

2022 BYGGCHEFERNAS MACHOINDEX I SAMHÄLLSBYGGNAD – DELBRANSCHER

MER ELLER MINDRE MACHO?



EN RAPPORT FRÅN BYGGCHEFERNA BASERAD PÅ BYGGCHEFSBAROMETERN 2022

bygg
cheferna **b**
EN BRANSCHFÖRENING INOM LEDARNA



INNEHÅLL

- 3** OM BYGGCHEFSBAROMETERN
- 4** RESULTAT – 2022 ÅRS MACHOINDEX
- 5** MACHOKULTURENS UTTRYCK I
SAMHÄLLSBYGGNAD
- 6** MACHOKULTURINDEX
– OLIKA DELBRANSCHER
- II** BYGGCHEFERNAS MACHOINDEX
– SÅ GJORDE VI

BAKGRUