor i olika befattningar inne på kontor (avser inte byggarbetsplatskontor) uppfattas också som mycket positiv. Omkring 90 % uppfattar inställningen som huvudsakligen positiv till såväl kvinnliga administratörer, kvinnliga specialister som till kvinnliga mellanchefer eller företagsledare. Drygt var tredje deltagare bland männen tror också att fler medarbetare av motsatt kön skulle påverka den egna arbetsplatsen i positiv riktning. Huvuddelen av deltagarna tror fortfarande (mellan 50 och 63 % beroende på befattning) att arbetsplatsen skulle förbli oförändrad vilket kan tyda på att många av deltagarna har svårt att se sig som en del i det mångfaldsarbete som startats i branschen. Att gå till mångfald är ett förändringsarbete som innebär en utveckling men som också innebär en förändring för alla. Männen är också medvetna om att samma villkor idag inte gäller för män och kvinnor med samma eller likvärdiga arbetsuppgifter i branschen. Som grupp uppfattar de att kvinnornas förutsättningar är sämre än männens. Var femte deltagare tror dock att kvinnorna har bättre stöd från både arbetsledning och arbetskamrater än männen. Drygt 60 % är också villiga att aktivt stödja att fler kvinnor får anställning på den egna arbetsplatsen.

Överlag beskriver deltagarna sin egen arbetsplats mycket positivt. Detta gäller framför allt det vänliga arbetsklimatet, kamratskapet och acceptansen av nya. Samtidigt som deltagarna övergripande har tagit ställning till arbetsklimat i form av vänligt arbetsklimat, kamratskap och acceptans beskriver deltagarna också arbetsklimatet utifrån andra kriterier. Drygt 60 % beskriver hårda ord men OK som ofta, mycket ofta förekommande. Var femte deltagare tycker att psykningar förekommer ofta eller mycket ofta och detta kan innebära att gränsen mellan det idag accepterade och i realiteten positiva omdömet "hårda ord men ok" och

psykningar och mobbning kan bli flytande. Däremot definierar få arbetsklimatet idag som mobbning men här stiger antalet tveksamma d v s de som svarar att de inte vet (15 %). Var tredje individ anger att det ofta/mycket ofta är tufft för kvinnor. I denna grupp finns troligen också män som aldrig arbetat tillsammans med en kvinna i byggbranschen. Detta har tidigare studier visat (Olofsson<sup>3</sup>). Det har framkommit under diskussionerna med de lokala projektledarna att en del av männen säkert också lagt in de fysiska aspekterna i bedömningen av kvinnornas situation. Var sjätte individ tycker även att det är tuffare för individer med utländsk bakgrund än för "svenskar". Här stiger osäkerheten på nytt och 28 % svarar att det vet de inte. Tre av fem individer tycker sig kunna påverka sin egen arbetssituation, att det är en öppenhet för nya idéer samt att det går att föra fram kritik (ofta/mkt ofta). Var tredje individ anser dock att det fodras stor anpassning till oskrivna regler.

Slutsatsen av enkätundersökningen är att redan idag arbetar stora grupper med individer med utländsk bakgrund på den egna arbetsplatsen och var fjärde deltagare arbetar med en kollega med utländsk bakgrund i den egna arbetsgruppen i dessa bägge regioner. De med utländsk bakgrund tycks vara väl etablerade på arbetsplatsen med en anställningstid på i medeltal 18 år i branschen och en jämn fördelning sett över åldrarna. Detta talar för att i dessa bägge regioner tycks arbetsgivarna i många år ha anställt efter kompetens mer än efter etnisk bakgrund. I enkätresultaten går emellertid inte att utläsa om nordiskt eller annat etniskt ursprung dominerar bland dem med utländsk bakgrund men en LO-utredning<sup>4</sup> visar att i Stockholm, också en storstadsregion, dominerar inte de med nordiskt ursprung bland de individer som är födda utomlands. Enligt LO-rapporten är 7 % av Byggnads medlemmar födda utomlands varav 4 % i övriga Europa eller övriga delar av världen. Till dessa 7 % kommer ytterligare 7 % som har en eller bägge föräldrarna födda utomlands enligt LO. Resultaten i studien i Skåne/Halland samt Västra Götaland visar att 97 % av urvalet själva är födda i Sverige och 8 % har en eller bägge föräldrar födda utomlands. Det senare resultatet överensstämmer i stort med statistiken från LO (7 %).

När det gäller den kvinnliga representationen ser det dystrare ut. De kvinnor som deltagit har till stor del andra befattningar än männen, arbetar i andra typer av arbetsgrupper och saknas helt i vissa befattningar. I stort saknas också kvinnor med utländsk bakgrund bland deltagarna i de bägge regionerna. Detta tyder på att det finns låsande mekanismer för kvinnorna som är kopplade både till anställningsförfarandet och till karriärmöjligheterna vilket

---

<sup>3</sup> Olofsson, B (1994) Kvinnan och mannen i Byggyrkena - en jfr studie. Bygghälsans forskningsstiftelse, Stockholm.

<sup>4</sup> "Integration 2004 - Fakta och kunskap" Ingår i en serie LO-rapporter som publiceras inom ramen för projektet Lika värde- Lika rätt.

också tidigare studier pekat på (ibid Olofsson). Kvinnorna finns idag på alla de utbildningar som är aktuella för branschen vilket pekar mot att en av låsningarna kommer i övergången mellan yrkesutbildning och anställning d v s vid rekryteringen. Tidigare studier (Hoffrén-Larsson<sup>5</sup>) har emellertid visat att det finns problem även inom byggymnaseutbildningarna vilket innebär att eleverna lämnar utbildningen men dessa problem kan drabba alla lärlingar oberoende av kön och etnisk bakgrund.

När det gäller t ex rekryteringen av kvinnor finns en rad skilda faktorer som tycks påverka den enskilda individens egen vilja att medverka till rekryteringen. Bland de individer som i enkätundersökningen säger sig tro på en teknisk utveckling d v s att arbetsuppgifterna går att förändra så att de bättre passar kvinnliga yrkesarbetare är också tre av fyra män villiga att medverka till fler kvinnor på den egna arbetsplatsen. Villigheten att själv medverka till fler kvinnor på arbetsplatsen har även ett samband med i vad mån individen själv tror på att fler kvinnor på arbetsplatsen skulle påverka i positiv riktning underförstått för mig själv. 83 % av de individer som bedömer att det skulle vara positivt med fler av motsatt kön på arbetsplatsen vill också själva medverka till rekryteringen. Dessa bägge resultat talar för att det finns mycket att vinna på att föra upp diskussionerna från endast attitydfrågor till att diskutera vad alla oberoende av kön skulle vinna på mångfald i vid bemärkelse på arbetsplatsen. Resultaten pekar också på hur viktiga förebilder kan komma att bli och hur viktiga dessa förebilder är att nå. Har individerna t ex bedömt att det inte är lagbasens eller den närmaste chefens uppgift är att engagera sig i rekryteringen ja då har de också ställt sig huvudsakligen negativa till att själva medverka. Enligt Thomas<sup>6</sup> kommer de motsträviga inte att ändra sitt beteende förrän deras kollegor har gjort det och mer informellt förespråkar detta.

---

<sup>5</sup> Hoffrén-Larsson, R (2003) En ung generation yrkesarbetare möter en traditionell bransch. En studie av orsakerna till varför unga yrkesarbetare inte vill slutföra sin utbildning efter Byggprogrammet.

<sup>6</sup> Thomas, R & Roosevelt, T Jr, (1996 B) Redefining Diversity. Amacom 1996.

## UPPDRAG

Barbro Olofsson<sup>7</sup> har på uppdrag av EU Equal - Projekt Libra genomfört en utvärdering av en enkätundersökning som genomförts i Skåne/Hallands och Västra Götalands län. Enkätundersökningen skall ge en aktuell uppfattning om delar av den dagliga arbetsmiljön samt hur deltagarna ser på att individer med utländsk bakgrund och kvinnor deltar i arbetet på dagens byggarbetsplatser. Resultaten av enkäten skall kunna fungera som en hjälp och ett stöd för projektledningen i deras fortsatta arbete i projekt Libra. Enkätresultaten skall kunna ligga till grund för diskussioner, val av fortsatta aktiviteter och en avstämning av de modeller som skissats i projektansökan.

## FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ENKÄTUNDERSÖKNINGEN

Undersökningen har genomförts med hjälp av ett frågeformulär som är framtaget av centrala referensgruppen, koordinatören av Libraprojektet samt undertecknad

Val av regioner har gjorts av centrala styrgruppen

Undersökningen är genomförd i Skåne/Halland samt Västra Götaland

Lokala projektledare har genomfört undersökningen

Drygt 1000 individer har deltagit i enkätundersökningen i de bägge regionerna

---

<sup>7</sup> Barbro Olofsson, Medicine doktor i Teknisk arbetsvetenskap KTH, Stockholm, AZurtec AB

## EQUALPROGRAMMET

Grunden för allt arbete inom Equal är det så kallade utvecklingspartnerskapet. Tanken är att flera samverkanspartner - från till exempel offentlig förvaltning, näringslivet eller enskilda organisationer - ska gå samman och utveckla idéer, arbetssätt och metoder inom ramen för ett gemensamt tema inom programmet Equal. Projektarbetet kan ske inom ett geografiskt område, till exempel en kommun eller en stadsdel. Men det kan också vara inriktat på en viss bransch eller på orsakerna till diskrimineringen.

Inom ramen för detta program har byggbranschens parter gått samman i ett utvecklingsprojekt kallat Libra. Syftet med projekt Libra har formulerats på följande sätt i projektansökan:

”Ytterligare öppna byggarbetsmarknaden för de grupper som i dag i praktiken står utanför, nämligen kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Byggsektorn har i formell mening alltid varit öppen för arbetstagare av båda könen även om den traditionellt ansetts som en typiskt manlig sektor. Branschen har härigenom fått en mycket ojämn könsfördelning. Det gäller såväl på yrkesarbetare som på tjänstemannanivå. Genom ett transnationellt samarbete ser man att samma problemställning finns i både Frankrike, Portugal och Belgien. Genom varandras erfarenheter på området är målet att arbeta fram olika strategier för att underlätta inträde inom byggsektorn för ovan nämnda grupper. På kort sikt räknar projekt Libra med att få igång en förändringsprocess inom byggsektorn”

I projektansökan till ESF-rådet har projektledningen även formulerat följande:

”Equal har som övergripande mål att på ett innovativt sätt och med stark förankring hos dem som ingår i målgrupperna förbättra förutsättningarna för att nya grupper skall komma in i arbetslivet. Detta skall öka mångfalden i arbetslivet. I projekt Libra har vi tagit fasta på dessa övergripande mål och formulerat ett antal delmål som tillsammans skall kunna uppfylla målen i byggsektorn. Delmålen har i sin tur givit upphov till ett antal modeller. Modellerna utgörs av delprojekt eller aktiviteter som prövas under Libraprojektets gång”.

I Libraprojektet har en central styrgrupp bildats med representanter från de i projektet medverkande samarbetspartnerna. Styrgruppen<sup>8</sup> består av representanter från Svenska

---

<sup>8</sup> Kontaktpersoner: Byggnads: Torbjörn Molander Stockholm, Sveriges Byggindustrier: Lars Tullstedt, Stockholm, Galaxen Bygg AB: Berndt Stenlund, Stockholm, Sif: Bo Rönnholm, Stockholm, YNSAB: Björn Lindblad, Stockholm AMS: Björn Sahlen, Stockholm

Byggnadsarbetareförbundet, Sveriges Byggindustrier, Galaxen Bygg AB, Sif, YNSAB samt som adjungerande AMS<sup>9</sup>. En koordinator har anställts för hela Libraprojektet, Åsa Douhan, Stockholm.

Som framgått ovan av Libras projektansökan har ett antal projektmodeller (åtta stycken) formulerats inför Libraprojektet. Modell-1 har i ansökan formulerats på följande sätt:

”Påverka värderingar och beteendemönster i positiv riktning beträffande kvinnor samt personer med utländsk bakgrund i företagen. Målet är att förändra beteendet gentemot ovan nämnda grupper och därmed uppnå större acceptans för ökad mångfald på arbetsplatserna”.

Som en av flera aktiviteter i Modell-1 ingår att i två regioner genomföra en större enkätundersökning ute på byggarbetsplatserna. Vilka dessa två regioner är framgår nedan under urval.

### **SYFTE OCH METODVAL I ENKÄTUNDERSÖKNINGEN**

Modell-1 där enkätundersökningen ingår som en aktivitet av sju har i projektansökan formulerats på följande sätt av ledningsgruppen:

- genomföra en mångfaldsenkät (den nu redovisade enkäten)
  - utbildning av personalchefer, platschefer, fackliga företrädare och arbetsledare om mångfald
  - interaktiv teater och uppföljning med tema attityder om mångfald ute på arbetsplatserna
  - seminarium med ”vittne” som har utländsk bakgrund och/eller är kvinna i byggsektorn
  - utveckla nätverk av lagbasar som vill arbeta med ökad mångfald
  - argumentbank skapad av lagbasarna själva för att de skall ha bra svar på mångfaldsfrågor och frågor om jämställdhet
  - diskussionsmaterial och undervisningsmaterial ur segregerings och genusperspektiv för arbetsplatser tas fram
-

## SYFTE

Syftet med enkätundersökningen är att få en ökad kunskap om den dagliga arbetsmiljön på byggarbetsplatserna i Skåne/Halland och i Västra Götaland framför allt beträffande inslaget av kvinnor och individer med utländsk bakgrund. Dessutom skall enkätundersökningen ge en aktuell uppfattning om deltagarnas syn på att individer med utländsk bakgrund och kvinnor deltar i arbetet på dagens byggarbetsplatser. Resultaten av enkäten skall kunna fungera som en hjälp och ett stöd för projektledningen i deras fortsatta arbete i projekt Libra. Enkätresultaten skall kunna ligga till grund för diskussioner, val av fortsatta aktiviteter och vara en avstämning av de modeller som skissats i projektansökan.

## DELTAGANDE REGIONER

Två regioner hade anmält sitt intresse av att delta i Projekt Libra dels Skåne/Halland dels Västra Götaland d v s två storstadsregioner inklusive omnejd<sup>10</sup>. I vardera av regionerna tillsattes en styrgrupp<sup>11</sup> samt en lokal projektledare. I styrgruppen för Skåne/Halland ingår idag representanter på lokal nivå från de centralt medverkande organisationerna. Detta innebär att ledningsgruppen lokalt representeras av Byggnads, Malmö, Sveriges Byggindustrier, Malmö, LAN (Länsarbetsnämnden i Halland och Skåne), Sif, Malmö samt Galaxen Halland. Lokal projektledare är Maria Möllerström, Malmö.

På samma sätt finns idag lokala representanter i styrgruppen<sup>12</sup> för Västra Götalandsregionen<sup>13</sup> med representanter från Byggnads, Göteborg, Sveriges Byggindustrier, Göteborg, , Sif, Göteborg, Galaxen, Uddevalla samt LAN, Göteborg och Borås. Lokal projektledare är Christer Carlsson, Göteborg. Deltagarna i enkätundersökningen kommer från dessa bägge regioner.

---

<sup>10</sup> Skåne/Halland innebär dels storstäderna Malmö och Göteborg men också områden med mer landsbyggskaraktär i norra Skåne, Halland och delar av Västra Götaland.

<sup>11</sup> kontaktpersoner Skåne/Halland. Byggnads: Lars Svensson, Malmö, Sveriges Byggindustrier: Per Ek, Malmö, Kenth Andersson, Halmstad, Sif: Ulf Sjöberg, Malmö, LAN Skåne: Lars-Göran Magnusson, Helsingborg, LAN Halland: Roger Holm, Halmstad

<sup>12</sup> Kontaktpersoner Byggnads, Arnold Pettersson, Bygg 6-an Väst, Christer Westberg, Byggnads avd 12 G, Thomas Lundin, avd 13, Sveriges Byggindustrier Göteborg, Andreas Brendinger, Åke Carlsson, Galaxen Bygg AB, Patrik Lysvret Göteborg, LAN Borås, Mona Björklund, LAN Göteborg, Bert Carlsson, Sif Göteborg, Lisette Daneberg, Sif Volvo Göteborg, Torbjörn Nilsson.

## Enkäten

Enkäten formulerades i samråd med den centrala styrgruppen, koordinatören samt under-teknad som också ansvarar för utvärderingen av enkäten. Enkäten utformades utifrån känd kunskap om branschen och tidigare genomförd branschforskning. Restriktioner som gällde vid utformningen var:

- ledningsgruppen önskade inte ha en kontrollgrupp till de bägge storstadsregionerna då regionerna antogs omfatta också områden av mer karaktär av landsbygd.
- ledningsgruppen önskade ha för branschen relevanta frågor framför mer generella men validerade frågor från andra branschundersökningar
- ledningsgruppen ville ha med några av de mångfaldsfrågor som också förekommit i en av Malmö stad genomförd mångfaldsenkät.

Enkäten omformulerades ett antal gånger och diskuterades även med representanter för de lokala organisationerna. En pilotundersökning gjordes också på en större byggarbetsplats i Stockholm för att kontrollera att frågeställningarna och upplägget fungerade. Efter viss korrigering av frågorna och när hänsyn tagits till restriktionerna kom enkäten att innehålla följande områden:

- bakgrundsfaktorer som kön, ålder, etnisk tillhörighet, familjesituation
- inom vilken del av byggsektorn som deltagarna var anställda i vid intervjutillfället samt yrkesverksamma år i byggsektorn
- befattning som deltagarna hade vid undersökningstillfället
- frågor som berörde mångfald på både arbetsplatsen och den egna arbetsgruppen
- frågor om den allmänna inställningen till just mångfaldsfrågor på arbetsplatsen
- frågor som berörde nyrekrytering till branschen
- frågor som berörde deltagarnas åsikt om sin egen roll i ett framtida rekryteringsarbete
- frågor runt arbetsmiljön och kvinnors och mäns lika villkor på arbetsplatsen

## Urval i enkätundersökningen

Tillvägagångssättet vid urvalet har haft en viss lokal påverkan vilket innebär att grupperna inte är helt jämförbara. Eventuella effekter av detta kommer att diskuteras längre fram i rapporten under rubriken diskussion.

### *Urval i Skåne/Halland*

Samtliga medlemmar i styrgruppen informerade platschefer som var aktiva i Skåne/Halland om projekt Libra. Därefter gjordes en preliminär analys av arbetsplatserna för att se vilka yrkesgrupper som kunde finnas representerade på arbetsplatserna våren 2003. Genom att också invitera sidoentreprenörerna på varje arbetsplats var målet att även de mindre företagen skulle kunna nås. Därefter togs en lista fram på alla de arbetsplatser som var i drift i regionen vid tidpunkten för undersökningen. Denna lista användes för att kontrollera att så många som möjligt av arbetsplatserna i regionen fanns representerade. Viss anpassning till arbetsplatsens storlek togs. Den lokala projektledarens uppgift i samband med enkätunder-

sökningen var att genom ett personligt besök nå alla de utvalda arbetsplatserna. Projektledaren informerade personligen deltagarna om bakgrunden till branschens Libraprojekt. Projektledaren fanns också tillgänglig på arbetsplatsen under enkätens genomförande.

### ***Urval i Västra Götaland***

I Västra Götaland har två olika tillvägagångssätt använts för att nå deltagarna. Ett har varit samma tillvägagångssätt som beskrivits ovan för Skåne/Hallandsregionen med samma urvalsprinciper och en lokal projektledare ute på byggarbetsplatserna. I Västra Götaland har även deltagare i lokala utbildningar genomförda av branschens parter genomfört enkätundersökningen i samband med kurstillfällena. Även vid andra sammankomster med deltagare från branschen har enkätundersökningen genomförts. Detta har inneburit att informationen till deltagarna vid de senare tillfällena övertagits av annan part än den lokala projektledaren (efter en gemensam genomgång med projektledaren).

### **Genomförande**

Enkätundersökningen genomfördes som tidigare diskuterats under urvalet huvudsakligen med personliga besök på arbetsplatserna av ansvarig projektledare i respektive region. Tid för genomförande av undersökningen var i förväg avtalat med respektive platschef eller verksamhetsansvarig för arbetsplatsen. Ifyllandet av frågeformuläret var helt frivilligt men enligt projektledarna fyllde i stort sett samtliga som var verksamma på arbetsplatsen i enkäten. Detta kommer att diskuteras under bortfall i slutdiskussionen. Enkätundersökningen har genomförts under våren 2003 i Skåne/Halland och under senhösten 2003 i Västra Götaland. Bortfallet både totalt och i enstaka frågor kommer också att diskuteras i slutdiskussionen.

## **STATISTIK OCH BORTFALL**

### **Statistik**

Svarsskala på attitydfrågorna är en 4-gradig Likert-skala från mycket positivt till mycket negativt. När det gäller arbetsmiljöfrågorna används en 5-gradig Likert-skala från mycket ofta till aldrig. I arbetsmiljöfrågorna och några av attitydfrågorna har summamått i form av index använts vid de statistiska analyserna. Svartalternativen (t ex 1-4) poängsattes och indexberäkning gjordes i form av medeltal över de frågor som ingick i respektive index. Index har bildats efter genomförd faktoranalys, bilaga 1. Cronbachs alpha koefficient användes för att beskriva homogeniteten/reliabiliteten i index. De statistiska signifikansprövningarna har genomförts på gruppnivå med dels ickeparametriskt t-test Mann-Whitney dels med  $\chi^2$ . Beräkningarna har genomförts med programpaketet SPSS.

### **Definition av bortfall**

Med bortfall menas att svar helt eller delvis saknas från en uppgiftslämnare. Med partiellt bortfall menas att vissa frågor på blanketten inte är besvarade och med objektsbortfall menas att frågeblanketten inte är besvarad alls. Partiellt bortfall kan bero på att frågan är svår att förstå, att uppgiftslämnaren glömmer att besvara frågan eller att instruktionerna vid hoppfrågor misstolkas och att uppgiftslämnaren då inte besvarar rätt frågor. I denna undersökning varierar framför allt det partiella bortfallet. Endast ett fåtal lämnade in ett helt blankt frågeformulär d v s ett objektsbortfall. Objektsbortfallet kan bland annat ha berott på att uppgiftslämnaren inte varit villig att delta i undersökningen men ändå inte önskat synligt

avvika från majoriteten på byggarbetsplatsen. Bortfallet totalt och i enstaka frågor diskuteras senare.

### **RAPPORTENS UPPLÄGG**

Resultaten presenteras till att börja med på hela materialet. I resultatredovisningen hänvisas också till vilken fråga som avses i frågeformuläret. Frågeformuläret framgår av bilaga 5. Efter varje resultatredovisning görs kommentarer. I kommentarerna presenteras bland annat resultat där statistiska skillnader finns mellan olika grupper. Detta innebär inte alltid att den ena gruppen är positiv och den andra negativ. Resultaten visar att det finns statistiska skillnader mellan grupperna oberoende av nivå, t ex huvudsakligen positiv eller negativ inställning. I resultatredovisningen och framför allt i kommentarerna fokuseras vid frågeställningar runt både kvinnornas och individers med utländsk bakgrund deltagande på arbetsplatsen. I slutdiskussionen diskuteras resultaten och en koppling görs till kända erfarenheter från projekt i branschen samt andra relevanta erfarenheter från bland annat en rad mångfaldsprojekt. I slutdiskussionen görs också ett försök att koppla enkätresultaten till de aktiviteter som planerats i Modell-1 då intentionen med enkäten var att den skulle fungera som ett stöd vid val av de olika aktiviteterna. Även andra sätt där enkäten och dess resultat kan användas diskuteras.

### **BAKGRUND TILL RESULTATREDOVISNINGEN**

I flera av frågorna används en Likert-skala. I en Likert-skala finns inte några fasta skalsteg (t ex 100 g, 200 g och så vidare). Gränserna mellan t ex aldrig och sällan är flytande och för att till viss del utjämna för detta anses ett index av ett antal frågor bättre spegla svarens giltighet. Arbetsmiljöfrågorna och några av de andra frågorna (bilaga 1) går därför att dela in i index efter att en faktoranalys är genomförd. Hur denna genomförs framgår av statistikavsnittet på föregående sida. Tre index för arbetsmiljöfrågorna (frågorna 32:1 - 32:14) har t ex bildats. Ett av dessa index har jag i resultatredovisningen kallat för delaktighet. Detta index består av frågorna, vänligt arbetsklimat, öppet för idéer, möjlighet att påverka den egna arbetssituationen, möjlighet att föra fram kritik samt stöd från ledningen. Ett annat index har bildats av frågorna positiv inställning till lärlingar, kamratskap, "hårda ord men OK" samt acceptans av nya individer. Detta index går under benämningen arbetsklimat. Slutligen bildas ett index som tar upp frågan om psykningar förekommer, om anpassning till oskrivna regler krävs, om det är tufft för kvinnor och individer med utländsk bakgrund samt om mobbning förekommer. Detta index har benämnts utslagningsmekanismer. På samma sätt har ett antal andra frågeindex bildats. Vilka dessa är framgår av bilaga 1. Med hjälp av dessa index kan sedan olika grupper jämföras.

Materialet kan också brytas ner på individernas olika åsikter. Exempel på detta är att t ex fråga sig hur de individer som vill respektive inte aktivt vill delta till att fler kvinnor får arbete på arbetsplatsen svarar på andra frågor. Sådana frågor är t ex hur de uppfattar att arbetsgruppen skulle förändras med fler av motsatt kön på arbetsplatsen d v s i de flesta fallen kvinnor. Men också deras syn på vilken förändring fler kvinnor skulle innebära för arbetsplatsen och vilken syn de har på att den tekniska utvecklingen går att påverka.

## RESULTAT OCH KOMMENTARER

### BAKGRUNDSFAKTORER

Tabell 1. Kön (fråga 2) n=1012.

	antal	procent
män	863	95
män med utländsk bakgrund*	78	
kvinnor	52	5
kvinnor med utländsk bakgrund* <sup>14</sup>	2	
ej besvarat	17	
totalt	1012	100

### K o m m e n t a r e r

Totalt har 1012 individer lämnat in en enkät till projektledarna. Av dessa har sjutton individer valt att inte alls fylla i frågeformuläret, d v s lämnat det blankt utan vidare kommentarer. De kvinnliga deltagarna utgör cirka fem procent av deltagarna och de med utländsk bakgrund 8 %. Av kvinnorna kommer tre fjärdedelar från Västra Götaland och övriga från Skåne/Halland. Av de deltagande männen kommer 53 % från Skåne/Halland och resten från Västra Götaland.

### Åldersmedeltal och anställningsår (fråga 2b, 2c)

Tabell 2. Åldersmedeltalet i % i gruppen som har föräldrar som är födda i Sverige och gruppen som har bägge eller en förälder född utomlands.

år	svensk bakgrund %	utländsk bakgrund %
15-25	16	22
26-35	19	28
36-45	23	28
46-70	42	22

<sup>14</sup> \* Själv född utomlands eller har en eller bägge föräldrar födda utomlands

## K o m m e n t a r e r

Åldersmedeltalet är för männen 42 år och 41 år för kvinnorna. Männen har en avsevärt längre erfarenhet av branschen. De har i medeltal arbetat 22 år i branschen att jämföra med kvinnornas 12 år. Deltagare som har bägge eller en av föräldrarna födda utomlands har ett åldersmedeltal på 38 år och de har arbetat i medeltal 18 år i branschen. Det finns en skillnad i åldersmedeltal mellan de olika befattningarna. Åldersmedeltalet för yrkesarbetarna inklusive lärlingarna är 41 år med i medeltal 21 år i byggbranschen. För arbetsledare och plats/projektchefer är åldersmedeltalet 38,5 år och medeltalet för antalet arbetade år i branschen är 17 år. För övriga befattningar är åldersmedeltalet 47 år och tjänstetiden i medeltal 24 år. Det finns ingen skillnad i åldersmedeltal och anställningstid i branschen mellan de bägge regionerna.

### Vård av barn (fråga 6)

Strax under hälften av männen och 41 % av kvinnorna uppger att de har vårdnad om barn. Det finns ingen skillnad mellan regionerna i detta avseende. Var femte man och var fjärde kvinna svarar att de planerar för att ta ut framtida föräldraledighet. På frågan om de tidigare tagit ut föräldraledighet svarar hälften av männen och 56 % av kvinnorna att de gjort detta. Totalt svarar 18 % av deltagarna oberoende av kön att föräldraledighet inte fanns vid den tidpunkt när det var aktuellt för dem att ta ut eventuell föräldraledighet.

## K o m m e n t a r e r

Cirka 50 % av deltagarna har tidigare tagit ut föräldraledighet. Någon längd på föräldraledigheten framgår inte av svaren vilket innebär att det kan röra sig alltifrån ledighet enstaka dagar i samband med barnets födelse till längre föräldraledighet. Erfarenheterna av både branschens och svenska mäns generella uttag av föräldraledighet talar emellertid för att det huvudsakligen är korta uttag. Det finns ingen statistisk säkerställd skillnad i hur yrkesarbetarna och tjänstemännen svarar.

### Födelseort (frågor 4)

antal	födda i Sverige Skåne/Halland	födda i Sverige Västra Götaland	födda utomlands Skåne/Halland	födda utomlands Västra Götaland
män	472	434	15	11
kvinnor	13	41	0	0

### Föräldrars födelseort (frågor 5)

antal	män/ Skåne/Halland	kvinnor Skåne/Halland	män/Västra Götaland	kvinnor Västra Götaland
båda föräldrar födda i Sverige	449	13	406	39
båda födda utomlands	17	0	21	2
en född utanför Sverige	22	0	18	0

## K o m m e n t a r e r

Samtliga kvinnor är födda i Sverige och motsvarande resultat är för männen 97 %. Av männen har 92 % föräldrar som också är födda i Sverige och 8 % anger att en eller bägge av föräldrarna är födda utomlands. Bland kvinnorna anger två individer att de har föräldrar som är födda utomlands. Det finns ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan regionerna.

### Konflikt mellan hem och arbete (fråga 9)

Cirka 7 % av männen och 22 % av kvinnorna anger att de ofta eller mycket ofta upplever en konflikt mellan hem och arbete. 70 % av männen svara emellertid att det inträffar sällan eller aldrig att de upplever en konflikt mellan rollerna. Det finns en statistisk skillnad mellan kön, kvinnorna upplever en större konflikt. Det är också de yngre individerna d v s de under 40 år som upplever den största konflikten i jämförelse med individer äldre än 40 år. Det finns också en statistiskt säkerställd skillnad mellan dem som har respektive inte har barn. Gruppen med barn upplever en högre konflikt mellan hem och arbete än gruppen som saknar barn. Bland dem som har barn upplever dock endast 11 % ofta eller daglig konflikt medan 27 % upplever det ibland. Det finns ingen skillnad mellan anställda i små och stora företag däremot mellan yrkesarbetare och tjänstemän. De senare anger en större konflikt.

## FÖRETAG OCH BYGGSEKTOR

### Företagsstorlek

Tabell 3. Företagsstorlek (fråga 10) n=992.

företagsstorlek	Skåne/Halland %	Västra Götaland %
1-5 anställda	5	4
6-9 anställda	2	3
10-19 anställda	4	7
20-49 anställda	10	20
> än 50 anställda	79	66

## K o m m e n t a r e r

Närmare fyra av fem män som deltagit i enkäten i Skåne/Halland arbetar i företag med fler än 50 anställda. Motsvarande resultat är för männen i Västra Götaland 66 %. Bland kvinnorna är 85 % i Västra Götaland och 69 % i Skåne/Halland anställda i de större företagen. Enkätsvaren är inte representativa för svensk byggbransch där cirka 85 % av företagen har

färre än fem anställda<sup>15</sup>. I Västra Götaland är de mindre företagen representerade i högre grad än i Skåne/Halland.

### Byggsektor

Tabell 4. Byggsektor (fråga 11) n=979.

sektor	män antal	män utländsk bakgrund antal	kvinnor antal	kvinnor utländsk bakgrund
konsulter, arkitekter etc.	7	0	3	0
bygg, väg, anläggning, maskin (nyproduktion)	520	36	16	1
el, måleri, VVS, golv, plåt etc. (nyproduktion)	89	14	2	0
bygg, väg, anläggning, maskin ROT	119	11	3	1
el, måleri, VVS, golv, plåt etc. ROT	37	7	2	0
fastighetsförvaltning o skötsel	20	1	10	0
annat	57	9	14	0

### K o m m e n t a r e r

Av tabell 3 framgår att huvuddelen av deltagarna arbetar med bygg, anläggning, väg an- tingen inom nyproduktionen eller inom reparations och tillbyggnadssektorn (ROT). Därefter följer sidoentreprenörsföretagen med nyproduktion eller ROT-uppgifter. Männerna arbetar huvudsakligen inom bygg- anläggningssidan antingen inom nyproduktion eller inom rotsidan 74 % (rot innebär reparationer, om och tillbyggnad). Av kvinnorna arbetar cirka 40 % inom bygg- anläggningssidan, 8 % inom sidoentreprenörssidan och 52 % inom övriga delar av branschen.

I Skåne/Halland arbetar 80 % av männen inom bygg- anläggningssidan, 14 % hos ett sido-entreprenörsföretag och övriga inom konsult, fastighet eller annan bransch. Motsvarande resultat för Västra Götaland är 68 % inom bygg- anläggning och 19 % i ett sidoentreprenörsfö- retag.

<sup>15</sup> Fakta om byggandet 2003. Källa Sveriges Byggindustrier. [www.bygg.org](http://www.bygg.org)

Bland kvinnorna i Skåne/Halland finns 33 % inom bygg- och anläggningssidan, ingen i sidoentreprenörsföretagen och övriga arbetar som konsulter, arkitekter, fastighetsförvaltning mm. Bland kvinnorna i Västra Götaland finns 42 % inom bygg- och anläggningssidan, 10 % hos sidoentreprenörsföretagen och övriga inom konsult, fastighets eller övriga branscher. Kvinnorna är i högre grad än männen sysselsatta med fastighetsförvaltning och fastighetsservice.

### Befattning

Tabell 5. Befattningar % (fråga 11) n=938.

befattning	män (antal)	antal män med utländsk bakgrund	kvinnor antal	antal kvinnor med utländsk bakgrund
yrkesarbetare/hantverkare	520	47	6	0
lärling	49	6	1	0
lagbas/ledande montör mon-	70	12	1	0
arbetsledare	57	9	4	0
platschef/produktionschef	60	2	1	0
arbetschef/affärschef	10	0	0	0
projektledare	13	0	2	0
administratör/handläggare	17	0	19	1
specialistfunktion, ekon, kvalitet mm	0	0	0	0
gruppchef eller motsvarande	5	0	4	0
avdelningschef	6	0	4	0
företagsledning	10	1	2	0

### K o m m e n t a r e r

Huvuddelen av de deltagande männen i bägge länen d v s drygt 75 % arbetar som yrkesarbetare lagbasar eller ledande montörer samt lärlingar. Detta är procentuellt något fler än fördelningen i branschen generellt där yrkesarbetarna utgjorde 62 % år 2003<sup>16</sup>. Här bör observe-

<sup>16</sup> Källa Sveriges Byggindustrier Fakta om byggandet 2003. [www.bygg.org](http://www.bygg.org).

ras att det mesta tyder på att även de som borde definieras som gymnasieelever troligen ingår i lärlingsmaterialet. Huvuddelen av kvinnorna kommer från Västra Götaland. Här bör observeras fördelningen av individer framför allt med utländsk bakgrund men även bland kvinnor generellt i de olika befattningarna. Kvinnorna i urvalet finns huvudsakligen bland administratörer och i ledande befattningar. Individer med utländsk bakgrund (här definierat som att en eller bägge föräldrarna är födda utomlands) saknas nästan på befattningar som administratörer och i ledande befattningar.

### Kvinnors befattningar vs län

Tabell 6. Kvinnliga befattningar % (fråga 11) n=44.

befattning	kvinnor (antal) Skåne/Halland	kvinnor (antal) Västra Götaland
yrkesarbetare/hantverkare	0	6
lärling	0	1
lagbas/ledande montör/ackordstagare	0	1
arbetsledare	2	2
platschef/produktionschef	0	1
arbetschef/affärschef	0	0
projektledare	1	1
administratör/handläggare	3	16
specialistfunktion, ekon, kvalitet mm	0	0
gruppchef eller motsvarande	0	4
avdelningschef	1	3
företagsledning	2	0

### K o m m e n t a r e r

Av de 44 kvinnor som besvarat både befattning, kön och län är 35 stycken anställda i Västra Götaland. Det finns ingen kvinna bland yrkesarbetarna, lärlingarna eller lagbasarna i Skåne och Halland att jämföra med åtta stycken i Västra Götaland.

### HOMOGENA ARBETSPLATSER OCH ARBETSGRUPPER (FRÅGA 14, 15)

Cirka 90 % av männen svarar att nästan alla eller allesamman är män på deras egen arbetsplats. 94 % av männen arbetar även i arbetsgrupper där nästa alla eller samtliga är män. Endast drygt 1 % av männen arbetar på en könsneutral arbetsplats eller i en könsneutral arbetsgrupp d v s där det är ungefär lika många kvinnor som män.

Cirka 13 % av kvinnorna anger att de arbetar på arbetsplatser med fler kvinnor än män. 26 % av kvinnorna arbetar på könsneutrala arbetsplatser. Övriga kvinnor arbetar på mansdominerade arbetsplatser där alla eller de allra flesta är män. Drygt en tredjedel av kvinnorna arbe-

tar i arbetsgrupper där kvinnor överväger. 17 % arbetar i könsneutrala arbetsgrupper och övriga arbetar i arbetsgrupper där män dominerar.

#### K o m m e n t a r e r

Mycket tyder på att det finns könsmärkta arbetsplatser och arbetsuppgifter för kvinnor i byggsektorn i de bägge regionerna. Endast 1 % av männen arbetar i könsneutrala arbetsgrupper att jämföra med att en tredjedel av kvinnorna arbetar i arbetsgrupper med övervägande kvinnor trots den starka dominansen av män i branschen. Till detta kommer att 13 % av kvinnorna arbetar i grupper där kvinnor dominerar.

#### Utländsk bakgrund/arbetsplats (fråga 17)

Tabell 7. Individer med utländsk bakgrund n=995.

%	män svensk bakgrund	män med utländsk bakgrund
ja	44	60
nej	45	30
vet ej	11	10

#### Individer med utländsk bakgrund/arbetsgrupp (fråga 18)

Tabell 8. Individer med utländsk bakgrund n=989.

%	män svensk bakgrund	män med utländsk bakgrund
ja	24	38
nej	76	62

#### Kontakt med individ utländsk bakgrund

Tabell 9 Kontakt med individ med utländsk bakgrund i arbetet (fråga 19) n=989.

%	män svensk bakgrund	män med utländsk bakgrund
dagligen	20	36
ganska ofta	16	6
ibland	32	35
sällan	26	17
inte alls	6	6

#### K o m m e n t a r e r

Närmare hälften av deltagarna (40 % bland svenskfödda och 60 % bland dem som har utländsk bakgrund) svarar att det finns individer med utländsk bakgrund på den egna arbetsplatsen. Var fjärde deltagare med svensk bakgrund och 38 % av individerna med utländsk bakgrund har t ex individer med utländsk bakgrund i sin arbetsgrupp. Dessutom har drygt en tredjedel av deltagarna ofta eller daglig kontakt med individer med utländsk bakgrund i arbetet. Det finns en statistiskt säkerställd skillnad mellan de svenskfödda deltagarna och de med utländsk bakgrund både när det gäller att ha kontakt med individer med utländsk bak-

grund i arbetet och att ha individer med utländsk bakgrund i arbetsgruppen. Individer med utländsk bakgrund har tätare kontakt. Dessutom finns en statistiskt säkerställd skillnad mellan de anställda inom bygg- anläggningssidan och de anställda i ett sidoentreprenörsföretag. Deltagarna från sidoentreprenörsföretagen anger tätare kontakt med individer med utländsk bakgrund både på arbetsplatsen och i sin egen arbetsgrupp. Det är vanligare att deltagarna från Västra Götaland anger en både tätare kontakt med individer med utländsk bakgrund och att det finns individer med utländsk bakgrund på arbetsplatserna än vad deltagarna från Skåne/Halland gör. Skillnaden är statistiskt säkerställd.

## ATTITYDFRÅGOR RUNT MÅNGFALD

### KVINNOR

Frågeställningarna runt mångfald vare sig det gäller kvinnor eller individer med utländsk bakgrund går till att börja med via några mer neutrala frågor till en skärpning av frågeställningen. Det betyder att deltagarna besvarar både frågor om den allmänna inställningen till kvinnor och individer med utländsk bakgrund på arbetsplatsen i olika byggbefattningar men också sin egen åsikt. Exempel på en mer neutral frågeställning är frågeställningen nedan.

### Inställning kvinnor o bygg

#### *På byggarbetsplatsen*

Tabell 10. Hur tror du att den allmänna inställningen är till kvinnor i följande befattningar? (fråga 21)

%	ganska positiv/mycket positiv	ganska negativ/mycket negativ
yrkesarbetare n=791	78	22
lärling n=738	82	18
lagbasar/ledande montörer n=735	69	31
arbetsledare på arbetsplats n=746	84	16
platschef/produktionschef/projektchef n=732	84	16
tjänsteman/specialist på platskontor n=737	88	12

### K o m m e n t a r e r

Frågeställningen: "Hur tror du att den allmänna inställningen är till kvinnor på din egen arbetsplats i olika befattningar" visar att deltagarna svarar mycket konsekvent på dessa frågor. Är deltagarna generellt positiva till kvinnliga yrkesarbetare medför detta också att de oftast har en generellt positiv inställning till kvinnor också i andra befattningar. Som framgår ovan varierar dock svarsfrekvenserna. Ett index har efter genomförd faktoranalys också bildats där kvinnliga hantverkare bildar en grupp oberoende av om de definierat sig själva som yrkesarbetare, lärlingar, lagbasar eller ledande montörer. Ett annat index har bildats av kvinnliga tjänstemän på olika befattningar. Resultaten presenterade på dessa index kommer längre fram i rapporten. När det gäller de enskilda frågorna framgår av tabell 8 ovan att den största tveksamheten finns till kvinnliga lagbasar eller ledande montörer. Knappt var tredje individ tror att huvudinställningen är ganska eller mycket negativ till kvinnor som lagbasar eller ledande montörer på arbetsplatsen. Det finns en skillnad mellan hur yrkesarbetarna och

lärlingarna i Skåne och Halland svarar. Lärlingarna uppfattar att den allmänna inställningen är mer negativa till kvinnliga arbetsledare och platschefer än vad yrkesarbetarna generellt gör. Denna skillnad är statistiskt säkerställd. Dessa skillnader finns inte i Västra Götaland. Det finns också skillnader mellan yrkesarbetarnas och arbetsplatsledningens inställning till kvinnliga yrkesarbetare. Här uppfattar yrkesarbetarna stämningen mot kvinnliga yrkesarbetare som positivare än vad arbetsplatsledningen gör.

#### ***På kontoret (avser inte byggarbetsplatskontor)***

Tabell 11. Hur tror du att den allmänna inställningen är till kvinnor i följande befattningar? (fråga 23)

%	ganska positiv/mycket positiv	ganska negativ/mycket negativ
administratör, handläggare n=289	92	8
specialist, inköpare, miljö-/kvalitetsansvarig n=267	91	9
mellanchef/företagsledare n=265	88	12

#### **K o m m e n t a r e r**

Deltagarna uppfattar att den allmänna inställningen till kvinnor på kontoret är övervägande positiv. Över 90 % anser att den är positiv till både kvinnliga administratörer och specialister. Även inställningen till kvinnor i ledande befattningar uppfattas som positivt. 88 % anser upplever att inställningen till kvinnliga mellanchefer och företagsledare är positiv. Detta kan jämföras med att det också ute på byggarbetsplatserna uppfattades som övervägande positivt med kvinnliga ledare i befattningar som arbetsledare och platschefer.

#### **Förändring med kvinnor**

Tabell 12. Eventuell förändring med fler medarbetare av motsatt kön i arbetsgruppen (i detta fallet huvudsakligen kvinnor) (fråga 15) n=982.

%	män	kvinnor
mycket bättre eller bättre	36	50
oförändrat	50	44
sämre eller mkt sämre	14	6

#### **K o m m e n t a r e r**

Nästa frågeställning skärper den mer generella frågeställningen om den allmänna inställningen till hur de faktiskt själva tror att fler medarbetare av motsatt kön skulle påverka deras egen arbetsplats. En dryg tredjedel av männen och hälften av kvinnorna tror på en förändring i positiv riktning med fler medarbetare av motsatt kön. Hälften av männen tror emellertid att det inte blir någon förändring. Generellt tror ledningen i högre grad än yrkesarbetarna på en positiv utveckling.

## Kvinnors påverkan arbetsplatsen

Tabell 13. Hur tror du att fler kvinnliga anställda skulle påverka din arbetsplats (fråga 25)?

%	bättre/mkt bättre	oförändrat	sämre/mycket sämre
kamratskapet n=945	43	54	3
gruppens arbetsprestation n=918	24	60	16
kvalitet på arbetet n=916	23	72	5
gruppens arbetsmetoder n=915	23	69	8

### K o m m e n t a r e r

Nästa frågeställning som presenteras i tabell 13 ovan skärper ytterligare frågeställningen. Här är frågeställningen hur de faktiskt själva tror att fler medarbetare av motsatt kön skulle påverka specifika områden. Sådana områden är kamratskapet, arbetsprestationen, arbetsmetoderna samt kvaliteten på arbetet. Drygt 40 % tror att fler kvinnliga anställda skulle påverka kamratskapet på arbetsplatsen i positiv riktning. Cirka var fjärde individ tror dessutom att både arbetsprestationen, kvaliteten på arbetet och gruppens arbetsmetoder skulle påverkas i positiv riktning. Svarsfrekvensen varierar med högst svarsfrekvens på frågan om kamratskapet. Det finns en skillnad mellan regionerna i vad grad de uppfattar att fler kvinnor kommer att påverka i positiv riktning. Deltagarna i Västra Götaland tror i högre grad än deltagarna i Skåne/Halland att kvaliteten på arbetet och gruppens arbetsmetoder skulle påverkas i positiv riktning. Skillnaderna är statistiskt säkerställda.

### Lika villkor

Tabell 14. Vilka villkor upplever du att kvinnor har i jämförelse med män (vid samma eller likvärdiga arbetsuppgifter) när det gäller följande områden (fråga 31). Samtliga deltagares åsikter. n=887.

%	bättre/mkt bättre män	lika män	sämre/mkt sämre män	bättre/mkt bättre kvinnor.	lika kvinnor.	sämre/mkt sämre kvinnor.
att få utvecklas i yrket	17	66	17	6	38	56
löneutveckling	8	53	39	0	14	84
utbildning	17	78	5	17	78	11
möjlighet påverka	17	67	17	9	48	43
stöd av	22	69	9	14	64	22
stöd av arbetsledning	22	67	11	8	64	28

### K o m m e n t a r e r

40 % av de manliga deltagarna upplever att kvinnorna har sämre lönevillkor än männen vid samma eller likvärdigt arbete. Var femte manlig individ anser emellertid också att kvinnorna har mer stöd av både arbetskamrater och arbetsledning än vad männen har. Det är stora skillnader mellan hur kvinnorna och männen beskriver förhållandena. Störst enighet råder

om att utbildningsmöjligheterna är likvärdiga vid samma eller likvärdiga arbetsuppgifter. Störst är diskrepansen i uppfattningen om löneutvecklingen.

### Kvinnors villkor i jfr med mäns vs befattning

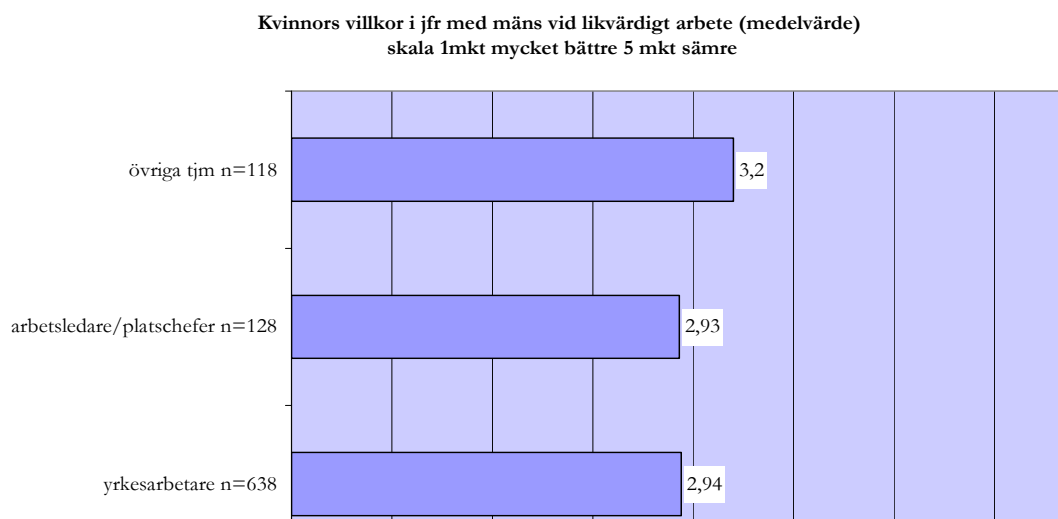


Diagram 2 visar medelvärdet av index (enskilda frågor i index framgår av diagram 13 ovan) när olika befattningar bevarat frågan om hur de uppfattar kvinnors villkor när de jämförs med mäns villkor vid samma eller likvärdiga arbetsuppgifter. Ett värde så nära 1 som möjligt är positivt.

#### K o m m e n t a r e r

Ett index har bildats av medelvärdet för samtliga frågor som berör kvinnors villkor kontra männens (fråga 31:1 t o m 31:6) vid samma eller likvärdigt arbete. De frågor som ingår i indexet är frågor om utvecklingsmöjlighet i arbetet, löneutveckling, utbildningsmöjligheter, möjlighet att påverka på arbetsplatsen, stöd från arbetskamrater och ledning. Ett resultat så nära 1 som möjligt är positivt. Resultatet visar att det finns statistiska skillnader mellan de olika befattningar vilket framgår av diagram 2 ovan. Det är framför allt övriga tjänstemän (befattning 6-12 på fråga 12) som bedömer kvinnors möjligheter som sämre än männens vid samma eller likvärdigt arbete. Denna skillnad är statistiskt säkerställd. Det finns dock ingen skillnad mellan yrkesarbetarnas och arbetsplatsledningens d v s arbetsledare och plats- / projektchefers åsikter.

**INDIVIDER MED UTLÄNDSK BAKGRUND****Vilken bakgrund ?**

Tabell 15. Vad tycker du att personer med utländsk bakgrund har för bakgrund? (fråga 16).

svar i %	ja	se fot-not <sup>17</sup>	bortfall
personen är född och uppväxt i annat land av icke svenska föräldrar	64	25	11
personer som är födda i Sverige men deras föräldrar kommer från ett annat land	39	50	11
personer som är födda i Sverige med en icke svensk förälder	14	75	11
adoptivbarn från annat land än Sverige	16	73	11
personer som kom hit som litet barn av icke svenska föräldrar	24	65	11
personer som ej är svenska medborgare	31	58	11
personer som är födda utomlands av svenska föräldrar	4	85	11
personer som är födda utomlands av en svensk förälder	19	70	11
annat	3	86	11

**K o m m e n t a r e r**

Frågan om vad respondenten anser utländsk bakgrund står för har kunnat besvaras med flera svarsalternativ vilket framgår av frågeställningarna. Mycket tyder på att frågan upplevts svår att besvara med ganska stort bortfall som följd. 64 % av deltagarna har dock haft alternativet med personer som är födda och uppväxta i ett annat land av icke svenska föräldrar som prioriterat område. Därefter följer personer som är födda i Sverige men deras föräldrar kommer från ett annat land. Som tredje alternativ väljer 30 % alternativet personer som inte är svenska medborgare.

---

<sup>17</sup> Deltagarna har kunnat välja flera svarsalternativ på denna fråga. Resultaten presenteras därför som % av samtliga deltagare som föreslagit de olika alternativen (ja). Dessutom presenteras hur många procent som besvarat något av alternativen men inte just detta alternativ. Slutligen presenteras bortfallet d v s % antalet individer som utelämnat samtliga frågor helt.

## Allmän inställning individ utländsk bakgrund

### *På byggarbetsplatsen*

Tabell 16. Hur tror du att den allmänna inställningen är till att individer med utländsk bakgrund arbetar som: (fråga 20).

%	ganska positiv/mkt positiv	ganska negativ/mkt negativ
yrkesarbetare n=771	70	30
lärling n=711	71	29
lagbasar/ledande montörer n=696	57	43
arbetsledare på byggarbetsplats n=703	62	38
platschef/produktionschef/projektchef n=697	61	39
tjänsteman/specialist på platskontor n=704	66	34

### K o m m e n t a r e r

Huvuddelen av deltagarna har en positiv bild av hur inställningen är till individer med utländsk bakgrund men det finns vissa skillnader mellan inställningen till olika befattningar. När frågorna betraktas var för sig uppfattar t ex drygt 40 % att den allmänna inställningen till lagbasar eller ledande montörer med utländsk bakgrund är huvudsakligen negativ. Detta skall jämföras med att de största tveksamheterna mot kvinnliga yrkesarbetare också var i befattningen som kvinnlig lagbas. Det är drygt 10 % fler som tror att det är en negativ inställning till lagbas med utländsk bakgrund än vad bedömningen är till yrkesarbetare med utländsk bakgrund. Det kan finnas en diskrepans mellan "att leda" eller "bli ledd" i resultatet. Även här är svaren dock mycket konsekventa, generellt är deltagarna positiva respektive negativa. Det finns också statistiskt säkerställda skillnader mellan de olika befattningarna. Allmänt är tjänstemännen något positivare till individer med utländsk bakgrund än yrkesarbetarna.

### *På kontoret (avser inte byggarbetsplatskontoret)*

Tabell 17 Hur tror du att den allmänna inställningen är till att individer med utländsk bakgrund arbetar som: (fråga 22).

%	ganska positiv/mkt positiv	ganska negativ/mkt negativ
administratörer, handläggare n=284	74	26
specialister/inköpare/miljö- kvalitetsansvarig	74	26
mellanchef/företagsledare n=256	71	29

## K o m m e n t a r e r

Resultaten visar att inne på kontoret uppfattar cirka 30 % att den allmänna inställningen till mellanchefer eller företagsledare med utländsk bakgrund är huvudsakligen negativ. Detta kan jämföras med resultatet i tabell 16 där cirka 40 % uppfattade att inställningen huvudsakligen var negativ till 'ledare med utländsk bakgrund.'

### Påverkan på arbetsplatsen

Tabell 18. Hur tror du att fler anställda med utländsk bakgrund skulle påverka din egen byggarbetsplats (fråga 24)?

%	bättre/mycket bättre	oförändrat	sämre/mycket sämre
kamratskapet n=929	13	75	12
gruppens arbetsprestation n=907	10	76	13
kvalitet på arbetet n=908	8	78	14
gruppens arbetsmetoder n=903	11	75	14

## K o m m e n t a r e r

Huvuddelen av deltagarna tror inte att fler anställda med utländsk bakgrund skulle påverka arbetsplatsen speciellt mycket. Tre av fyra anser att arbetsplatsen skulle förbli opåverkad. Mellan 8-13 % tror dock att den skulle påverkas i positiv riktning. Det finns en skillnad mellan regionerna. Fler deltagare i Västra Götaland än i Skåne/Halland tror att kamratskapet, arbetsprestationen, kvaliteten på arbetet men även gruppens arbetsmetoder skulle påverkas positivt.

## REKRYTERING

### KVINNOR

#### Teknisk anpassning till kvinnor

Tabell 19. Tror du att det går att anpassa yrkesarbetarnas arbetsuppgifter så att de bättre passar för kvinnor (fråga 30)?

%	företag 1- 49 anställda. n=263	företag > 50 anställda n=700
absolut	23	15
i viss mån	44	48
vet ej saknar kunskap	13	12
nej knappast	18	21
absolut inte	2	4

## K o m m e n t a r e r

Det finns en skillnad som kan kopplas till företagsstorlek i resultaten. De anställda i företag som har mindre än 50 anställda anser i högre grad än anställda i företag med över 50 anställda att det går att förändra arbetsuppgifterna så att de bättre passar kvinnor. Det går även att koppla resultatet till ålder. Det är framför allt de som är över fyrtio år som tror att

yrkesarbetarnas arbetsuppgifter går att förändra så att de bättre passar kvinnor. Drygt sex av tio individer tror att yrkesarbetarnas arbetsuppgifter absolut går att anpassa så att de bättre passar kvinnor. Varje fjärde individ oberoende av befattning tror knappast eller absolut inte att det går att göra anpassningar.

### Underlätta rekryteringen

Tabell 20. Vilka borde underlätta rekryteringen av kvinnor? (fråga 26)

%	absolut	i viss mån	nej knappast	absolut inte
samhälle	33	48	14	5
skolor	43	46	8	3
arbetsgivarorganisationerna	45	44	9	2
facket	43	43	11	3
företagsledning	45	43	10	2
närmaste chef	29	45	22	4
lagbasar/ledande montör	22	42	30	6
alla anställda	30	47	18	5

### K o m m e n t a r e r

Huvuddelen av deltagarna anser att alla instanser från staten till branschen och dess anställda bör medverka vid rekryteringen av kvinnor. Störst tveksamheter har de mot att lagbasarna och ledande montörer engagerar sig. Var tredje individ tycker knappast eller absolut inte att dessa skall underlätta rekryteringen av kvinnor. Det finns i resultaten också ett samband mellan egen önskan om medverkan och lagbasarnas eventuella engagemang. Av de individer som anser att lagbasarna skall engagera sig önskar också tre av fyra engagera sig själva. Detta skall jämföras med att var tredje vill engagera sig när de inte tycker det är en uppgift för lagbasarna. Drygt var femte individ tycker inte heller att det är ett område för alla anställda. Det är ingen skillnad mellan regionerna. Bortfallet är cirka 20 %.

### Egen medverkan

Tabell 21. Kan du själv tänka dig att medverka till att fler kvinnor får arbete på din arbetsplats (t ex ge tips) (fråga 27)? n=965

%	medverka till att fler kvinnor
absolut	37
i viss mån	26
kanske	23
nej knappast	11
absolut inte	3

## K o m m e n t a r e r

Drygt sextio procent av deltagarna uppger att de absolut eller i viss mån kan tänka sig att medverka till att fler kvinnor får arbete på deras egen arbetsplats. Detta svar överensstämmer ganska bra med hur de besvarat rekryteringsfrågorna ovan där 67 % bedömt att det är allas ansvar att underlätta rekryteringen av kvinnor till branschen. I gruppen som svarar "kanske" finns troligen både de som är relativt positiva respektive förhållandevis negativa. I Västra Götaland uppger sig deltagarna vara mer positiva till att medverka till fler kvinnor än i Skåne/Halland.

### Medverka till fler kvinnor/vilka underlättar

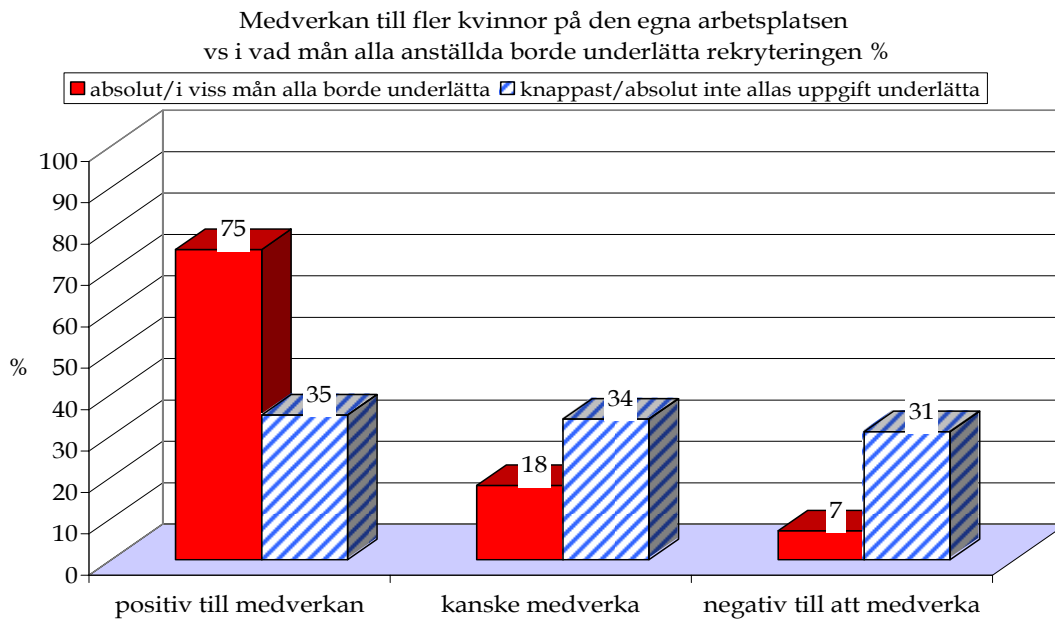


Diagram 4 visar hur de som kan tänka sig medverka till fler kvinnor på arbetsplatsen har besvarat vilka de anser generellt skall underlätta rekryteringen av kvinnor till branschen.

## K o m m e n t a r e r

Diagram 4 ovan visar hur de deltagare som ansett att alla anställda absolut eller i viss mån bör medverka till rekryteringen av kvinnor till branschen bedömt sin egen medverkan i rekryteringen. 75 % bland de deltagare som anser att det är allas ansvar att medverka till rekryteringen är också positiva till att själva medverka. Detta skall jämföras att 35 % är positiva till sin egen medverkan om de ansett att det knappast eller absolut inte är allas ansvar att underlätta rekryteringen av kvinnor.

## Medverka till fler kvinnor/positiv förändring

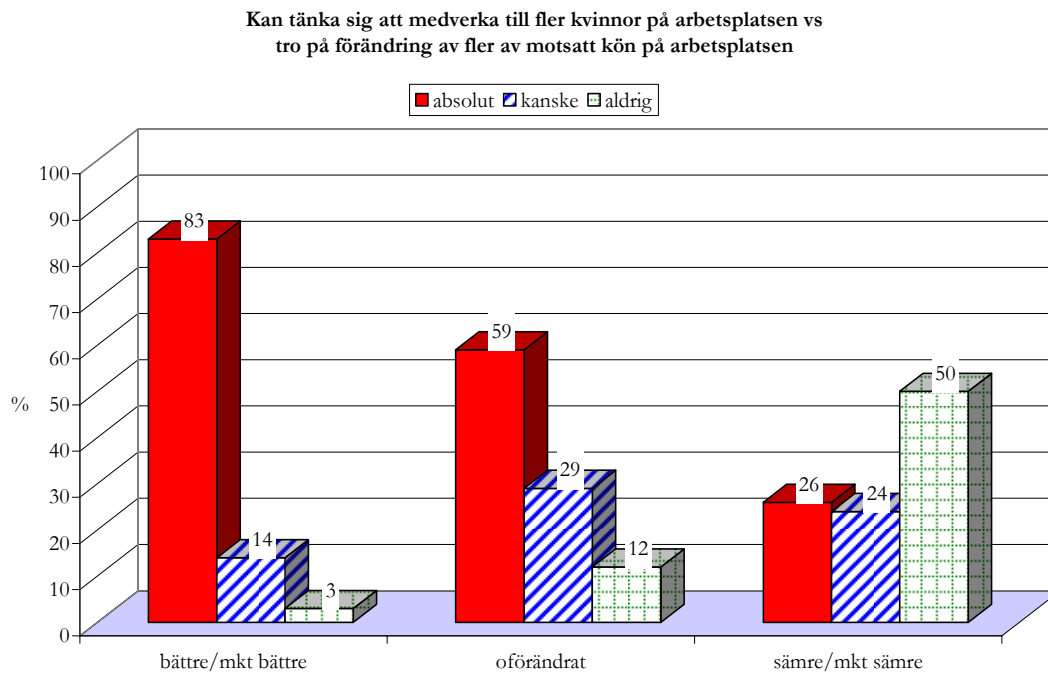


Diagram 5 visar villigheten att medverka till fler kvinnor på arbetsplatsen när deltagarna också tror på att arbetsplatsen skulle förändras i positiv riktning med fler av motsatt kön på arbetsplatsen.

### K o m m e n t a r e r

83 % av de individer som bedömer att det skulle vara positivt med fler av motsatt kön på arbetsplatsen vill också själva medverka till rekryteringen. Detta skall jämföras med att 50 % är negativa till att medverka om de gjort bedömningen att det blir sämre eller mycket sämre med fler av motsatt kön på arbetsplatsen.

## Medverka till fler kvinnor/teknisk utveckling

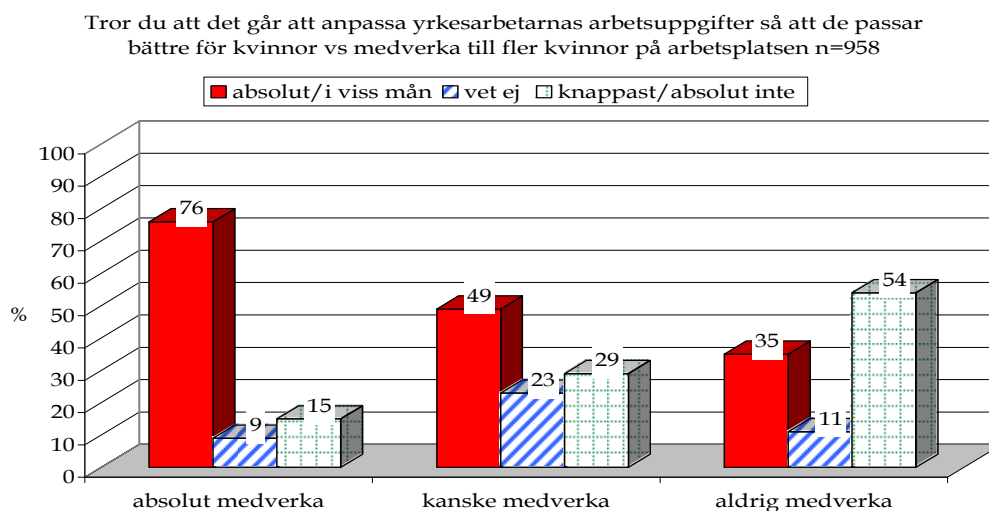


Diagram 6 visar villigheten att medverka till fler kvinnor på arbetsplatsen när deltagarna också tror på att yrkesarbetarnas arbetsuppgifter går att anpassa så att de bättre passar för kvinnor.

### K o m m e n t a r e r

Diagram 6 visar att bland de individer som tror på en teknisk utveckling (d v s att arbetsuppgifterna går att förändra så att de bättre passar kvinnor) är också tre av fyra män villiga att medverka till fler kvinnor på den egna arbetsplatsen. Bland den fjärdedel av deltagarna som tror att yrkesarbetarnas arbetsuppgifter inte går att förändra är endast var tredje positiv till att medverka till fler kvinnor på den egna arbetsplatsen.

### INDIVIDER MED UTLÄNDSK BAKGRUND

#### Underlätta rekryteringen

Tabell 22. Vilka borde underlätta rekryteringen av nya medarbetare med utländsk bakgrund? (fråga 28).

%	absolut	i viss mån	nej knapp-	absolut inte
samhälle	39	44	10	7
skolor	37	49	9	5
arbetsgivarorganisationerna	40	44	10	6
facket	38	48	13	7
företagsledning	38	45	11	6
närmaste chef	26	43	24	7
lagbasar/ledande montör	22	40	28	10
alla anställda	26	45	21	8

## K o m m e n t a r e r

Även när det gäller rekrytering av nya medarbetare med utländsk bakgrund anser huvuddelen av deltagarna att alla instanser bör medverka vid rekryteringen. Störst tveksamheter finns även här mot att lagbasarna eller de ledande montörerna engagerar sig. Ungefär var tredje individ tycker knappast eller absolut inte heller att det är allas ansvar att underlätta rekryteringen av medarbetare med utländsk bakgrund. Bortfallet ligger på cirka 20 %.

### Egen medverkan

Tabell 23. Kan du själv tänka dig att medverka till att fler individer med utländsk bakgrund får arbete på din arbetsplats (t ex ge tips) (fråga 29)?

%	mot fler individer med utländsk bakgrund på din arbetsplats
absolut	25
i viss mån	28
kanske	27
nej knappast	12
absolut inte	7

## K o m m e n t a r e r

Drygt 50 % av deltagarna kan i viss mån eller absolut tänka sig att de själva bidrar till att individer med utländsk bakgrund får ett arbete på den egna arbetsplatsen. Detta är färre än de som anser sig kunna hjälpa kvinnorna. Inte heller finns samma överensstämmelse mellan egen insats och svaren på den generella rekryteringen. Där ansåg 70 % att det var allas uppgift att underlätta rekryteringen.

## Medverka till fler med utländsk bakgrund/underlätta rekrytering

Underlätta rekrytering av fler individer med utländsk bakgrund till byggsektorn vs viljan att själv medverka till fler individer med utländsk bakgrund på den egna arbetsplatsen

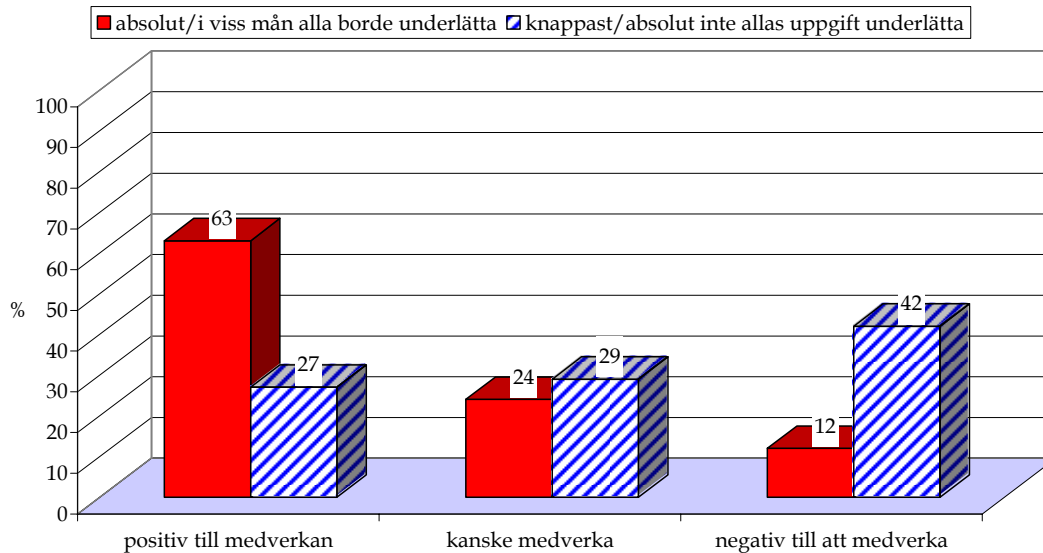


Diagram 8. Individer (%) som vill medverka till fler individer med utländsk bakgrund på arbetsplatsen vs en uppgift för alla anställda att medverka till fler individer med utländsk bakgrund.

### K o m m e n t a r e r

Diagram 8 visar att bland de individer som själva vill medverka till fler individer med utländsk bakgrund på sin egen arbetsplats anser också 63 % att det är alla anställdas ansvar att underlätta rekryteringen. Bland de individer som inte vill själva vill medverka anser endast 12 % att alla anställda borde underlätta rekryteringen.

## Medverkan utländsk bakgrund/sector

Kan tänka sig att medverka till fler individer med utländsk bakgrund på arbetsplatsen vs del av byggsektorn

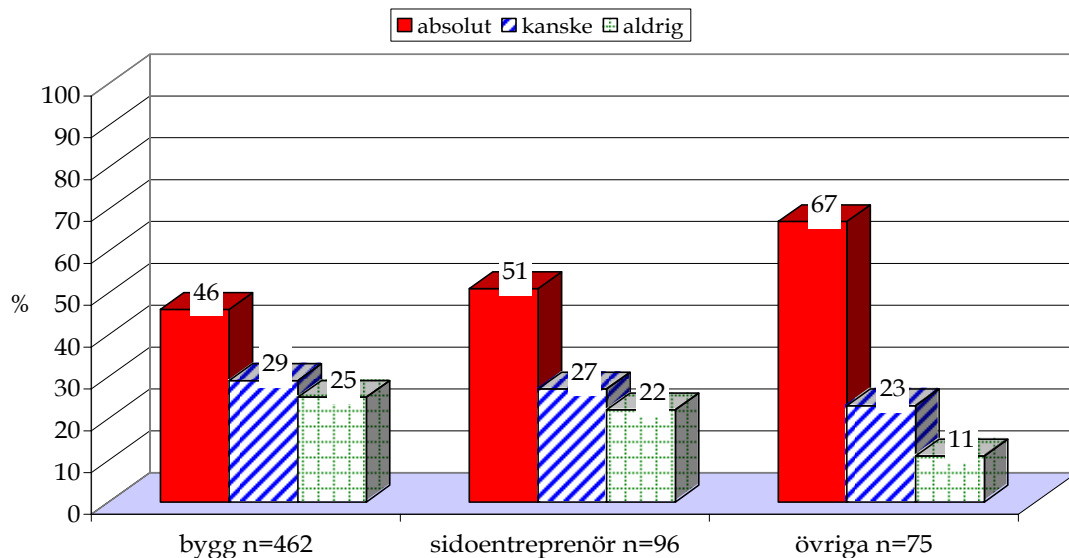


Diagram 9 visar inställningen till att medverka till fler individer med utländsk bakgrund (%).

## Medverka till fler med utländsk bakgrund vs närmaste chefs medverkan

Egen önskan medverka vs om närmaste chefs bör underlätta rekryteringen av fler individer med utländsk bakgrund

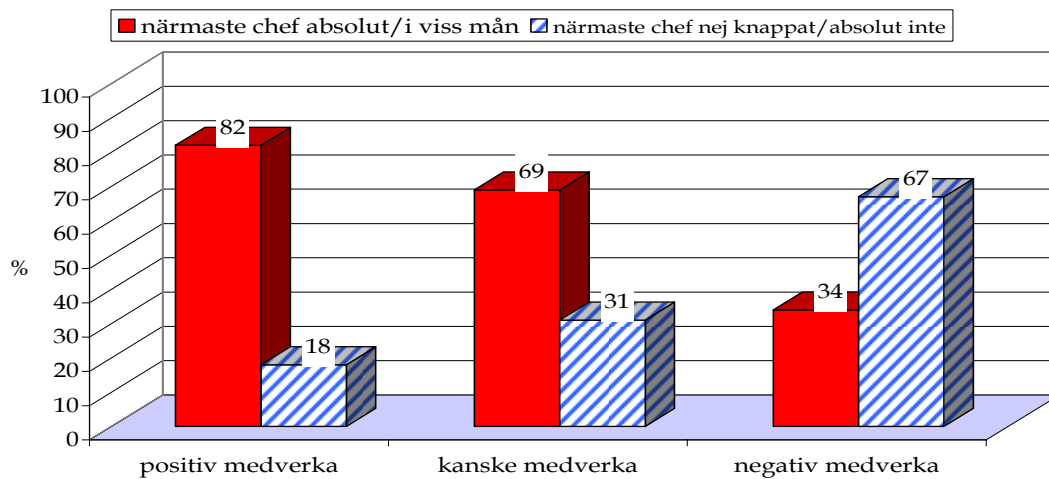


Diagram 10 visar hur deltagarna vill medverka till fler individer med utländsk bakgrund vs hur de besvarat att de anser att det är närmaste chefs uppgift att underlätta rekryteringen av individer med utländsk bakgrund n=697.

## K o m m e n t a r e r

Diagram 9 och 10 visar hur inställningen till att medverka till fler individer med utländsk bakgrund varierar. Diagram 9 visar att det är övriga sektorer d v s konsulter, arkitekter, fastighetsförvaltare som är positivast till att medverka till fler individer med utländsk bakgrund. Diagram 10 visar hur deltagarna har besvarat sin egen medverkan till att medverka till fler individer med utländsk bakgrund på arbetsplatsen i relation till hur de besvarat frågan om närmaste chef skall underlätta rekryteringen av individer med utländsk bakgrund till branschen. 82 % av dem som är positiva till egen medverkan har också ansett att närmaste chef borde underlätta rekryteringen. Bland de individer som själva är negativa till att medverka anser 67 % att det knappast eller absolut inte att närmaste chefs bör underlätta rekryteringen d v s rekryteringsansvaret ligger längre bort än på arbetsplatsen. Samma resultat visar sig även när det gäller lagbasarnas engagemang.

### Medverka individer med utländsk bakgrund/kontakt utländsk bakgrund

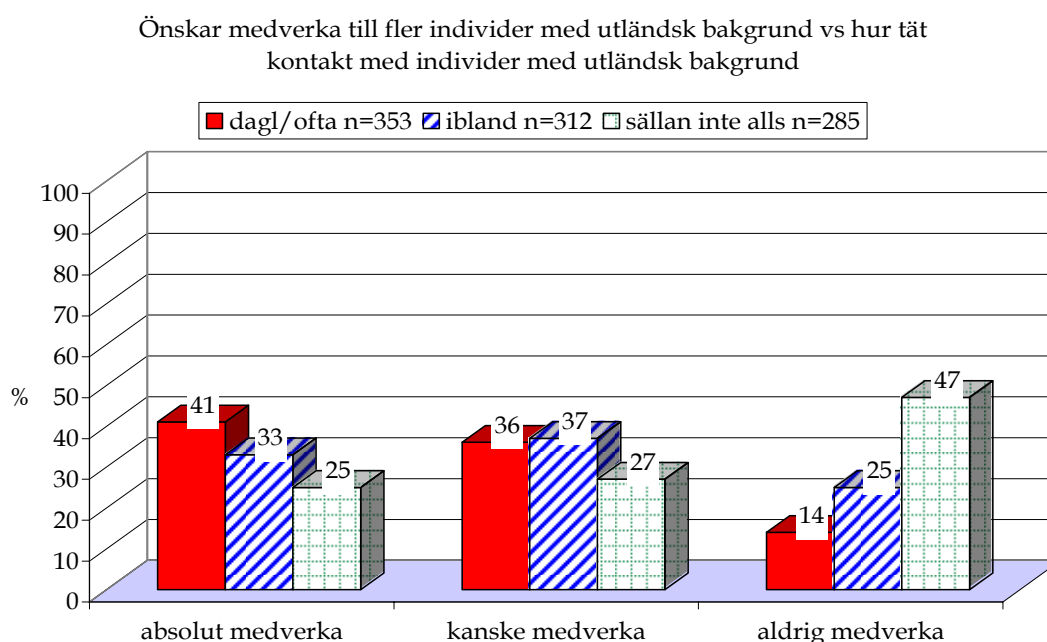


Diagram 11 visar hur deltagarna vill medverka till fler individer med utländsk bakgrund vs hur ofta de har kontakt med en individ med utländsk bakgrund.

## K o m m e n t a r e r

Diagram 11 visar hur betydelsen av att ha ofta eller daglig kontakt med en individ med utländsk bakgrund påverkar viljan att själv medverka. Bland de individer som vill medverka till fler individer med utländsk bakgrund på arbetsplatsen har 41 % daglig kontakt med individer med utländsk bakgrund. I gruppen som inte vill medverka har endast 14 % daglig kontakt med en individ med utländsk bakgrund på den egna arbetsplatsen.

## DIN ARBETSPLATS

### Arbetsplatsbeskrivning

Tabell 25. Hur skulle du beskriva din arbetsplats? (fråga 32)

%	ofta/mycket ofta	ibland	sällan/aldrig	vet ej
vänligt arbetsklimat	80	16	4	
kamratskapet är gott	90	8	2	
jag kan påverka min arbetssituation	63	29	9	1
öppenhet för nya idéer	60	32	8	
lärlingar är välkomna	72	20	5	3
vi accepterar nya i gänget	81	55	17	2
man kan föra fram kritik	61	31	8	0
stor anpassning till oskrivna regler krävs	31	37	23	9
jag känner stöd från arbetsledningen	64	25	10	1
hårda ord men OK	64	27	8	1
psykningar förekommer	19	32	45	4
mobbning förekommer	4	11	70	15
personer med utländsk bakgrund har det	15	23	34	28
tufft för kvinnor att jobba här	35	29	22	14

### K o m m e n t a r e r

Resultaten presenteras ovan på enskilda frågor. Överlag beskriver deltagarna sin arbetsplats mycket positivt. Detta gäller framför allt det vänliga arbetsklimatet, kamratskapet och acceptansen av nya. Samtidigt som deltagarna övergripande har tagit ställning till arbetsklimat i form av vänligt arbetsklimat, kamratskap och acceptans beskriver deltagarna också arbetsklimatet utifrån andra kriterier. Drygt 60 % beskriver att "hårda ord men OK" förekommer ofta eller mycket ofta. Var femte deltagare tycker att psykningar förekommer ofta eller mycket ofta. 4 % svarar att de inte vet om psykningar förekommer. Däremot definierar få arbetsklimatet som mobbning men här stiger antalet som svarar att de inte vet till 15 %. Var tredje individ tycker att det ofta eller mycket ofta är tufft för kvinnor och 14 % svarar att de inte vet. I denna grupp finns förmodligen en del av de deltagare som aldrig arbetat med en kvinna i byggsektorn. Tidigare studier har visat detta (ibid Olofsson). Det har framkommit under diskussionerna med de lokala projektledarna att en del av männen säkert också lagt in de fysiska aspekterna i bedömningen av kvinnornas situation. Var sjätte individ tycker även att det är tuffare för individer med utländsk bakgrund än vad det är för "svenskar". Här stiger osäkerheten och 28 % svarar att de inte vet. Tre av fem individer tycker sig kunna påverka sin egen arbetssituation, att det är en öppenhet för nya idéer samt att det går att föra fram kritik (ofta/mkt ofta). Var tredje individ anser dock att det fodras stor anpassning till

oskrivna regler. Resultaten kommer också att presenteras utifrån index i diagram 12 på nästa sida.

### Arbetsplatsbeskrivning på befattningsnivå

Som tidigare diskuterats har av arbetsmiljöfrågorna bildats tre index efter genomförd faktoranalys. Indexen presenteras i bilaga 1. I diagram 12 nedan presenteras hur deltagarna upplever sin arbetsmiljö som medelvärde av index. Ett värde så nära 1 som möjligt är positivt.

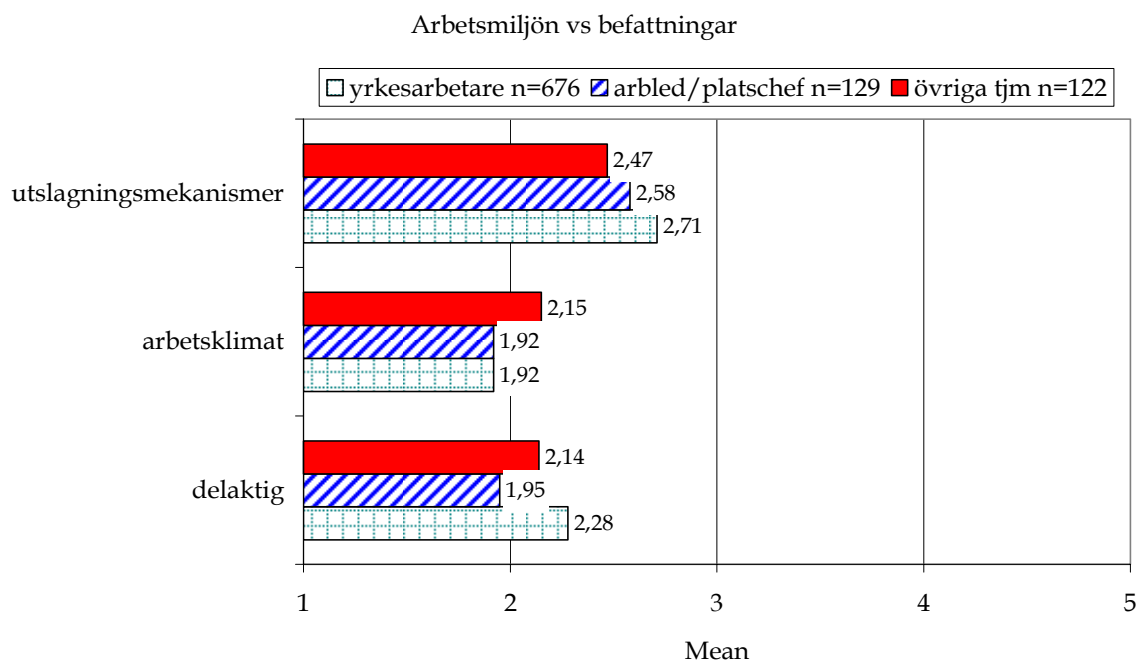


Diagram 12 visar hur olika befattningar bevarat arbetsmiljöfrågorna (index av frågorna 32:1 - 32:14). Diagrammet är uppdelat på yrkesarbetarna, arbetsledare och platschefer samt på övriga tjänstemän som t ex övriga ledande befattningar, administratörer, konsulter, specialister. Ett värde så nära 1 som möjligt är positivt.

### K o m m e n t a r e r

Generellt framträder en positiv bild av arbetsmiljön och den beskrivs positiv oberoende av befattning. Arbetsplatsledningen d v s arbetsledare och platschefer upplever dock högre delaktighet (vänligt arbetsklimat, öppenhet för idéer, möjlighet att påverka den egna arbetssituationen, möjlighet att föra fram kritik samt stöd från ledningen) på arbetsplatsen än vad yrkesarbetarna och övriga tjänstemän gör. Denna skillnad är statistiskt säkerställd. Även lagbasarna och de ledande montörerna upplever högre delaktighet när dessa jämförs med yrkesarbetarna och lärlingarna.

Det finns ingen skillnad mellan hur arbetsledning på byggarbetsplatsen och yrkesarbetarna upplever arbetsklimatet (lärlingar är välkomna, kamratskapet är gott, "hårda ord men ok"). Det finns emellertid en skillnad mellan hur arbetsledningen och yrkesarbetare beskriver ut-

slagningmekanismerna (psykningar förekommer, hög anpassning till oskrivna regler, mobbning förekommer, tufft för kvinnor att jobba här, personer med utländsk bakgrund har det tuffare än "svenskar"). Yrkesarbetarna anser att utslagningmekanismerna är vanligare förekommande än vad arbetsledningen anser. Skillnaden är statistiskt säkerställd. Det finns ingen skillnad i hur individer med "svensk" eller utländsk bakgrund beskriver kamratskapet och utslagningmekanismerna. Bland yrkesarbetarna beskriver de över 40 år arbetsklimatet som sämre och utslagningmekanismerna som vanligare än vad de under 40 år gör.

Deltagare som definierat sig som tillhörande sidoentreprenörssidan, nyproduktion eller rotsidan upplever lägre delaktighet (vänligt arbetsklimat, öppenhet för idéer, möjlighet att påverka den egna arbetssituationen, möjlighet att föra fram kritik samt stöd från ledningen) på de besökta arbetsplatserna än de två övriga grupperna. Här bör observeras att det är arbetsmiljön på den av projektledaren besökta arbetsplatsen som vi bett deltagarna besvara alltså inte det egna företaget. Skillnaden är statistiskt säkerställd.

## **DISKUSSION**

### **ENKÄTRESULTATEN**

#### **Bakgrundsinformation**

Drygt 1000 individer har deltagit i enkätundersökningen och resultaten ger ett bra underlag över hur det ser ut ute på byggarbetsplatserna i de bägge regionerna. All tidigare känd kunskap har bekräftats i de föreliggande studierna från Skåne/Halland och Västra Götaland. Detta gäller branschens homogena arbetsplatser, de homogena arbetsgrupperna, de homogena arbetstiderna men också den homogena strukturen som finns när det gäller olika befattningar i branschen. Det verkar t ex finnas könsmärkta arbetsuppgifter för kvinnorna i dessa två regioner. Även om mycket av kunskapen tidigare är teoretiskt känd kan en enkät som denna komma att fungera som ett bra underlag för fortsatta diskussioner och aktiviteter i ett pågående förändringsarbete. Så här ser det faktiskt ut här hos oss lokalt och just idag. Är det något vi kan och framför allt vill och behöver ändra på? Enkäten kan ge en ökad legitimitet att diskutera frågeställningarna.

Huvuddelen av deltagarna kommer från bygg- väg- anläggningssidan, nyproduktion eller rotsidan medan cirka sexton procent av deltagarna kommer från sidoentreprenörssidan. Resultatet av enkäten visar att de bägge regionerna och deras arbetsplatser är mycket homogena när det gäller kön. 90 % anger att alla eller nästan alla är män på deras egen arbetsplats. På samma sätt arbetar männen i arbetsgrupper med huvudsakligen män. Men resultaten visar också att de fåtal kvinnor som deltagit i undersökningen tycks arbeta på könsmärkta arbetsplatser och framför allt i könsmärkta arbetsgrupper. 13 % av kvinnorna arbetar på ar-

betsplatser med fler kvinnor än män i denna starkt mansdominerade bransch. Till dessa 13 % kommer ytterligare 26 %, som arbetar i könsneutrala arbetsgrupper, d v s med ungefär lika många kvinnor som män. Endast drygt 1 % av männen arbetar däremot i könsneutrala arbetsgrupper övriga i mansdominerade. Resultaten överensstämmer med de resultat som också visade sig i den undersökning som genomfördes i slutet av 1990-talet (Olofsson et al<sup>18</sup>). Redan där restes frågetecken om kvinnornas generella möjligheter att göra karriär på samma villkor som männen. Kvinnorna arbetade ofta på andra arbetsplatser och i andra befattningar än männen. I en av dessa undersökningar deltog kvinnliga och manliga civilingenjörer och i den undersökningen bedömde de manliga civilingenjörerna de kvinnliga civilingenjörernas möjligheter när det gällde löneutveckling, utveckling i arbetet, möjlighet att påverka i branschen som sämre än männens. Även i den nu genomförda undersökning tror så många som 40 % av deltagarna att kvinnornas löneutveckling är sämre än männens vid samma eller likvärdigt arbete. Var sjätte individ tror också att kvinnorna har sämre möjlighet att få utvecklas i arbetet och att de har sämre möjlighet att påverka. Yrkesarbetarna bedömer i jämförelse med tjänstemännen kvinnornas möjligheter som positivare. Var femte individ tror emellertid att kvinnorna har både bättre stöd av arbetsledning och arbetskamrater än vad männen har.

Av de kvinnor som deltagit i Skåne/Halland är ingen kvinna yrkesarbetare. I Västra Götaland har ett fåtal kvinnor definierat sig som yrkesarbetare, lärling, lagbas eller ledande montörer. Huvuddelen av dessa kvinnor (fyra av sex) är anställda i sidoentreprenörs eller fastighetsföretagen. Resultatet innebär, att trots att branschens utbildningar till yrkesarbetare varit öppna för kvinnor under decennier, och dessutom "lockat" och även idag lockar många kvinnor (källa Byggnads 2004), har detta faktum inte fått någon större genomslagskraft på arbetsplatserna i dessa två regioner. Vi vet emellertid genom aktuell statistik och olika studier att de procentuellt fåtaliga kvinnliga yrkesarbetarna huvudsakligen arbetar i sidoentreprenörsföretagen och sällan på de större byggarbetsplatserna (ibid Olofsson, Nilsson<sup>19</sup>). Enkäten har huvudsakligen nått de anställda i byggföretagen och påfallande ofta de större ofta rikstäckande företagen. Att fler än någon enstaka av branschens yrkeskvinnor då skulle finnas på byggarbetsplatsen aktuell dag kan inte bedömas som troligt. Å andra sidan kan det diskuteras varför kvinnorna väljer bort eller väljs bort i byggföretagen.

---

<sup>18</sup> Olofsson, B, Ericsson, M & Lindell J (1996) Kvinnor och män i byggyrken - Arbetsledarnas arbetsmiljö. Byggbranschens Forskningsstiftelse, Stockholm.

Olofsson (2000) Kvinnor och män i byggyrken - en jfr studie. Med. doktorsexamen i Teknisk Arbetsvetenskap. Industriell Ekonomi och Arbetsorganisation, Kungliga Tekniska högskolan, Stockholm.

<sup>19</sup> Nilsson, Ann-Louise (2003) Byggkvinnor i Skåne, Byggnads, Malmö.

Mer förvånande är kanske att fortfarande endast ett fåtal kvinnor definierat sig som arbetsledare (fyra stycken) då högskoleutbildningarna inom byggsidan har en hög andel kvinnor. År 1996 (ibid Olofsson) genomfördes en enkätundersökning där 200 kvinnliga och lika många manliga arbetsledare med facklig tillhörighet i Ledarna deltog. 39 % av kvinnorna angav då att de var specialister, handläggare eller arbetade i annan stödfunktion. 28 % angav att de var arbetsledare utan personalansvar och endast 26 % arbetade som arbetsledare med personalansvar. Denna fördelning avvek då från kontrollgruppen män med samma ålder, regions och facklig tillhörighet. Dagens resultat tyder på att kvinnorna fortfarande i stort saknas i arbetsledande befattningar ute på byggarbetsplatserna i de bägge regionerna.

## **MÅNGFALD**

### **Kvinnligt perspektiv**

Resultaten i enkäten visar emellertid en positiv bild i de två regionerna när det gäller inställningen till mångfald på arbetsplatserna om i detta begrepp innefattas bara kvinnor och individer med utländsk bakgrund (de två målgrupperna i projekt Libra) Var tredje individ tror t ex att arbetslaget skulle förändras till det bättre med fler av motsatt kön de facto fler kvinnor. Huvuddelen 50-63 % beroende på befattning tror dock att ingenting skulle hända d v s arbetsgruppen skulle förbli oförändrad. Detta kan tyda på att huvuddelen av deltagarna har svårt att se sig som en del i ett påbörjat mångfaldsarbete där mångfald är ett förändringsarbete som kommer att påverka alla. Erfarenheter från andra sektorer i samhället är att ingen kommer förbli opåverkad om mångfalden slår igenom i byggbranschen. En risk med detta synsätt att arbetsgruppen skall förbli opåverkad är att `alla nya´ troligen i dagsläget förväntas anpassa sig till de ofta manliga strukturerna som finns i branschen. Redan i dagsläget anpassar sig många kvinnor medvetet eller omedvetet (ibid Olofsson). Drygt 40 % av deltagarna uppfattar emellertid att kamratskapet skulle bli mycket bättre med fler kvinnor på arbetsplatsen. Men ungefär var fjärde individ tror dessutom att både gruppens arbetsprestation, gruppens arbetsmetoder och kvalitén på arbetet skulle förändras till det bättre.

Huvuddelen av deltagarna uppfattar också att den allmänna inställningen till kvinnor i olika byggbefattningar är huvudsakligen positiv i de bägge regionerna idag. Knappt fyra av fem uppfattar t ex att den huvudsakligen är positiv till kvinnliga yrkesarbetare och när det gäller inställningen till kvinnliga arbetsledare och platschefer tror drygt fyra av fem (84 %) att inställningen är huvudsakligen positiv. Störst tveksamheter uppfattar deltagarna att det finns till kvinnliga lagbasar eller ledande montörer. Knappt var tredje deltagare uppfattar inställningen till kvinnliga lagbasar som huvudsakligen negativ. När det gäller inställningen till

kvinnor i olika befattningar inne på kontoren (avser inte byggarbetsplatskontoret) framträder också en positiv bild. Omkring 90 % uppfattar den som huvudsakligen positiv vare sig det gäller administratörer, specialister eller kvinnor i chefspositioner.

Det finns även en diskrepans mellan yrkesarbetarnas och ledningens uppfattning om kvinnliga yrkesarbetare. Yrkesarbetarna uppfattar att inställningen till kvinnliga yrkesarbetare är mer positiv än vad övriga befattningar gör. Denna skillnad är statistiskt säkerställd. En liknande frågeställning om inställningen till kvinnor på byggarbetsplatserna i en undersökning i början av 1990-talet (ibid Olofsson<sup>20</sup>) visade att vid detta tillfälle svarade 35 % av männen<sup>21</sup> att attityderna till kvinnliga yrkesarbetare var övervägande positiv (att jämföra med att 61 % av de deltagande kvinnorna svarade övervägande positiv utifrån sina egna erfarenheter). Endast 10 % av männen (3 % bland kvinnorna) svarade övervägande negativ. I den undersökningen fanns möjligheten att välja också svarsalternativet "både och" vilket 55 % av männen gjorde. Att så många uppfattar att det är positivt idag jämfört med i början av 1990-talet kan tolkas som att tiden har arbetat för kvinnorna. Å andra sidan skulle dagens resultat med 20-30 % som svarar att inställningen huvudsakligen är negativ vara en försämring sett över åren. Mer troligt är att många valt alternativet "både och" om detta funnits som ett tillgängligt alternativ. Att inställningen till kvinnliga yrkesarbetare uppfattas som huvudsakligen positiv idag har kvinnorna själva bekräftat i tidigare studier. Speciellt gäller detta från den närmaste arbetsgruppen. Kvinnorna påpekar emellertid att det finns en stor spridning mellan enskilda företag och till och med arbetsplatser inom ett och samma företag i inställningen till kvinnor men också till de anställda generellt oberoende av kön (ibid Olofsson).

Resultaten visar också att bland de individer som tror på en teknisk utveckling (d v s att arbetsuppgifterna går att förändra så att de bättre passar kvinnor) är också 76 % villiga att medverka till fler kvinnor på den egna arbetsplatsen. Bland de deltagare som tror att yrkesarbetarnas arbetsuppgifter inte går att förändra är endast 35 % positiva till att medverka till fler kvinnor på arbetsplatsen. Här finns troligen en uppgift för projekt Libra att i ökad omfattning initiera diskussioner på arbetsplatserna om hur byggandet kommer att bedrivas på framtidens arbetsplatser och vad detta kommer att ställa för krav. Då avses inte bara fysiska krav utan även social kompetens med eget ansvar men också funktionen som ledare och coach mm. I dagsläget är det deltagarna från de små företagen (här definierat som under 50

---

<sup>20</sup> Olofsson, B, Ericson, M, Lindell, J, Ahlberg, B & Fagerberg-Lindqvist, A (1994) Kvinnan och mannen i byggyrken - en jämförande studie.

<sup>21</sup> Totalt deltog cirka 650 individer i enkätundersökningen, hälften kvinnliga och hälften manliga yrkesarbetare.

anställda) som i högre grad än de anställda i de större företagen som tror att arbetsuppgifterna går att förändra så att de bättre passar kvinnliga yrkesarbetare.

36 % av deltagarna anser att det knappast eller absolut inte är lagbasens eller ledande montörens uppgift att underlätta rekryteringen av kvinnor till branschen. På samma sätt anser knappt var tredje individ att det inte är närmaste chefs uppgift att underlätta rekryteringen. Det finns ett samband mellan hur villig den enskilde individen är till att själv medverka till fler kvinnor på arbetsplatsen som kan kopplas till deras åsikt om vilka som generellt bör medverka till rekryteringen på arbetsplatsen. Denna erfarenhet av projektresultatet kan användas i Modell-1 vilket kommer att diskuteras längre fram.

Byggcheferna<sup>22</sup> har också i en nyligen presenterad mångfaldsbarometer<sup>6</sup> konstaterat att 30 % av deltagare i deras urval som är rikstäckande ansett att attityderna gentemot kvinnor generellt utgör ett hinder för dessa att arbeta inom branschen. Detta faktum är något som kan försvåra för kvinnorna vid rekryteringstillfället. Själva förfarandet vid rekryteringen in i branschen och dess låsande mekanismer har även i tidigare studier (ibid Olofsson) visat sig vara just en av stötestenarna för kvinnorna. När det gäller kvinnorna finns skäl att tro att det inte endast är generella fördomar till t ex kvinnliga yrkesarbetare som arbetskamrater utan snarare en stark koppling till tveksamheter om deras produktivitet i det korta och långa perspektivet som utgör ett av hindren. Detta resultat stärks även av att i Byggchefernas material anger 16 % av byggcheferna att kompetenskraven är ett hinder för kvinnor generellt att `jobba` i branschen. Tidigare studier (ibid Olofsson) har emellertid visat att kvinnorna på alla befattningar (yrkesarbetare, arbetsledare och civilingenjörer) var väl så välutbildade som männen i motsvarande ålder när det gällde grundutbildningen. Frågan är vad brister i kompetens då innebär. Genom att kvinnorna antingen söker sig till eller medvetet från företagets sida rekryteras till speciella funktioner i företagen kan detta kanske på sikt innebära att erfarenheter som senare bedöms som relevanta vid urval till utbildningar, tillsättning av tjänster och fortsatt karriär saknas för kvinnorna. Detta kan t ex vara brist på erfarenhet av byggproduktion vid tillsättande av projektledare. Det skapas en låsande mekanism inne i företaget, vilket diskuterats av Olofsson i mitten av 1990-talet.

### **Individer med utländsk bakgrund**

När det gäller individer med utländsk bakgrund har deltagarna fått ta ställning till vad de själva tycker att en person med utländsk bakgrund har för bakgrund. Resultaten tyder på att denna fråga troligen har upplevts relativt komplicerad att svara på med ett ganska stort bort-

---

<sup>22</sup> Byggcheferna Byggchefsbarometern – Mångfald källa Byggchefernas hemsida [www. Byggcheferna.com](http://www.Byggcheferna.com)

fall som följd. Frågan är ställd så att en rad av alternativen är 'rätt svar'. Att det är svårt är kanske inte så förvånande då det i uppsjöar av litteratur inklusive forskningsrapporter<sup>23</sup> ex (De los Royes & Wingborg) förekommer en rad separata definitioner. I bilaga 3 refereras till ett par diskussioner hur uttrycket används. 64 % av deltagarna har dock kryssat för person som är född i annat land av icke svenska föräldrar. Cirka 40 % fyller i personer som är födda i Sverige med en icke svensk förälder. Frågan är i enkäten ställd för att ge respondenten möjlighet att själv reflektera över vad de själva anser är utländsk bakgrund innan de går vidare med fölfrågorna som berör individer med utländsk bakgrund.

I en mångfaldsenkät<sup>24</sup> i Länsstyrelsen i Skåne Län har samma frågeställning använts. I det materialet svarar 87 % av deltagarna att det är en person som är född i annat land av icke svenska föräldrar medan endast 11 % svarar personer som är födda i Sverige, men vilkas föräldrar kommer från ett annat land (se bilaga 3). I sin rapport<sup>25</sup> konstaterar Rydahl att endast en liten del av respondenter kallar barn som är födda här i Sverige men som har en eller två föräldrar med utländsk bakgrund för individ med utländsk bakgrund. Hon anser att detta följer språkliga logiska definitionen av begreppet. I Länsstyrelsens enkät efterfrågas också vad annat land står för. 70 % svarar att alla andra länder utanför Sveriges gränser är annat land. En grupp undantar Norden enligt Rydahl (16,5 %).

I dagsläget svarar 25 % av deltagarna i de bägge regionerna att det finns individer med utländsk bakgrund i den egna arbetsgruppen. Detta innebär att de i dagsläget faktiskt har en egen erfarenhet av att arbeta med individer med ursprung från andra länder än Sverige. Detta faktum gäller såväl för yrkesarbetarna som för arbetsplatsledningen. Dessutom svarar 37 % att de ganska ofta eller dagligen har kontakt med individer med utländsk bakgrund i arbetet. 36 % av yrkesarbetarna, 26 % av arbetsledare och platschefer och 45 % av övriga befattningar har ganska ofta eller daglig kontakt med en individ med utländsk bakgrund i arbetet.

Huvuddelen av deltagarna anser också att den allmänna inställningen till individer med utländsk bakgrund är positiv på arbetsplatserna. Det finns dock en viss skillnad mellan hur de

---

<sup>23</sup> De los Royes P & Wingborg M (2002) Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige. En kunskapsöversikt. Rapportserie 2002:13 Integrationsverket

<sup>24</sup> Svarefrekvensen i enkäten är endast 50 % vilket gör att författaren konstaterar att resultaten inte kan sägas representera hela organisationen

<sup>25</sup> Rydahl, M (2001) Utveckling av organisation, arbetsmiljö och verksamhet – en redovisning av mångfalds- och integrationsenkäten

har bedömt inställningen till individer med utländsk bakgrund i de olika befattningarna. 30 % anser t ex att inställningen till en yrkesarbetare med utländsk bakgrund är huvudsakligen negativ medan så många som 43 % uppfattar att den huvudsakligen är negativ till en lagbas med utländsk bakgrund. Här går att fråga sig om de olika resultaten är en "slump" eller om det finns en skillnad mellan att "leda" eller bli "ledd" av någon med utländsk bakgrund. Även inställningen till individer med utländsk bakgrund på kontoret (avser inte byggarbetsplatskontoret) kan tyda på detta. Cirka 30 % av de deltagare som arbetar inne på kontoren uppfattar också att inställningen till mellanchefer och företagsledare med utländsk bakgrund är huvudsakligen negativ. Detta är något högre än vad de uppfattar att inställningen är till administratörer och specialister med utländsk bakgrund. Även Byggcheferna har haft en liknande frågeställning i sin mångfaldsbarometer. 29 % av deras medlemsurval svarar att attityderna gentemot individer med utländsk bakgrund är ett hinder för dessa att arbeta i branschen. 16 % anser dessutom att kompetenskraven är ett hinder på samma sätt som de ansåg att kompetenskravet var ett hinder för kvinnorna vilket diskuterats tidigare. Helin<sup>26</sup> (2000) har i sina intervjuer med mångfaldsansvariga och fackliga företrädare frågat vad de upplever att det största hindret utgör för att en individ med utländsk bakgrund faktiskt skall få en anställning. Svaren var ganska lika hos alla och finner dessutom enligt Helin stöd i litteraturen. Okunskap om utbildnings- och kompetensbakgrunden hos individer med utländsk bakgrund ansågs vara största hindret. Här går att jämföra med okunskapen om vad kvinnornas kompetens står för och vad de anses kunna prestera fysiskt.

Att i dagsläget ha tät kontakt med individer med utländsk bakgrund visar sig i den nu genomförda undersökning vara viktig för inställningen till att själv medverka till att fler individer med utländsk bakgrund får ett arbete på den egna arbetsplatsen. När kontakten mellan deltagarna i en grupp ökar, minskar den negativa attityden till grupper som "avviker" skriver t ex Abrahamsson<sup>27</sup>. I den egna undersökningen vill drygt 40 % av de individer som har kontakt med individer med utländsk bakgrund absolut medverka till att fler får plats på den egna arbetsplatsen. Bland de deltagare som sällan eller inte alls har denna kontakt är det i stället 14 % som svarar absolut och 47 % som svarar absolut inte till att medverka.

På en fråga om vilka som bör underlätta rekryteringen av individer med utländsk bakgrund generellt till branschen svarar trettio procent av deltagarna att alla anställda absolut bör un-

---

<sup>26</sup> Helin, S (2000) Arbetar facket med mångfaldsfrågor? - en studie om fackets hinder och möjligheter att främja den etniska mångfalden i arbetsmarknaden. Göteborgs Universitet.

<sup>27</sup> Abrahamsson, K & Fürth, T Red (1999) Olika som bär, Stockholm, Bulls Tryckeribolag.

derlätta rekryteringen och 47 % svarar att i viss mån bör alla medverka. På frågan om de också själva kan tänka sig att medverka svarar drygt hälften i viss mån eller absolut på den frågan. Denna bild kan jämföras med resultaten i Byggchefernas mångfaldsenkät där en snarlik fråga har använts. I deras urval svarar 33 % att jag själv har ett ansvar i arbetet med att öka mångfalden inom företaget. Även Länsstyrelsen Skåne har haft en snarlik frågeställning i sin enkät. 49 % svarar där ja, 11 % är osäkra 13 % svarar nej och cirka 21 % vet inte om de önskar medverka. I Länsstyrelsens enkät fanns en möjlighet att tillföra egna synpunkter på sitt enkätsvar. Författaren till rapporten (ibid Rydahl) kommenterar deltagarnas egen medverkan med att vissa deltagare tagit upp att det måste vara kompetensen som är avgörande och inte etnisk bakgrund. Andra ansåg att det var en ledningsfråga.

Enkätresultaten visar emellertid att branschens medlemmar troligen ser ut som samhället i stort när det gäller inställningen till mångfald. Det finns ingen speciell yrkesgrupp, åldersgrupp eller något annat utmärkande för dem som är speciellt positiva respektive speciellt negativa till mångfald. Fördomarna eller motstånd finns med andra ord i alla grupper och i alla ålderskategorier ett ganska förväntat resultat.

### Rekrytering

Det finns även skäl i rekryteringssammanhang att föra diskussioner om hur branschen tekniskt kommer att utvecklas framöver och i vad mån detta kommer att gynna eller missgynna inte bara kvinnliga utan även manliga yrkesarbetare. Detta gäller t ex de fysiska kraven. Men även rutiner och formella och informella krav vid rekryteringen bör diskuteras. En typ av diskriminering är den statistiska som bland annat Wingborg<sup>28</sup> diskuterar. Statistisk diskriminering anses uppkomma på grund av arbetsgivares okunskap om den arbetsökande. Företag generellt finner det ofta både svårt och dyrt att skaffa information om arbetsökanden. Den information som arbetsgivare generellt har består ofta av egen eller de anställdas erfarenheter eller brist på erfarenhet d v s föreställningar om det andra könet eller gruppen. En grupps produktivitet kan t ex uppfattas bli lägre eller är helt enkelt mindre känd. Det kan därför vara mer rationellt att anställa t ex en man istället för en kvinna, eller "statistiskt diskriminera medlemmar av en viss grupp". Statistisk diskriminering kan exempelvis ske redan vid urvalet av vilka som skall kallas till en anställningsintervju enligt t ex Behtoui<sup>29</sup>. Helin (ibid 2000) skriver bland annat följande: "... Traditionellt har olika organisationer haft 'Human Resourcestrategier,' som är baserade på modeller av homogenitet, där likheter gynnas. 'Human resource' innehåller exempelvis rekrytering, utbildning

---

<sup>28</sup> Wingborg, M 1999 *Filosofi för antidiskriminering. Olika som bär*. Red Abrahamsson K, Bjärvall, K, Fürth, T. Rådet för arbetslivsforskning och Institutet för framtidsstudier

<sup>29</sup> Behtoui, A (1999) Social cognitive theory of selfregulation. *Org. Behav. Human. Dec. Process* 1991;50:248-287.

och utveckling, lönesättning och förmåner. De som visar likheter med organisationskulturen anställs och de program som utformas gynnar lika tankesätt. Företagspolicy är bildad på ett sådant sätt att möjligheterna för att lokalisera enskilda individers behov begränsas. Det som skiljer de olika organisationerna åt är deras kulturer. En organisation och dess kultur är en funktion av de människor som ingår i den. Företag attraherar, väljer och håller kvar olika människor utifrån företagets policy. Det blir alltså oftast så att individer dras till och väljs ut av organisationer som liknar dem själva".

Det anses som tidigare diskuterats generellt sett mycket svårt att förändra människors värderingar, attityder och fördomar. Alla anställda kommer inte att vara villiga att ändra sina attityder eller låta sig påverkas. Bland annat Eilard<sup>30</sup> har i sin rapport diskuterat detta. Även Fägerlind<sup>31</sup> skriver "... Om man med mångfald enbart syftar på etnisk och nationell tillhörighet, vilket kanske ursprungligen var vad det handlade om, finns en risk för ett 'vi och dom tänkande' där många människor tror att inte de själva utan bara individer med utländsk bakgrund kommer att beröras". Thomas & Roosevelt<sup>32</sup> menar att mångfald faktiskt inte bara handlar om olikheter, utan även omfattar de likheter som finns. De motsträviga kommer inte att ändra sitt beteende förrän deras kollegor har gjort det och mer informellt förespråkar detta. Larkin & Larkin<sup>33</sup> menar att i vissa fall ändrar människor först sitt beteende och sedan sina attityder, i stället för tvärtom. Detta gäller enligt Larsson<sup>34</sup> framför allt om det finns en förhandsinställning men även då det nya beteendet och dess konsekvenser framstår som alltför diffusa för individen (jfr tidigare diskussion om att ingenting förändras med fler av motsatt kön) En betydligt rimligare uppgift anser t ex Lindgren<sup>35</sup> i en utvärdering av ett mångfaldsprojekt<sup>36</sup> är antagligen att gå direkt på målet och försöka motverka diskriminerande beteenden. Exempel på sådana åtgärder är just införandet av rättvisa rekryteringsprocesser men även genomföra utbildningar om hur sådana rekryteringsprocesser ska-

---

<sup>30</sup> Eilard Angerd (2000) Diversity Management i teori och praktik- en fallstudie av mångfaldskommunikationen på Frigoscandia Equipment AB. Avdelningen för medie- och kommunikationsvetenskap, Sociologiska institutionen Lund

<sup>31</sup> Fägerlind, G (1999) Managing Diversity- strategier för mångfald i USA, Utlandsrapport, Sveriges tekniska attachéer. Stockholm

<sup>32</sup> Thomas, R & Roosevelt, T Jr (1996 "From Affirmative Action to Affirming Diversity", Differences that Work - Organizational Excellences through Diversity, Mary C. Gentile (red). Harvard Business.

<sup>33</sup> Larkin, T & Larkin, S (1994) Communicating Change - How to Win Employee Support for New Business Directions. R. R. Donnelly & Sons Company.

<sup>34</sup> Larsson (1997) Tillämpad kommunikationsvetenskap. Lund

<sup>35</sup> Lindgren, C (2003) Utvärdering av projekt 'Mångfald i vården'. Arbetslivsrapport 2003:11. Arbetslivsinstitutet, Solna.

pas, samt göra översyner och analyser av vilka förändringar som krävs i organisationerna. Fägerlind skriver "... mångfald är inte våra olikheter med avseende på ett antal dimensioner (kön, etnisk bakgrund, religion o s v). Mångfald är mixen av allas olikheter".

En rad undersökningar som t ex Franzén<sup>37</sup>, AMS URA<sup>38</sup> visar att 70 % av alla tillsättningar av tjänster sker genom direkt kontakt mellan den arbetssökande och arbetsgivare via tips från släkt, vänner och bekanta. Detta har också genom åren bekräftats under diskussioner med männen i byggsektorn (ibid Olofsson) och detta är också något männen i dessa diskussioner själva framfört att de tror är ett av de stora hindren för kvinnorna. De mest framgångsrika sätten att söka och få arbete är de informella. Det förklarar också enligt Franzen till en del varför många av de senaste årens individer med utländsk bakgrund har haft svårt att få fotfäste på arbetsmarknaden. De har saknat nätverk vilket också gällt för kvinnorna i byggsektorn. Andra undersökningar gjorda i olika företag har visat att rekrytering vanligtvis sker spontant. Med detta menas att företaget får kontakt med arbetssökande även om någon tjänst inte har utlysts. Arbetssökande visar sitt intresse och upplyser om sin tillgänglighet om ett arbetstillfälle skulle dyka upp. Detta är en väg som också framkommit att enstaka kvinnliga yrkesarbetare använt sig av (Byggnads nätverksträff maj 2003). De har helt enkelt åkt runt på arbetsplatserna och presenterat sig själva som kompensation för avsaknad av nätverk. Höglund<sup>39</sup> har gjort en kunskapsöversikt om diskriminering av individer med utländsk bakgrund i arbetslivet åren 1990 - 1996. I denna översikt konstateras att nätverksrekrytering fungerar indirekt diskriminerande oavsett om det är avsett eller inte. Tillgång till de betydelsefulla nätverkskontakterna är ur detta perspektiv en maktfråga menar Höglund. De som tillfrågas eller erbjuds jobb är de som redan är med i "gänget". Nätverk kommer att diskuteras längre fram i rapporten med koppling till de olika modellaktiviteterna (aktivitet 5-7).

Arbetsmarknadsstyrelsen har i sin rapport (ibid URA) visat arbetsförmedlingens marknadsandelar 1990 - 2000 och hur kontaktvägarna till arbetsgivarna gick under de åren. Av tabell 22 nedan framgår att under denna tidsperiod var den vanligaste kontaktvägen just att få tips från vänner och bekanta eller att arbetsgivaren själv tog kontakt. Som tredje alternativ kom att individen själv tog kontakt med arbetsgivaren. Av tabellen framgår resultaten sett över en tioårsperiod. Arbetsgivare har generellt sett ofta goda erfarenheter av individer med ut-

---

<sup>37</sup> Franzen, E (1996) Flyktingar (invandrare som arbetssökande i Sverige. En studie av migration och förändring. Forskningsrapport från pedagogiska institutionen nr 59. Stockholms Universitet.

<sup>38</sup> URA (2001:8)

<sup>39</sup> Höglund, S I Olika som bär- om etnisk diskriminering och mångfald i arbetslivet. Red Abrahamsson K, Bjärvall, K, Fürth, T Rådet för Arbetslivsforskning & Institutet för Framtidsstudier 1999

ländsk bakgrund som anställda. De skäl som anges för att inte anställa individer med utländsk bakgrund är i de flesta fall osäkerheten. Det förekommer t ex att arbetsgivare, som själva inte hyser några främlingsfientliga uppfattningar tror – välgrundat eller inte – att kunderna gör det (ibid Olika som bär 1999) något som genom åren går att känna igen som ett argument mot kvinnliga yrkesarbetare. Å andra sidan har det också funnits arbetsgivare som medvetet satsat på kvinnliga yrkesarbetare just för deras förmåga att ofta skapa goda relationer till kunderna (ibid Olofsson). Orsaken till osäkerheten förklaras med att det är svårt att bedöma de olika alternativens konsekvenser. Arbetsgivaren vill inte riskera eventuella framtida kostnader som kan uppstå på grund av t ex konflikter på arbetsplatsen eller med kunden, som i sin tur kan leda till kostnader för omplaceringar och sämre arbetsstämning. Det är ofta svårt att bedöma de personliga kvalifikationerna. Därför talas idag ofta om individens flexibilitet som en nyckelegenskap d v s arbetstagaren skall lätt kunna anpassa sig till nya förhållanden.

Tabell 22. Hur man fick information om sitt senaste jobb, samtliga nyanställda 1990-2000 AMS URA 2001:8

										Ny mät- metod	
Svar %	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
kont AF: s	8,2	10,6	12,2	10,4	11,0	9,8	8,3	7,1	9,5	7,0	5,5
platsjournal	3,5	4,0	1,9	3,0	2,9	3,0	2,5	3,0	2,5	3,7	4,0
annons	16,4	11,3	7,6	5,5	8,3	8,3	8,5	9,0	10,3	10,2	12,8
själv kontakt med arbets- givaren	28,6	25,8	28,8	26,3	23,2	25,1	24,9	25,5	20,8	20,5	19,4
arbetsgiva- ren tog kontakt	13,3	14,1	16,9	20,2	19,7	15,7	17,4	16,0	18,5	24,1	25,4
tips från vänner	23,7	24,3	22,4	24,1	25,1	29,6	29,1	31,4	27,7	27,0	26,7
privat för- medling	0,0	0,3	0,2	0,9	0,5	0,4	0,4	0,6	0,9	1,4	1,5
annat	6,4	9,9	10,3	9,2	9,2	8,1	9,1	7,5	9,9	6,1	4,8

### Den dagliga arbetsmiljön

Deltagarna i de bägge regionerna har även besvarat en rad arbetsmiljöfrågor om den egna arbetsplatsen. Dessa frågeställningar har som tidigare diskuterats sammanställts i tre index efter genomförd faktoranalys (bilaga 1). Generellt anger arbetsledningen på byggarbetsplatsen inklusive lagbasen att de upplever större delaktighet än yrkesarbetarna på arbetsplatsen.

Det betyder att de i högre grad än yrkesarbetarna kan påverka sin arbetssituation, att de upplever att arbetsplatsen är öppen för nya idéer, att det går att föra fram kritik samt att de upplever ett gott stöd från arbetsledningen. Deltagarna från sidoentreprenörsföretagen anger lägre delaktighet på den besökta arbetsplatsen än deltagarna från byggsidan. Detta är säkert en effekt av att dessa grupper ofta har kommit sent in i byggprojektet och till del styrs av det tidigare upplägget på arbetsplatsen utan möjlighet att i nämnvärd grad kunna påverka förloppet. När det gäller hur deltagarna från sidoentreprenörsföretagen och bygg- anläggnings- sidan upplever det goda kamratskapet på arbetsplatserna finns ingen skillnad mellan grupperna.

Cirka var femte individ svarar att psykningar förekommer ofta medan endast 4 % anser att mobbning förekommer. En av frågorna som ställdes var att fråga efter hur vanligt det var med "hårda ord men ok". På detta svarar 64 % att detta är vanligt förekommande. Vid faktoranalysen visar det sig att "hårda ord men ok" sammanfaller med det index som berör gott kamratskap, vänligt arbetsklimat, acceptans av nya och att lärlingar är välkomna. "Hårda ord men ok" visar sig alltså inte höra samman med psykningar och mobbning d v s utslagningmekanismerna. Hur skall detta tolkas? Min egen tolkning stödd på bland annat på Bandura<sup>40</sup> är att det handlar om självtillit. Det är ofta ett väl sammanhållet gäng på arbetsplatsen som vet de sociala reglerna, kan det sociala spelet och känner sig trygga med varandra. De vet vad de hårda orden står för i 'vårt' språkbruk och då är det också OK. Detta hindrar inte att det kan fungera som utslagningmekanism när det kommer utomstående in i ursprungsgruppen vilka inte kan spelets regler. Sådana grupper kan vara kvinnor och individer med utländsk bakgrund men likaväl andra män med svensk bakgrund. Att det lika väl kan vara en man som drabbas av problem har diskuterats av kvinnorna under hela 1990-talet (ibid Olofsson). Som en av kvinnorna i intervjuerien (ibid Olofsson) försökte förklara skillnaden. "Det är OK om man är delaktig, är en i gänget, men inte om man står utanför."

Byggutbildningarna är enligt Byggkommissionen<sup>41</sup> starkt inriktade på teknisk kompetens. Författarna skriver att den människokunskap som handlar om sociala processer, den mänskliga hjärnans sätt att hantera information, beslutsfattande, konflikthantering, mognad och utveckling, lyser i hög grad med sin frånvaro. Och detta gäller utbildningen för yrkesarbetare såväl som för byggingenjörer och civilingenjörer. Inslag av utbildning om mänskliga relationer förekommer dock i företagets fortbildningsprogram, men nästan undantagslöst

---

<sup>40</sup> Bandura, A (1991) Social cognitive theory of self-regulation. *Org. Behavior. Human Dec Process* 1991;50:248-87

<sup>41</sup> Andersson, V, Johansson G & Aspling A, Byggkommissionen slutrapport 2003

under rubriken ledarskapsutveckling (ibid Byggkommissionen). Detta ger enligt författarna felaktigt intryck av att bara den som ska `hantera medarbetare´ behöver beteendevetenskaplig kompetens. Samtidigt finns det byggrelevant kunskap om människan `som konstruktion´ som inte självklart ingår i utbildningen skriver författarna. Utvecklingen kommer enligt författarna att kräva att man ser över vilken sorts beteendevetenskaplig kompetens som behövs hos olika grupper i ett modernt bygg- och anläggningsföretag. På samma sätt skulle jämställdhetsaspekter kunna ingå i alla branschens utbildningar.

#### **BORTFALL**

Enkätundersökningen har huvudsakligen genomförts, även om undantag finns, på byggarbetsplatser eller företag i de bägge regionerna. Den regionala projektledaren har själv besökt arbetsplatsen, informerat om Libraprojektet och också funnits till hands vid ifyllandet av enkäten. Att delta i undersökningen har varit frivilligt men projektledarnas uppfattning är att de allra flest på arbetsplatsen har varit villiga att delta. Många av yrkesarbetarna har t ex framfört att de uppfattar det som positivt att de får möjlighet att framföra sin åsikt. Sjutton individer har suttit med vid undersökningstillfällena men har sedan valt att lämna in enkäten utan att fylla i den. Andra har valt att fylla i den men uteslutit att svara på vissa frågor.

Men det har även framgått under diskussioner med projektledarna att t ex hela ledningsgruppen valt att inte fylla i enkäten då de varit upptagna av ett möte. Andra erfarenheter är att när det rör sig om sidoentreprenörsföretag är många fast stationerade ute i en rad andra företag och finns inte tillgängliga den dag Libraprojektet genomförs på det egna företaget. Troligen skulle dessa inte ha svarat annorlunda på enkäten men det vet vi inget om eftersom det är arbetsplatsen som bedöms.

Erfarenheter av enkätundersökningar generellt brukar innebära ett betydligt större bortfall än det som varit synligt i denna undersökning. Det brukar vara ovanligt med svarsfrekvenser över 75-80 %. T ex hade motsvarande enkätundersökning inom Länsstyrelsen runt mångfaldsfrågor en svarsfrekvens på 50 % trots att det var en intern undersökning där de anställda fick enkäten i sitt postfack. Uppföljningsstudier av bortfall i enkätstudier t ex (ibid Olofsson) brukar visa att det alltid finns individer som inte önskar medverka med hänvisning till personlig integritet, en oro för anonymitet med fler orsaker. Att det bland 1000 deltagare bara skulle vara 17 individer plus enstaka ytterligare individer som valt att inte delta alls verkar därför osannolikt. Det går emellertid att anta att de personliga arbetsplatsbesöken med en introduktion av Libraprojektet och dess frågeformulär minskat bortfallet. Alternativet med t ex hemskickade frågeformulär hade troligen givit lägre svarsfrekvens men inneburit en större kontroll över bortfallet. En fördel med den valda undersökningsmetoden har även varit att den ganska snabbt satt igång diskussioner om enkätfrågorna och projekt Libra på arbetsplatsen. Svårigheten i dagsläget är att göra en mer exakt bedömning över antalet anställda på arbetsplatsen aktuell dag och framför allt eventuella skäl till varför vissa individer kanske inte deltog. Deltagandet byggde på frivillighet och anonymitet för både individ och företag. Detta sammantaget gör att det inte går att dra några slutsatser om gruppen som valt att inte genomföra enkätundersökningen skiljer sig från den grupp som deltagit.

## URVALET

Som tidigare diskuterats har urvalet inte varit identiskt i de bägge regionerna vilket kan försvåra en alltför detaljerad jämförelse mellan regionerna vilket inte heller bedöms som nödvändigt för projektet. I Västra Götaland ingår deltagare som medverkar i arbetsmiljöutbildningar, fler sidoentreprenörsföretag, fackligt aktiva deltagare, deltagare i regional yrkeskommitté med flera. I stort finns det inga större skillnader mellan hur de olika regionerna besvarat de enskilda frågorna vilket kan tolkas som att deltagarna trots allt är en relativt homogen grupp. Spretigheten i urvalet kan t o m ur Libraprojektets synvinkel vara en fördel eftersom ingen utomstående kontrollgrupp från annan del av Sverige finns till de bägge regionerna<sup>42</sup>. Genom sin spretighet motsvarar kanske resultaten i Västra Götaland mer den genomsnittliga byggsidan med en blandning av små och stora företag, sidoentreprenörer och byggföretag i en blandning men också med deltagande av mer eller mindre fackligt och arbetsmiljöengagerade individer.

## STÖD I ENKÄTEN FÖR FORTSATTA AKTIVITETER I MODELL-1

### BAKGRUND TILL ÅTTA AKTIVITETER

Enkätundersökningen är tänkt att ligga till grund för fortsatta aktiviteter i Modell-1. Som en avslutning av diskussionen görs därför ett försök att koppla resultaten till de tilltänkta aktiviteterna

### Formulering av Modell-1 enligt projektansökan

- mångfaldsenkät till företagen för kartläggning (den nu genomförda)
- genomföra utbildningar av personalchefer, platschefer, fackliga företrädare och arbetsledare i mångfald.
- genomföra interaktiv teater och följa upp med tema attityder om mångfald ute på byggarbetsplatserna.
- genomföra seminarium med "vittne" som har utländsk bakgrund och/eller är kvinna i byggsektorn.
- utveckla nätverk av lagbasar som vill arbeta med frågor knutna till ökad mångfald.
- införa mentorskap mellan lagbas eller utbildad färdigutbildade yrkesarbetare och blivande yrkesarbetare som har utländsk bakgrund eller är kvinna.
- inrätta argumentbank skapad av lagbasarna själva för att ha bra svar när mångfaldsfrågorna och frågorna om jämställdhet kommer.

---

<sup>42</sup> Se tidigare diskussion om stad, landsbyggd under urval

- ta fram diskussionsmaterial och undervisningsmaterial ur segregerings- och genusperspektiv för arbetsplatser

### MÅNGFALD UTIFRÅN ERFARENHETER AV ANDRAS MÅNGFALDSPROJEKT

Enligt t ex Lindgren<sup>43</sup> är det viktigt att definiera mångfald så brett som möjligt, att inkludera alla möjliga skillnader mellan människor. Annars finns enligt Lindgren risken att grupper ställs mot varandra och att medarbetarna inte ser att det handlar om dem själva, att skapa bättre arbetsklimat för alla inblandade i syfte att uppnå verksamhetens mål. Men för att få en "fungerande" mångfald måste arbetskraftens mångfald också sättas in i sitt organisatoriska sammanhang. Vanligtvis måste verksamheten utvecklas och bli mångfaldsorienterad för att kunna värdera och ta tillvara olikheter. I ett mångfaldsprojekt (Lindén<sup>44</sup>) inom posten formulerades följande som nödvändigt:

1. *"Det första steget är att inte diskriminera. Drivkrafterna är externa och individen identifieras med den grupp han eller hon tillhör och blir inte sedd som individ. Detta betyder att arbetsgivaren följer rådande diskrimineringslagstiftning och försöker vara rättvis genom att inte diskriminera kvinnor, individer med utländsk bakgrund o s v. I detta skede styr rädslan för att göra fel mer än möjligheterna till ny kompetens".*

När det gäller Skåne och Halland och Västra Götaland tyder mycket på att företagen i dessa regioner delvis har passerat detta stadium framför allt när det gäller individer med utländsk bakgrund. När det gäller kvinnorna ser det sämre ut i alla fall bland yrkesarbetarna. Resultaten visar att var fjärde deltagare i enkätundersökningen redan arbetar med individer med utländsk bakgrund i den egna arbetsgruppen och att det är än mer vanligt med så gott som daglig kontakt i arbetat med någon med utländsk bakgrund. I arbetsmiljöfrågorna framgår också att endast 15 % av deltagarna också anser att individer med utländsk bakgrund har det tuffare än "svenskar" på arbetsplatsen. Det finns inte heller någon skillnad mellan hur individer som faktiskt har utländsk eller svensk bakgrund har beskrivit sin arbetsplats i detta avseende. I Högbergs genomgång om forskningsläget inom mångfald konstateras dock: "...Vi vet att diskrimineringen tenderar att ha en hierarkisk prägel, det vill säga att grupper som av majoritetssvenskar uppfattas som mer lika 'det svenska' tenderar att diskrimineras mindre än grupper som av majoritetsbefolkningen uppfattas vara mer olika." Om detta stämmer på byggarbetsplatserna i de bägge regionerna kan vi i dagsläget inte ha några åsikter om utifrån

---

<sup>43</sup> Lindgren, C (2003) Utvärdering av projekt 'Mångfald i världen.' Arbetslivsrapport 2003:11

<sup>44</sup> Lindén, J (2002) Mångfald: en studie om etnicitet och arbetsliv på posten

enkätresultaten. Enkätresultaten visar t ex inte från vilka länder individer med utländsk bakgrund kommer. LO<sup>45</sup> har dock i dagarna lagt fram en rapport över hur fördelningen av individer med utländsk bakgrund ser ut i olika branscher och inom olika fackförbund. I en bilaga till deras rapport framgår fördelning inom byggverksamheten vilken presenteras i bilaga 4. I den framgår att det framför allt är Stockholm som har den största andelen av anställda i byggverksamheten med utländsk bakgrund. Det framgår att samtliga med utländsk bakgrund i Stockholm är 21 %. Nordisk bakgrund dominerar inte. Sett över hela Sverige är det dock individer med nordisk bakgrund som dominerar.

2. I nästa steg diskuteras det att värdesätta mångfald. *”Det innebär att organisationen medvetet börjar rekrytera medarbetare ur nya grupper i samhället främst för att klara kompetensförsörjningen. Arbetsgivaren förstår det affärsmässiga i att ha en arbetskraft som representerar kunderna eller brukarna, men organisationen har ännu inte förmåga att se och ta tillvara mervärdet av mångfalden. Mångfaldsarbetet är huvudsakligen en uppgift för personalavdelningen och ofta skapas speciella projekt som ska underlätta rekryteringen och introduktionen av de nyanställda”.*

Även detta steg har som jag uppfattar det de bägge regionerna till vissa delar passerat samtidigt som man befinner sig mitt uppe i steg två. Passerat i den mening att t ex framför allt individer med utländsk bakgrund men även kvinnor har fått anställningar i regionernas företag. Utbildningarna har också formellt varit öppna för kvinnor sedan lång tid tillbaka, kvinnorna har sökt utbildningarna, genomfört dem, och också fått en anställning i bästa fall men många har inte stannat kvar. Skolverket har t ex visat att närmare hälften av alla kvinnor försvinner under byggymnasieutbildningen och av de kvinnor som genomfört en byggymnasieutbildning lämnar hälften branschen inom fyra år efter att de genomfört utbildningen (Skolverket 2002). Mölledalsgymnasiet i Malmö, beläget i en av de deltagande regionerna, har redan idag cirka 50 % elever med utländsk bakgrund enligt Talent Talks rapport<sup>46</sup>. De flesta nyrekryterade kvinnor liksom nyrekryterade män hamnar dock längst ned i organisationen. Speciellt kvinnorna förväntas i stor utsträckning smälta in i normen på arbetsplatsen (jämför resultatet att ingenting förändras med fler av motsatt kön på

---

<sup>45</sup> Lo ”Integration 2004 – Fakta och kunskap” som ingår i en serie LO-rapporter som publiceras inom ramen för projektet Lika värde – Lika rätt

<sup>46</sup> Talent talk har genomfört två utvärderingar i ett antal byggymnasieskolor på uppdrag av Projekt Libra. Projektrapport etapp 2. Intervjuer 2003 med elever på Byggprogrammets årskurs 2.

arbetsplatsen). Många av de nya medarbetarna försvinner också om man senare behöver minska personalen vilket kvinnorna i hög grad drabbats av. Fortfarande finns glastak och glasväggar som hindrar minoritetsgrupper att göra karriär. Samtidigt som branschen har passerat steg två är den mitt uppe i detta steg. Organisationen börjar medvetet rekrytera medarbetare ur nya grupper i samhället främst för att klara den framtida kompetensförsörjningen och ett branschgemensamt projekt har startats.

*"Det tredje och slutliga steget handlar enligt författaren om att hantera mångfald. Det är vad man på engelska kallar *Managing diversity*. Detta innebär att hela organisationen utvecklas mot ökad mångfaldsorientering och att varje medarbetares individuella mångfald blir en verklig tillgång. Att arbeta med mångfald på detta sätt förutsätter ett långsiktigt, strategiskt utvecklingsarbete som är en del av den dagliga styrningen inne i de enskilda företagen. Det gäller att anpassa alla processer för mångfald och att undanröja eventuella hinder. Man använder sig av benchmarking och olika analysmetoder för att stämma av var man befinner sig i mångfaldsprocessen i företaget. Ansvaret ligger hos alla. En så kallad mångfaldsrevision görs årligen både internt och externt. Organisationen börjar få rykte om sig att vara en attraktiv arbetsgivare på grund av sin mångfaldsorientering".*

När det gäller steg tre är det företagsnivå och inte branschnivå som gäller med långsiktiga strategier och utvecklingsarbete som en del i den dagliga styrningen. Hit har kanske vissa enskilda företag kommit speciellt de som arbetar på en internationell marknad<sup>47</sup> men erfarenheter finns idag också från flera byggföretag och sidoentreprenörsföretag (ibid Olofsson, Kvinnor i bygg nätverksträff 2003 med flera artiklar i branschens tidningar). Våra resultat liksom den av Ledarna nyligen presenterad studien visar emellertid att om företagen generellt har dessa intentioner att arbeta med mångfald har det ännu inte helt nått ner till alla enskilda individer ute på arbetsplatsen, inte ens till alla ledningsnivåer d v s ett stort förankringsarbete återstår. 30 % av deltagarna i vår enkätundersökning anser dock att alla anställda absolut bör underlätta nyrekryteringen av kvinnor och individer med utländsk bakgrund till branschen. På samma sätt anser 30 % i Ledarnas urval att de som individer har ett egenansvar att arbeta med mångfaldsfrågor i branschen.

---

<sup>47</sup> Rekrytering i det nya Sverige. Seminarium: tema mångfald november 2002 på Skanska Skåne i arrangemang med Näringslivskontoret, Malmö stad och Integrationsverket.

## ÅTTA AKTIVITETER

### Aktivitet 1.

#### *Vad går det att dra för slutsatser av hur enkäten kan användas generellt*

Resultaten ger en positiv bild av synen på mångfald i de bägge regionerna men det är svårt att dra några slutsatser om hur det ser ut utanför de två storstadsregionerna med sin landsbygd. Ett eventuellt problem för Libraprojektet och dess framtida modellspridning är att endast dessa två storstadsregioner deltagit och att ingen kontrollgrupp som innehåller endast mindre städer och ren landsbygd deltagit i enkäten. I urvalet i de bägge regionerna finns dock arbetsplatser som täcker områden som har mer karaktär av landsbygd både i Skåne/Halland och Västra Götaland. Det är framför allt bygg och anläggningssidan och påfallande ofta de större rikstäckande företagen som nåtts i urvalet i dessa regioner. Närmare 73 % av deltagarna arbetar inom bygg och anläggningssidan. 16 % av deltagarna arbetar i sidoentreprenörsföretag och övriga med projektering, fastighetsskötsel mm.

Resultaten visar som tidigare diskuterats att var fjärde deltagarna i dessa två regioner redan idag har individer med utländsk bakgrund i sin arbetsgrupp. Till detta kommer att ytterligare ett stort antal ofta eller dagligen har kontakt i arbetet med någon med utländsk bakgrund. Om inte denna fördelning på arbetsplatserna gäller för övriga delar av Sverige är det troligen svårt att på branschnivå dra några stora växlar när det gäller inställningen både till kvinnor och till individer med utländsk bakgrund som arbetskraft i byggsektorn. Erfarenheterna från den nu genomförda enkätundersökningen är att ju närmare en individ arbetar med en annan individ av t ex utländsk bakgrund ju mer positiv är individen att medverka till att fler individer med utländsk bakgrund får plats på den egna arbetsplatsen. Detta är ett inte oväntat resultat. Det vi vet idag är hur individer i de två regionerna har besvarat dessa frågor. På samma sätt påverkar individernas egen tro på att arbetsuppgifterna går att förändra så att de bättre passar kvinnliga yrkesarbetare deras vilja att positivt medverka till fler kvinnor på arbetsplatsen. Egna erfarenheter från diskussioner med män anställda i branschen är att det är en rad faktorer som kopplas till nyrekryteringen av t ex kvinnor. Inte minst tycks arbetsmarknaden på hemorten, med ibland en mycket hög arbetslöshet även bland männen, i dagsläget påverkar deras åsikter om nyrekrytering av kvinnor mer än den generella åsikten att kvinnor inte skulle passa in i byggbranschen. Det upplevs inte relevant att idag "locka" in kvinnor till branschen när männen redan går arbetslösa långa perioder eller har höga frekvenser av belastningsbesvär. Det senare misstolkas av många som att hög

muskelstyrka i sig är avgörande för att individen inte skall utveckla belastningsbesvär vilket inte finns klara belägg för (Kihlbom & Hagberg<sup>48</sup>, Hägg et al<sup>49</sup>).

Det är också svårt att utifrån enkätsvaren få en uppfattning om hur kvinnorna ser på sin egen tillvaro ute på byggarbetsplatsen eftersom så få nåtts inom Libraprojektets ram. Spridningen mellan kvinnornas befattningar gör också att det inte går att jämföra några enstaka kvinnors åsikter med männens i motsvarande befattningar. Detta innebär de facto att det inte går att generalisera utifrån könsskillnaderna i enkätundersökningen. Det finns emellertid andra erfarenheter från projekt där kvinnorna varit involverade som sträcker sig över en period av mer än tio år (ibid Olofsson) och som täcker hela Sverige. Dessa resultat visar en relativt positiv bild om kvinnorna väl lyckas etablera sig i ett "öppet" företag. Erfarenheter finns också att hämta från Danmark där de kvinnliga målarna idag utgör 30 % av arbetskraften och på byggyrkeskolorna 50 %. I Danmark var det den tekniska utvecklingen och att männen helt enkelt valde bort yrket som blev öppningen för kvinnorna (Frydendal Pedersen<sup>50</sup>). Resultaten i den nu genomförda enkätundersökningen visar emellertid att kvinnornas svar avviker från männens inom en rad områden alltifrån befattningar, sammansättning av arbetsgruppen, generella arbetsvillkor mm.

Libraprojektet har också i huvudsak nått de större företagen, de med fler än 50 anställda speciellt på bygg- anläggningssidan. Över 80 % av deltagarna från bygg- anläggningssidan arbetar i dagsläget i företag med fler än 50 anställda. Detta är på intet sätt representativt för branschen som helhet där de små företagen utgör mer än 85 % av antalet företag. Cirka 40 % av antalet anställda inom bygg- anläggningssidan arbetade emellertid år 2000 i företag som hade fler än 200 anställda<sup>51</sup>. Sammantaget betyder detta att enkäten kan få svårt att fungera som ett referensmaterial vid eventuellt överförande av modellen till hela byggsektorn beroende på hur branschammansättningen ser ut i vald region. Det finns också i resultaten skillnader mellan hur olika grupper beskriver arbetsklimatet på arbetsplatsen. Sidoentreprenörerna anger t ex inte samma möjlighet till delaktighet på de besökta

---

<sup>48</sup> Kihlbom, Å & Hagberg, M (1990) Arbetsrelaterade muskuloskeletala sjukdomar- riskyrken och riskfaktorer. Arbete och Hälsa 1990:19. Solna, Arbetslivsinstitutet.

<sup>49</sup> Hägg, G M, Suurkula, J, Kihlbom, Å (1990) Prediktorer för belastningsbesvär i Skuldra/nacke. Arbete och Hälsa 1990:10. Solna, Arbetslivsinstitutet

<sup>50</sup> Frydendal Pedersen, E. (2004) Painters in Denmark: a woman's trade? In Women in Construction. Ed Clarke, L, Frydendal Pedersen, E, Michielsens, E, Susman B, Wall Christine. European Institute for Construction Labor Research. Reed Business Information

<sup>51</sup> **Branschstruktur, tidsserier 1984-2000** Byggnads- och anläggningsföretag (SNI 452) Källa: BI, SCB

arbetsplatserna. Här är dock viktigt att än en gång påpeka att det är den besökta arbetsplatsen som bedöms och inte det egna företaget. Tidigare studier har visat att anställda i små företag själva upplevde både högre delaktighet och större utvecklingsmöjligheter och dessutom hade bättre hälsa (ibid Olofsson) än anställda i de större företagen ett resultat även känt från andra branscher. Då enkäterna är anonymt ifyllda, så även företagstillhörighet, går det inte av resultaten att se i vilka situationer som projektledarna har kommit i kontakt med deltagarna från sidoentreprenörsföretagen i den här undersökningen men de flesta torde ha nåtts på de större arbetsplatserna.

Enkäten i sig och dess frågeställningar torde dock även regionalt i övriga Sverige kunna fungera som kartläggning av de anställdas inställning till den generella arbetsmiljön inklusive mångfaldsfrågorna. Framför allt kan resultaten utgöra ett stöd för regionerna vid val av fortsatta aktiviteter. Min personliga åsikt är att enkäten bäst kan fungera som en "dörröppnare" för att få igång diskussioner med utvalda företag eller regioner om speciella frågeställningarna som berör mångfaldsfrågor och attityder. Detta gäller inte bara attityder mot kvinnor och individer med utländsk bakgrund utan också frågor runt rekrytering, "könsmärkta arbetsplatser" och det arbetsklimat som förekommer oberoende av kön och etnisk tillhörighet. Utgör t ex arbetsklimatet ett hinder när det gäller rekrytering av morgondagens ungdom (Hoffrén-Larsson<sup>52</sup>, ibid Talent talk). I dessa fall kanske enkäten bör användas "öppnare" än vad som nu planeras och återförs till deltagarna och respektive företag tillsammans med gruppdiskussioner om arbetsmiljö och attityder. Enkäten skulle troligen också fungera som en bra inledning i de enskilda företagen på en mångfaldsstrategi med tillhörande utvecklingsplaner. Projekt Libra skulle även kunna arbeta mer med speciella målgrupper i sina insatser i andra frågor som inte bara kopplas till attitydfrågor. Enkätresultaten kan i dessa fall användas efter ytterligare datakörningar.

## **Aktivitet 2.**

### *Utbildning av personalchefer, platschefer, fackliga företrädare och arbetsledare om mångfald*

Projekt Libras upplägg av utbildningen är inte i detalj känd för undertecknad varför "utbildningen" diskuteras mer i allmänna ordalag och utifrån en utvärderingsplan från augusti 2003. Där har formulerats följande: "Utbildning i form av höjning av den kulturella kompetensen" hos personalchefer, platschefer, fackliga företrädare och arbetsledare om mångfald i syftet att få opinionsbildare på företag och arbetsplatser så att dessa i sin tur kan påverka värderingar och beteende

---

<sup>52</sup> Hoffrén-Larsson, R (2003) En ung generation yrkesarbetare möter en traditionell bransch. En studie av orsakerna till varför unga yrkesarbetare inte vill slutföra sin utbildning efter Byggprogrammet.

Enkätresultaten borde kunna användas som underlag både till de grupper som specificeras ovan men också vid nätverksträffar, lagbasträffar, branschutbildningar och inom undervisningen i skolorna. Viktigt är dock att debattera utifrån resultaten med branschens olika aktörer för att få igång en utvecklingsprocess och överföra känslan av att alla anställda verkligen är involverade i förändringen vilket resultatet visar att övervägande delen inte uppfattar idag. Upplever de att resultaten i enkäten är relevanta, stämmer resultaten med deras egna åsikter och deras eget företag i relation till segregering, jämställdhet och arbetsmiljö. Det finns alltid en risk med den typ av frågor som använts i enkäten att vi fått de politiskt korrekta svaren mer än de riktigt ärliga svaren även om resultaten visar att det finns en konsekvens i hur deltagarna besvarat de olika frågorna samt en viss samstämmighet med liknande frågeställningar i andra projekt. Svårare är kanske att genomskåda om nivån d v s positiv eller negativ ligger rätt men när resultaten används i ett utvecklingsprojekt spelar ju detta en mindre roll. I det sammanhanget gäller ju inte att "visa upp" ett positivt resultat utan att få till stånd en bra dialog runt svaren. Vissa av frågorna är rena faktafrågor t ex arbetsgruppernas sammansättning, inslaget av kvinnor och individer med utländsk bakgrund på arbetsplatsen där det finns "rätta svar" som är lätta att diskutera utifrån. Andra frågor är mera åsiktsfrågor. Inför upplägget av "utbildningarna" är mitt förslag utifrån enkätresultaten att ingående diskutera vad som är de största hindren i dagsläget. Är hindren i de bägge aktuella regionerna idag kopplade till negativa attityderna till mångfald hos de anställda ute på byggarbetsplatserna i just dessa bägge regioner. Resultaten är inte entydiga och många har både erfarenhet av att arbeta tillsammans med individer med utländsk bakgrund och att ha daglig kontakt med individer med utländsk bakgrund. Ligger hindren kanske snarare i t ex de olika rekryteringsprocesserna vid PRAO, praktikplatsfördelning, osäkerhet om vad den arbetssökandes utbildning står för eller processerna som tillämpas vid anställningen (se statistisk diskriminering under tidigare diskussion). Går det att misstänka att det finns en hierarkisk diskriminering i branschen d v s har vissa speciella grupper med utländsk bakgrund problem och hur skall det i så fall tacklas i fortsättningen? Finns det skillnader i att leda eller bli ledd av individer med utländsk bakgrund och hur skall det i så fall hanteras? Varför jag diskuterar detta är för att upplägget av "eventuella utbildningar" kommer att skilja sig åt beroende på syfte och målsättning med utbildningen.

Forskningsresultat (ibid Olofsson, Women in Construction<sup>53</sup>) och diskussioner vid nätverksträffar ger inte heller någon klar bild, snarare tvärt om, att det skulle vara huvudsakligen attityderna från arbetskamraterna som driver bort t ex kvinnorna från branschen.

---

<sup>53</sup> Women in Construction (2004) Ed Clarke L, Frydendal-Pedersen, E, Michielsens, E, Susman, B, Wall, C. European Institute for Construction Labour Research. Reed Business Information

Inte heller finns det någon skillnad i svaren som handlar om kamratskap och utslagningsmekanismer när jämförelser görs mellan gruppen som har svenskfödda föräldrar och gruppen som har utländsk bakgrund. Bilden är betydligt mer mångfasetterad. Även tidigare erfarenheterna från studier (Amble<sup>54</sup>, ibid Olofsson, ibid Hofréen-Larsson) visar dessutom att män som lämnar branschen oftast lämnar av samma skäl som kvinnorna, graviditet undantagen. Det tycks finnas gemensamma hinder när det gäller rekrytering av framtidens arbetskraft och inte minst när det gäller att behålla arbetskraften. Troligen finns mycket att vinna på att bredda diskussionen (ibid Lindgren) och arbeta med dessa frågor ur både ett kvinnligt, manligt och etniskt perspektiv.

Några speciella tveksamheter när det gäller kvinnorna har framkommit i enkätresultaten som jag finner intressanta att diskutera. Ledningen uppger generellt att de är positivare än yrkesarbetarna till att medverka till fler kvinnor på den egna arbetsplatsen enligt undersökningsresultatet. Å andra sidan har ledningen uttryckt att de uppfattar att det är en mer negativ inställning till kvinnliga yrkesarbetare på arbetsplatserna än vad yrkesarbetarna uppfattar att det är. Vad betyder detta resultat? Även om frågeställningen är formulerad som en åsikt om den allmänna inställningen till kvinnor visar tidigare erfarenheter och även enkätresultaten att det är lätt att föra över sin egen åsikt i dessa situationer. Är ledningen positiv till kvinnliga tjänstemän generellt men fortfarande inte lika positiv till kvinnliga yrkesarbetare? Vad betyder det i så fall för nyrekryteringen till företagen där det är ledningen som slutligen avgör vem som får en anställning? Genomsyrar denna "tveksamma åsikt" många i företagsledningen hjälper det ju inte att öka utbildningen generellt. Troligen måste andra "stödåtgärder" från branschens sida sättas in parallellt för att det inte skall gå snett på vägen (se även diskussionen om Byggchefernas åsikter där dels attityderna och dels kompetens hos både kvinnor och individer med utländsk bakgrund ansågs utgöra ett hinder för dessa grupper). Ett förslag är att pröva det franska projektets<sup>55</sup> upplägg med en "för gruppen gemensam personlig stödperson eller buffert" som stöder och aktivt hjälper och följer de kvinnor som i dagsläget tycks ha det svårast d v s kvinnliga yrkesarbetare. Detta gäller i övergången mellan byggyrkeskolan och anställningen i företagen men också uppföljningen av hur det fungerar på arbetsplatserna under den första tiden. Detta kan vara ett sätt att kompensera för deras brist på nätverk inne i branschen både vid anställningstillfället och om det inte fungerar på arbetsplatsen. Detta är säkert applicerbart även på andra kvinnliga yrkesgrupper och grupper med individer med utländsk bakgrund. Ett annat förslag skulle kunna vara att ordna seminariedagar med företagsledare, fackliga

---

Amble N (1990) Kvinner på bygg og anlegg- en kulturkollisjon med ukent virkning- Hovedoppgave i Psykologi, Psykologisk Institutt, AVH, Universitetet i Trondheim.

<sup>55</sup> Projekt Libras samarbetspartner i det transnationella arbetet

organisationer, kvinnor och män i olika befattningar och med olika etniskt ursprung med möjlighet att i mindre grupper diskutera tillsammans var de största reella hindren faktiskt ligger och hur dessa skall hanteras i fortsättningen. Är t ex hindren desamma oberoende av befattning?

Även lärlingarna har uttryckt tveksamheter om den allmänna inställningen är positiv till kvinnliga arbetsledare och platschefer. Finns det risker i framtiden med den unga generationens inställning? Kan det vara så att lärlingarna är mer "oförstörda" och lyhörda när de kommer nya på en arbetsplats och därför beskriver "den reella verkligheten" eller har de mer fördomar än övriga yrkesarbetare? Talet talk<sup>56</sup> har vid sina intervjuer med elever på byggprogrammet konstaterat: "...Majoriteten av eleverna verkar vara positiva till ökat mångfald och ser inte några hinder för kvinnor och personer med utländsk bakgrund." Eleverna är vana vid att 50 % av eleverna har en utländsk bakgrund. Däremot är de väl medvetna om att fördomar finns på arbetsplatserna men de menar att det förekommer framför allt bland de äldre." Men Talet talk konstaterar också att eleverna redan under utbildningen blir en del av branschen och därför har svårt att betrakta den utifrån. I den nu genomförda enkätundersökningen finns dock inget belägg för att det är någon enskild grupp som har negativa åsikter. Åsikterna finns i alla åldersgrupper och inom alla befattningar och delbranscher.

### **Aktivitet 3.**

#### *Interaktiv teater och uppföljning med tema attityder om mångfald ute på arbetsplatser*

Hur den interaktiva teatern skall gå till på arbetsplatserna är inte heller i detalj känd för undertecknad varför det är svårt att ta ställning till om enkätresultaten kan användas inom denna aktivitet. Stå -upp- aktiviteter har diskuterats. Utifrån de erfarenheter som andra företag, kommuner och forskare diskuterat samt utvärdering från tidigare "Libraaktiviteter" förs därför en mer generell diskussion om eventuell koppling till enkätresultaten.

Rent generellt har bland annat Fürst<sup>57</sup> redan i mitten av 1980-talet och Lindgren (ibid 2003) diskuterat att attityder är utomordentligt svåra att rå på. Fürst menar också att attityder förändras först när verkligheten förändras och att det därför är en bättre strategi att haka på marknadskrafterna när det gäller t ex kvinnornas inbrytning i mansdominerade branscher (jfr Danmarks målare) än att försöka påverka attityderna först. Samma bör gälla för individer

---

<sup>56</sup>

<sup>57</sup> Fürst, G (1985) Reträtten från mansjobben: en studie av industriarbetande kvinnor och arbetsdelning mellan könen på intern arbetsmarknad. Sociologiska Institutionen, Göteborgs Universitet.

med utländsk bakgrund. Även Lindgren menar att forskning visar att det är mycket svårt att förändra människors attityder enbart med hjälp av utbildningskampanjer. Kampanjer tenderar ofta att bli till "tomteblöss" vars tillfälliga sken möjligen uppmärksammas av de redan "frälsta", men som i övrigt inte ger några bestående effekter på vare sig attityder eller beteenden enligt Lindgren. Enkätresultaten har också som tidigare diskuterats visat att de grupper som har daglig kontakt med individer med utländsk bakgrund i arbetet är betydligt positivare till att också hjälpa till vid rekryteringen av nya medarbetare med utländsk bakgrund. På samma sätt påverkar tron på den framtida tekniska utvecklingen åsikten om egen medverkan till att fler kvinnor kommer in på arbetsplatserna. Om man med mångfald enbart syftar på etnisk och nationell tillhörighet, vilket kanske ursprungligen var vad det handlade om, finns en risk för ett "vi och dom tänkande" där många människor tror att inte de själva utan bara individer med utländsk bakgrund berörs enligt Fägerlind. Thomas menar att mångfald faktiskt inte bara handlar om olikheter, utan även innefattar de stora likheter som finns på arbetsplatsen. Våra enkätresultat visar en ganska hög homogenitet när de anställda beskriver sin egen arbetsmiljö d v s oberoende av befattning, om man är man med utländsk bakgrund eller svenskfödd man eller kvinna. Speciellt märks detta i den manliga gruppen. Genom att använda "likhet" mer än "olikhet" skulle man kanske uppnå en flerdimensionell "utbildning" (Cox<sup>58</sup>, Fägerlind). Talet Talks utvärdering av tidigare insatser i skolorna bör också ligga till grund för val av fortsatta aktiviteter. Det finns en del i den utvärderingen som styrker diskussionen som beskrivs ovan t ex att eleverna hade svårt att minnas och framför allt se sin egen roll kopplad till den teaterföreställning runt mångfald de hade varit med om. Spontant såg de sin roll bland Byggpiloterna på ett helt annat sätt, de kunde känna igen sig. På samma sätt visar våra egna resultat som tidigare diskuterats att mer än hälften av deltagarna i dagsläget tror att t ex fler kvinnor eller individer med utländsk bakgrund i branschen inte skulle innebära någon förändring.

#### **Aktivitet 4.**

##### ***Seminarium med "vittne" som har utländsk bakgrund och/eller är kvinna i byggsektorn***

Bredden på upplägget av denna aktivitet är i detalj inte känd för undertecknad utan diskuteras generellt utifrån utvärderingsplanen augusti 2003. Där formuleras syftet som följande: "Att påverka värderingar och beteendemönster i positiv riktning på byggföretag och i skolor beträffande personer med utländsk bakgrund och kvinnor"

Enkätresultaten tyder på att huvuddelen av de anställda ute på arbetsplatserna i de bägge regionerna redan är positiva till mångfald på arbetsplatsen och att de dessutom aktivt önskar

---

<sup>58</sup> Cox (1997) Developing Competency to Manage Diversity - Readings, Cases and Activities. Berrett-Koehler Publishers Inc.

engagera sig själva i det arbetet. På samma sätt anser Talent Talk att lärlingarnas inställning till mångfald är huvudsakligen positiv. Återigen kan man diskutera om svaren ger en alltför positiv bild av byggarbetsplatserna men i dagsläget tyder resultaten som diskuterats ovan på att svaren är ganska konsekvent besvarade i de bägge regionerna som berörs vilket kan ses som en typ av validering av frågorna. Huvuddelen av de anställda ute på arbetsplatserna i de bägge regionerna är åtminstone i teoretisk mening positiva till kvinnor och individer med utländsk bakgrund. Dessa resultat förenklar eller komplicerar den tänkta aktiviteten med "vittnen på arbetsplatsen eller företaget". Vilken ansats skall aktiviteten ha? Det går att se minst två olika upplägg. Ett där utgångsläget är att utgå från det positiva resultatet där majoriteten av deltagarna på arbetsplatserna idag ställer sig positiv till kvinnor på byggarbetsplatsen i olika befattningar och dessutom är vana vid individer med utländsk bakgrund på arbetsplatsen. Det andra upplägget är att "försöka påverka värderingar och beteendemönster" där alla omfattas av aktiviteten oberoende av vilken inställning de uttryckt i enkäten

I det första fallet ingår inget inslag enligt min uppfattning som direkt pekar ut kvinnor och individer med utländsk bakgrund som speciella. Dessa grupper skulle i det fallet alltid vara ett naturligt inslag, en förebild, en självklarhet tillsammans med "svenska män i motsvarande befattning i byggbranschen" i samtliga aktiviteter som arrangeras under Libraprojektets gång utan att pekas ut som enskilda individer med någon speciell egenskap. Här går att göra jämförelser med en av Sveriges Byggindustriers rekryteringsfilmer där en yrkesinriktning beskrivs från två olika perspektiv ett manligt och ett kvinnligt. Detta upplägg skulle också kunna gälla i skolorna inför elevernas yrkesval, på mässor, i utbildningssammanhang mm. Som Helin har uttrycker det "... Värderingar uttrycks genom beteenden. Uttrycket att leva som man lär betyder att det inte råder skillnad mellan ord och handling. Värderingar talar, handlingar demonstrerar det talade. Om man menar att lika gäller för alla på arbetsplatsen, så ska det också synas".

I det andra fallet uppfattar jag att det finns en risk att först peka på att vissa grupper av de anställda på arbetsplatsen eller företaget i de bägge regionerna antas vara "udda" d v s ett vi och dom. Hur uppfattas detta av t ex de grupper med utländsk bakgrund som redan finns på arbetsplatserna och i företagen sedan årtal tillbaka och som inte verkar uppleva några speciellt stora problem vare sig enligt egen uppfattning eller av sina arbetskamrater enligt enkätundersökningen. De med utländsk bakgrund har i medeltal arbetat 18 år i branschen och finns som resultaten visat i alla ålderskategorier vilket styrker att det fungerar bra. Inte heller deras arbetskamrater ser några större problem med vare sig kvinnor eller individer med utländsk bakgrund i dagsläget tvärtom vill de medverka till att fler får plats på deras egen arbetsplats. Finns det en risk att det "skapas" ett problem eller frågetecken som inte finns speciellt utbrett idag om bara individer med utländsk bakgrund och kvinnor deltar i aktiviteten och inte representanter från övriga `svenska` män i motsvarande positioner från arbetsplatsen?

Här tror jag det finns skäl att ingående diskutera igenom just denna aktivitet i just dessa bägge regioner utifrån det faktiska enkätresultatet som kanske har visat sig positivare än vad som förväntades när modellerna formulerades. Däremot anser jag, som diskuterats ovan, att

det är oerhört viktigt att kvinnor och individer med utländsk bakgrund alltid finns som en naturlig förebild i alla sammanhang där `svenska` män från byggbranschen deltar och visar upp sig d v s att bilden av branschen försöker spegla den mångkulturella bild som branschens parter säger sig vilja utveckla.

#### **Aktivitet 5-7**

- *Utveckla nätverk av lagbasar som vill arbeta med ökad mångfald.*
- *Argumentbank som skapas av lagbasarna själva*
- *Mentorskap av t ex lagbas eller utbildad yrkesarbetare*

De tre aktiviteter är intimt sammankopplade. I dessa aktiviteter uppfattar jag att enkätresultaten framför allt kan fungera som underlag till diskussioner. Lagbasarna kan i sina diskussioner öppet diskutera enkätresultaten utifrån möjligheter och hinder med mångfald. Diskutera den dagliga arbetsmiljön t ex vad "hårt men OK" står för. Var går gränserna mellan det positiva "hårt men OK" som ger trygghet och sammanhållning och psykningar. Hur kan basarna se när denna skillnad inträffar i det dagliga arbetet. Utgör detta som de allra flesta faktiskt uppfattar positiva klimat något hinder för några grupper t ex kvinnor, individer med utländsk bakgrund, lärlingar, nyanställda och praoelever? Hur skall man t ex då gå tillväga om man upptäcker att gränserna tänjs. Mångfald innebär en positiv utveckling för alla på arbetsplatsen även för "svenska" män. Vilka förebilder är lagbasarna själva, efter vilka regler "rekryterar" de själva medarbetare när de har möjlighet att påverka? Enligt resultaten tror 50 % av lagbasarna att det inte blir någon förändring med fler kvinnor på arbetsplatsen och var femte tror det blir sämre. Att det upplevs som sämre bör tas på allvar och diskuteras för att öka kunskapen om de reella hindren? Vad innebörden av mentorskap betyder bör diskuteras och diskussioner föras om att resurser avsätts även på sikt? Här går att göra jämförelser med planerna för handledarskapet för lärlingar (ibid Hoffrén-Larsson).

Nätverk (Libras KiB<sup>59</sup> och Byggnads eget nätverk för kvinnliga byggnadsarbetare) har startats för kvinnorna där de kan komma samman, ge varandra stöd men också driva gemensamma frågeställningar i branschen. Sett utifrån kvinnornas perspektiv och kanske framför allt från individer med utländsk bakgrunds perspektiv kan man dock diskutera om endast denna typ av nätverk är tillräckligt. En rad studier och AMS statistik visar att rekryteringen till företagen oftast går informella vägar och i det sammanhanget behöver troligen kvinnorna men även individer med utländsk bakgrund även ett större och starkare nätverk med framför allt majoriteten d v s huvudsakligen de män som redan är etablerade ute på byggarbetsplatserna. Mitt förslag är därför att det startas upp en försöksverksamhet inom

---

<sup>59</sup> KiB står för Kvinnor i Bygg

Libraprojektets ram med nätverk med en blandning av på arbetsplatserna eller t ex inom facken yrkesverksamma män och kvinnor i olika åldrar för att just stärka de informella rekryteringsvägarna.

### Aktivitet 8

*Diskussionsmaterial och undervisningsmaterial ur segregerings- och genusperspektiv för arbetsplatser tas fram.*

Undertecknad har ingen insyn i hur detta material skulle se ut och om enkätresultaten är relevanta i detta avseende men enligt utvärderingsplanen bygger materialet på erfarenheter från 1:1 – 1:7.

### SYNUNKTER PÅ FRAMTIDA FRÅGEFORMULÄR

Det mesta tyder på att enkäten fungerat i stort. Det går dock att se att vissa frågor skulle behöva gå mer på djupet om kunskapen ytterligare skall öka.

- 1 En sådan fråga är t ex att fråga de med utländsk bakgrund vilken del av världen de själva kommer ifrån.
- 2 Frågan om föräldraledighet är oklar den ger ingen uppfattning om någon längd på föräldraledigheten och hur vanligt det är att även männen tar ut längre föräldraledighet. Detta kan vara av intresse när t ex familjevänliga arbetsplatser diskuteras.
- 3 Frågan om hur fler av motsatt kön skulle påverka arbetsplatsen borde följas upp med en motsvarande fråga om hur individer med utländsk bakgrund skulle påverka arbetsplatsen
- 4 Det finns några frågor som är oklara t ex födelseland och föräldrars födelseland
- 5 Det är rörigt i dagens frågeformulär med hoppen mellan byggarbetsplats och regions/huvudkontor. Det ger troligen ett onödigt bortfall.
- 6 Generellt vore det intressant att ha en fler öppna frågor där vi ställer frågan varför eller på vilket sätt om deltagarna t ex svarat negativt eller positivt på flera av frågorna t ex medverkan vid rekryteringen. Det skulle ge en ökad kunskap inför fortsatta diskussioner och behöver inte nödvändigtvis behandlas statistiskt.
- 7 Allmänt borde antalet frågor dras ned och istället fördjupas. Dessutom borde större stil på texten användas och enkäten borde vara betydligt luftigare. Det blir på bekostnad av antalet sidor men hela enkäten skulle nog upplevas lättare att fylla i.
- 8 Instruktioner och information kan förslagsvis ligga på ett speciellt blad. På försättsbladet kan exempel ges på hur frågorna skall fyllas i vilket skulle kunna minska ner instruktionerna inom varje frågeställning och därmed underlätta förståelsen av frågan.

## REFERENSER

ABRAHAMSSON, K & FÜRTH, T RED (1999)

Olika som bär, Stockholm, Bulls Tryckeribolag.

AMBLE, N (1990)

Kvinner på bygg og anleg- en kulturkollisjon med ukent virkning. Hovedoppgave i Psykologi, Psykologisk Institutt, AVH, Universitetet i Trondheim.

BANDURA, A (1991)

Social cognitive theory of selfregulation. Org Behav Human Dec Process 1991;50:248-87

BEHTOUI, ALIREZA (1999)

Invandrare på den svenska arbetsmarknaden. En delrapport från LO-projektet. Ökad Syssel-sättning, ÖS. Stockholm, Enskede Offset AB.

BYGGCHEFSBAROMETERN-MÅNGFALD (2004)

källa Byggchefernas hemsida [www.Byggcheferna.com](http://www.Byggcheferna.com)

BYGGKOMMISSIONEN SLUTRAPPORT 2003

COX (1997)

Developing Competency to Manage Diversity - Readings, Cases and Activities. Berrett-Koehler Publishers Inc.

LINDÉN, J (2002)

Mångfald: en studie om etnicitet och arbetsliv på posten

DE LOS ROYES P & WINGBORG M (2002)

Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige. En kunskapsöversikt. Rapportserie 2002:13. Integrationsverket

EILARD, A (2000)

Diversity Management i teori och praktik- en fallstudie av mångfaldskommunikationen på Frigoscandia Equipment AB. Avdelningen för medie- och kommunikationsvetenskap, Sociologiska institutionen Lund

FRANZÉN (1996)

Flyktingar- invandrare som arbetssökande i Sverige. En studie av migration och förändring. Forskningsrapport från pedagogiska institutionen nr 59. Stockholms Universitet.

FÄGERLIND, G (1999)

Managing Diversity- strategier för mångfald i USA, Utlandsrapport, Sveriges tekniska attachéer. Stockholm

HELIN, SAHIN (2000)

Arbetar facket med mångfaldsfrågor? - en studie om fackets hinder och möjligheter att främja den etniska mångfalden i arbetsmarknaden. Göteborgs Universitet.

HOFFRÉN-LARSSON, R (2003)

En ung generation yrkesarbetare möter en traditionell bransch. En studie av orsakerna till varför unga yrkesarbetare inte vill slutföra sin utbildning efter Byggprogrammet.

HÄGG, G M, SUURKULA, J, KIHLMOM, Å (1990)

Prediktorer för belastningsbesvär i Skuldra/nacke. Arbete och Hälsa 1990:10 . Solna, Arbetslivsinstitutet

HÖGLUND, S (1999)

I Olika som bär- om etnisk diskriminering och mångfald i arbetslivet. Red Abrahamsson K, Bjärvall, K, Fürth, T Rådet för Arbetslivsforskning & Institutet för Framtidsstudier 1999

”INTEGRATION 2004 – FAKTA OCH KUNSKAP”

Ingår i en serie LO-rapporter som publiceras inom ramen för projektet Lika värde – Lika rätt.

KIHLMOM, Å & HAGBERG, M (1990)

Arbetsrelaterade muskuloskeletal sjukdomar- riskyrken och riskfaktorer. Arbete och Hälsa 1990:19. Solna, Arbetslivsinstitutet.

LARKIN, T & LARKIN, S (1994)

Communicating Change – How to Win Employee Support for New Business Directions. R. R. Donnelly & Sons Company.

LARSSON (1997)

Tillämpad kommunikationsvetenskap. Lund

LINDGREN, C (2003)

Utvärdering av projekt `Mångfald i vården`. Arbetslivsrapport 2003:11. Arbetslivsinstitutet, Solna

OLOFSSON, B, ERICSON, M, LINDELL, AHLBORG, B & FAGERBERG-LINDQVIST, A (1993)

Kvinnan och mannen i byggyrken – en jfr studie, Bygghälsans forskningsstiftelse, Stockholm

OLOFSSON, B, ERICSON, M, LINDELL, (1996)

Kvinnan och mannen i Byggyrken – arbetsledarnas arbetsmiljö. Byggbranschens Forskningsstiftelse, Stockholm.

OLOFSSON (2000)

Kvinnor och män i byggyrken- en jämförande studie. Med. doktorsexamen i Teknisk Arbetsvetenskap. Industriell Ekonomi och Arbetsorganisation, Kungliga Tekniska Högskolan, Stockholm.

OLOFSSON, B (2003)

Byggbranschen - en möjlighet för kvinnor? En Rapport vid Centralgalaxen Bygg AB

NILSSON, A-L (2003)

Byggkvinnor i Skåne, Byggnads, Malmö

RYDAHL, M (2001)

Utveckling av organisation, arbetsmiljö och verksamhet - en redovisning av mångfalds- och integrationsenkäten

THOMAS R & ROOSEVELT T JR. (1996A)

"From Affirmative Action to Affirming Diversity", Differences that Work - Organizational Excellence through Diversity, Mary C. Gentile (red.). Harvard Business

THOMAS R. & ROOSEVELT T JR. (1996B)

Redefining Diversity. AMACOM 1996.

WINGBORG, M (1999)

Filosofi för antidiskriminering. I Olika som bär. Red Abrahamsson K, Bjärvall, K, Furth, T. Rådet för arbetslivsforskning och Institutet för framtidsstudier

WOMEN IN CONSTRUCTION (2004)

Ed Clarke L, Frydendal-Pedersen, E, Michielsens, E, Susman, B, Wall, C. European Institute for Construction Labour Research. Reed Business Information

**BILAGA 1 INDEX*****Delaktig: alfa 0,85***

vänligt arbetsklimat  
öppenhet för nya idéer  
möjlighet att påverka min arbetssituation  
man kan föra fram kritik

***Arbetsklimat: alfa 0,65***

lärlingar är välkomna  
kamratskapet är gott  
hårda ord men ok

vi accepterar nya i gänget

***Utslagningsmekanismer: alfa 0,71***

psykningar förekommer  
hög anpassning till oskrivna regler  
mobbnig förekommer  
tufft för kvinnor att jobba här  
personer med utländsk bakgrund har det tuffare än "svenskar"

***Individer med utländsk bakgrunds påverkan på arbetsplatsen: alfa 0,93***

24:1 kamratskapet  
24:2 gruppens arbetsprestation  
24:3 kvalitet på arbetet  
24:4 gruppens arbetsmetoder

***Inställningen till individer med utländsk bakgrund som ledning: alfa 0,95***

20:4 arbetsledare  
20:5 platschef  
20:6 tjänsteman

***Fler kvinnors påverkan på arbetsplatsen: alfa 0,88***

25:1 kamratskapet  
25:2 gruppens arbetsprestation  
25:3 kvalitet på arbetet  
25:4 gruppens arbetsmetoder

***Inställningen till kvinnliga yrkesarbetare: alfa 0,84***

21:1 yrkesarbetare  
21:2 lärlingar  
21:3 lagbasar

***Inställningen till kvinnlig ledning: alfa 0,85***

21:4 arbetsledare  
21:5 platschef  
21:6 tjänsteman

***Inställningen till individer med utländsk bakgrund som yrkesarbetare: alfa 0,84***

20:1 yrkesarbetare  
20:2 lärlingar  
20:3 lagbasar

***Inställningen till individer med utländsk bakgrund som tjänstemän på kontor (ej plats): alfa 0,92***

22:1 administratörer/handläggare  
22:2 specialister/kvalitetsansvarig  
22:3 mellanchef/företagsledare

***Inställningen kvinnor som tjänstemän på kontor (ej platskontor): alfa 0,92***

23:1 administratörer/handläggare  
23:2 specialister/kvalitetsansvarig  
23:3 mellanchef/företagsledare

**BILAGA 2. JÄMFÖRELSE EGET MATERIAL OCH LÄNSSTYRELSEN SKÅNE**

	eget material	Länsstyrelsen, Skåne
personen är född och uppväxt i annat land av icke svenska	64 %	87
personer som är födda i Sverige men deras föräldrar	39	11
personer som är födda i Sverige med en icke svensk adoptivbarn från annat land än Sverige	14	2
personer som kom hit som litet barn av icke svenska	16	2
personer som ej är svenska medborgare	24	23,5
personer som är födda utomlands av svenska föräldrar	30	23,5
personer som är födda utomlands av en svensk förälder	4	1,0
annat	19	8,5
	3	8,0

### BILAGA 3 MÅNGFALD

Referens: Handlingsplan för att främja etnisk mångfald bland anställda. Antagen av Umeå universitetsstyrelsen 2001-0219

I handlingsplanen används begreppet "personer med annan etnisk bakgrund." Detta begrepp omfattar alla som själva definierar sig som personer som har sina rötter i en annan etnisk grupp än det svenska och är i vissa avseenden något vidare än lagens definition men bortser också från det som i lagen anges som ras och trosbekännelse.

Integrationsverket definierar begreppet "invandrare" som den som själv har invandrat, emigrerat, till Sverige. Begreppet "person med utländsk bakgrund" definieras på samma sätt som Statistiska Centralbyrån; dvs. en person vars ena eller båda föräldrar är födda i annat land.

Det har riktats viss kritik mot definitionen av begreppet "person med utländsk bakgrund" då det inte anses vara ändamålsenligt och att det i de många avseenden är lika dåligt eller kanske sämre än invandrarbegreppet. Definitionen understryker det främmande och det osvenska. Det är såtillvida lika stigmatiserande, både kulturellt och socialt, som invandrarbegreppet. Det är dessutom krångligare. I praktiken är risken stor att det kommer att förkortas till "utlänningar" vilket är fördomsfrämjande och övergavs redan 1968 då statsmakten införde begreppet invandrare istället för utlänning.

Ett annat problem förknippat med denna definition är att den inbegriper även personer som är födda i Sverige, vilka kanske inte definierar sig som invandrare. Det finns ca 700 000 människor i Sverige som har minst en förälder född utomlands men som kanske aldrig känt sig som annat än svenska. Barn till föräldrar som själva

invandrat som mycket unga och/eller har gift sig med svenskar samt adoptivbarn, ca 40 000 personer som adopterats från utlandet sedan 1968 och deras barn, inräknas också i denna grupp.

Ytterligare ett problem med denna definition är att begreppet fokuserar på nationsgränser och inte etnicitet. Detta innebär att svenska medborgare födda utomlands med svenska föräldrar definieras som "personer med utländsk bakgrund". !! (OBS Gäller endast om föräldrarna inte längre är/har varit mantalskrivna/kyrkobokförda i Sverige.)

Definitioner utländsk bakgrund SCB utländsk o svensk bakgrund

Indelning av individer efter **utländsk** och svensk **bakgrund** bygger på det egna och föräldrarnas födelseland. Till de med **utländsk bakgrund** räknas personer födda utomlands och de som är födda i Sverige med två utrikesfödda föräldrar. De födda i Sverige med minst en förälder född i Sverige har svensk **bakgrund**. Även familjer kan delas in efter **utländsk** och svensk **bakgrund**. Då räknas endast de vuxna i familjen. Då en eller båda vuxna har svensk **bakgrund** har familjen svensk **bakgrund** och om anses alla vuxna har **utländsk bakgrund** har familjen **utländsk bakgrund**. (Personer med **utländsk bakgrund**: Riktlinjer för redovisning i statistiken). Meddelanden i samordningsfrågor (MIS) 2002:3. SCB)

**BILAGA 4 UTLÄNDSK BAKGRUND I BYGGVERKSAMHET**

Tabell 1 Arbetare med utländsk bakgrund Byggverksamheten % \* övriga europa, USA, Kanada, Japan, Australien eller Nya Zeeland \*\* antal i urvalet för litet. Källa www.LO.se

%	Stock- holm	Göte- borg	Malmö	Övr	Södra mellan- byggden	Norra mellan- bygden	Hela landet
född övr Norden							
minst 10 år	3	**	**	2	3	3	3
högst 9 år	0	**	**	0	0	0	0
född övriga europa*							
minst 10 år	1	**	**	1	1	0	0
högst 9 år	2	**	**	0	0	0	0
födda övr världen							
minst 10 år	2	**	**	1	0	0	1
högst 9 år	2	**	**	0	0	0	0
totalt födda utomlands	10	**	**	4	4	3	3
utlandsfödda föräldrar							
en	7	**	**	7	4	9	7
två	4	**	**	1	2	1	2
totalt med föräldrar födda utomlands	11	**	**	8	6	10	9
samtliga utl bakgrund	21	**	**	12	10	13	14

## **BILAGA 5 ENKÄT**

**EU Equal projekt Libra** är byggsektorns nya storsatsning i frågorna mångfald, diskriminering och segregering. Samarbetspartners är Sif, Sveriges Byggindustrier (BI), Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) samt rehabiliteringsföretaget Galaxen. Målet är att genom experiment arbeta fram 8 modeller för att på sikt underlätta rekrytering på alla nivåer inom byggsektorn. I första modellen ingår ett frågeformulär, som är tänkt att vara ett underlag för fortsatta insatser i projektet.

Målet med frågeformuläret är att få en uppfattning om hur de anställda upplever byggsektorn idag. Vi vänder oss till tusen anställda i experimentområdena Skåne, Hallands och Västra Götalands län.

Du är helt anonym, vi frågar inte om namn, yrke, arbetsgivare eller arbetsplats utan är bara intresserade av din personliga åsikt i frågorna. Vissa av frågorna kan tyckas onödiga eller svåra, försök svara så gott du kan för det finns inget rätt eller fel svar. Om du undrar något kan du fråga vår Libra-representant på plats eller ringa till mig, Åsa Douhan, 070-376 38 88.

Resultatet av frågeformuläret kommer bara att användas inom projekt Libra och vara underlag för kommande aktiviteter. Följ projektet på [www.libra.nu](http://www.libra.nu)

### **EU Equal projekt Libra**

Åsa Douhan

Koordinator

070-376 38 88

## 1. Län

1. Skåne/Hallands län
2. Västra Götalands län

## 2. Kön

1. Man
2. Kvinna

## 2b. Din ålder \_\_\_\_\_ år

## 2c. Antal år i byggbranschen \_\_\_\_\_ år

## 3. Arbetar du

1. Heltid
2. Deltid

## 4. Var är du född?

1. I Sverige
2. Utanför Sverige

## 5. Var är dina föräldrar födda?

1. Båda är födda i Sverige
2. Båda är födda utanför Sverige
3. En är född utanför Sverige

## 6. Har du vårdnad om barn?

1. Ja, hel eller delad
2. Nej

## 7. Planerar du att ta ut föräldraledighet?

1. Ja
2. Nej

## 8. Du som har barn, har du tidigare tagit ut föräldraledighet?

1. Ja
2. Nej
3. Föräldraledighet fanns inte på den tiden

## 9. Oavsett om du har barn eller inte, upplever du någon konflikt mellan hem och arbete?

1. Dagligen
2. Ganska ofta
3. Ibland
4. Sällan
5. Inte alls

## 10. Företagets storlek (totalt)?

1. 1-5 anställda
2. 6 – 9 anställda
3. 10-19 anställda
4. 20-49 anställda
5. mer än 50 anställda

## 11. Vilken del av byggsektorn verkar du i just nu?

1. Konsulter, arkitekter etc. (projektering)
2. Bygg, väg, anläggning, maskin etc. (nyproduktion)
3. El, måleri, VVS, golv, plåt etc. (nyproduktion)
4. Bygg, väg, anläggning, maskin etc. (ROT)
5. El, måleri, VVS, golv, plåt etc. (ROT)
6. Fastighetsförvaltning och skötsel
7. Annan

.....

## 12. Vilken befattning har du?

1. Yrkesarbetare/Hantverkare
2. Lärling
3. Lagbas/Ackordstagare/Ledande montör
4. Arbetsledare
5. Platschef / Produktionschef / Projektchef
6. Arbetschef / Affärschef
7. Projektledare
8. Administratör / Handläggare
9. Specialistfunktion / Inköp / Miljö / Kvalité
10. Gruppchef eller motsvarande
11. Avdelningschef
12. Företagsledning

## 13. Hur många kvinnor och män finns det på hela din arbetsplats?

1. Enbart kvinnor
2. De allra flesta är kvinnor
3. Fler kvinnor än män
4. Ungefär lika många kvinnor som män
5. Fler män än kvinnor
6. De allra flesta är män
7. Enbart män

**14. Hur många kvinnor och män finns det i din arbetsgrupp / ditt arbetslag?**

1. Enbart kvinnor
2. De allra flesta är kvinnor
3. Fler kvinnor än män
4. Ungefär lika många kvinnor som män
5. Fler män än kvinnor
6. De allra flesta är män
7. Enbart män

**15. Hur tror du att din arbetsgrupp / ditt arbetslag skulle förändras om det fanns (fler) medarbetare av det motsatta könet?**

1. Mycket bättre
2. Bättre
3. Oförändrat
4. Sämre
5. Mycket sämre

**16. EU Equal projekt Libra använder uttrycket "personer med utländsk bakgrund" istället för invandrare. Vad tycker du att den personen har för bakgrund? (Fler kryss kan markeras)**

- 16.1. Personer som är födda och uppväxta i annat land av icke svenska föräldrar
- 16.2. Personer som är födda i Sverige, men deras föräldrar kommer från ett annat land
- 16.3. Personer som är födda i Sverige med en icke-svensk förälder
- 16.4. Adoptivbarn från annat land än Sverige
- 16.5. Personer som kom hit som litet barn av icke-svenska föräldrar
- 16.6. Personer som ej är svenska medborgare
- 16.7. Personer som är födda utomlands av svenska föräldrar
- 16.8. Personer som är födda utomlands och har en icke-svensk förälder
- 16.9. Annat .....

**17. Finns det kvinnor eller män med utländsk bakgrund på din arbetsplats?**

1. Ja
2. Nej
3. Vet ej

**18. Finns det kvinnor eller män med utländsk bakgrund i din arbetsgrupp / ditt arbetslag?**

1. Ja
2. Nej

**19. Kommer du i kontakt med någon person med utländsk bakgrund i ditt arbete?**

1. Dagligen
2. Ganska ofta
3. Ibland
4. Sällan
5. Inte alls

Du som arbetar på byggarbetsplats/platskontor fyller i fråga 20 och 21 och fortsätter sedan på fråga 24. Du som arbetar på kontor (inte platskontor) hoppar över fråga 20 och 21 och fortsätter på fråga 22.

**20. DU SOM ARBETAR PÅ BYGGARBETSPLATS/ PLATSKONTOR: Hur tror du att den allmänna inställningen är till att personer med utländsk bakgrund arbetar som... (svara på alla frågorna tack)**

	1. Mycket positiv	2. Ganska positiv	3. Ganska negativ	4. Mycket negativ
20.1. Yrkesarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.2. Lärling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.3. Lagbasar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.4. Arbetsledare på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.5. Platschef / Produktionschef / Projektchef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.6. Tjänsteman / specialist på platskontor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**21. DU SOM ARBETAR PÅ BYGGARBETSPLATS/ PLATSKONTOR: Hur tror du att den allmänna inställningen är till att kvinnor arbetar som ... (svara på alla frågorna tack)**

	1. Mycket positiv	2. Ganska positiv	3. Ganska negativ	4. Mycket negativ
21.1. Yrkesarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.2. Lagbasar/Ackordstagare/ Ledande montörer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.3. Arbetsledare på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.4. Platschef / Produktionschef / Projektchef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.5. Lärling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.6. Tjänsteman/Specialist på platskontor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**22. DU SOM ARBETAR PÅ KONTOR (INTE PLATSKONTOR):**  
**Hur tror du att den allmänna inställningen är till att personer med utländsk bakgrund arbetar som... (alla frågorna tack)**

	1. Mycket positiv	2. Ganska positiv	3. Ganska negativ	4. Mycket negativ
22.1. Administratör / Handläggare på kontor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.2. Specialist / Inköpare / Miljö- / Kvalitetsansvarig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.3. Mellancheff / Företagsledare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**23. DU SOM ARBETAR PÅ KONTOR (INTE PLATSKONTOR):**  
**Hur tror du att den allmänna inställningen är till att kvinnor arbetar som... (alla frågorna tack)**

	1. Mycket positiv	2. Ganska positiv	3. Ganska negativ	4. Mycket negativ
23.1. Administratör / Handläggare på kontor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.2. Specialister / Inköpare / Miljö- / Kvalitetsansvarig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.3. Mellancheff / Företagsledare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**24. Hur tror du att fler anställda med utländsk bakgrund skulle påverka din arbetsplats?**

	1. Mycket bättre	2. Bättre	3. Oförändrat	4. Sämre	5. Mycket sämre
24.1. Kamratskapet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.2. Gruppens arbetsprestation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.3. Kvalitén på arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.4. Gruppens arbetsmetoder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**25. Hur tror du att fler kvinnliga anställda skulle påverka din arbetsplats?**

	1. Mycket bättre	2. Bättre	3. Oförändrat	4. Sämre	5. Mycket sämre
25.1. Kamratskapet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.2. Gruppens arbetsprestation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.3. Kvalitén på arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.4. Gruppens arbetsmetoder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**26. Vilka borde underlätta rekryteringen av kvinnor till byggsektorn? (fler kryss kan markeras)**

	1. Absolut	2. I viss mån	3. Nej, knappast	4. Absolut inte
26.1. Samhället	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.2. Skolorna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.3. Arbetsgivarorganisationerna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.4. Facket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.5. Företagsledningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.6. Närmaste chefen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.7. Lagbasarna / Ackordstagarna / Ledande montörerna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.8. Alla anställda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**27. Kan du själv tänka dig att medverka till att fler kvinnor får arbete på din arbetsplats (till exempel ge tips)?**

1. Absolut
2. I viss mån
3. Kanske
4. Nej knappast
5. Absolut inte

**28. Vilka borde underlätta rekryteringen av nya medarbetare med utländsk bakgrund till byggsektorn?(fler kryss kan markeras)**

	1. Absolut	2. I viss mån	3. Nej, knappast	4. Absolut inte
28.1. Samhället	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.2. Skolorna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.3. Arbetsgivarorganisationerna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.4. Facket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.5. Företagsledningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.6. Närmaste chefen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.7. Lagbasarna / Ackordstagarna / Ledande montörerna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.8. Alla anställda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**29. Kan du själv tänka dig att medverka till att fler personer med utländsk bakgrund anställs på din arbetsplats (till exempel ge tips)?**

1. Absolut
2. I viss mån
3. Kanske
4. Nej knappast
5. Absolut inte

**30. Tror du att det går att anpassa yrkesarbetarnas arbetsuppgifter så att de passar bättre för kvinnor?**

1. Absolut
2. I viss mån
3. Vet ej, saknar kunskap
4. Nej knappast
5. Absolut inte

**31. Vilka villkor upplever du att kvinnor har jämfört med män (vid samma eller likvärdiga arbetsuppgifter) när det gäller... (svara på alla frågorna tack)**

	1. Mycket bättre	2. Bättre	3. Lika	4. Sämre	5. Mycket sämre
31.1. Att få utvecklas i yrket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.2. Löneutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.3. Utbildning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.4. Möjlighet att påverka på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.5. Stöd från arbetskamraterna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.6. Stöd från arbetsledningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**32. Hur skulle du beskriva din arbetsplats? (svara på alla frågorna tack)**

	1. Mycket ofta	2. Ofta	3. Ibland	4. Sällan	5. Aldrig	6. Vet ej
32.1. Vänligt arbetsklimat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.2. Öppenhet för nya idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.3. Jag kan påverka min arbetsituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.4. Jag känner stöd från arbetsledningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.5. Man kan föra fram kritik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.6. Lärlingar är välkomna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.7. Kamratskapet är god	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.8. Hårda ord men okej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.9. Psykningar förekommer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.10. Personer med utländsk bakgrund har det tuffare än svenskar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.11. Stor anpassning till oskrivna regler krävs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.12. Vi accepterar nya i gänget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.13. Tufft för kvinnor att jobba här	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.14. Mobbing förekommer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Tack för din medverkan!**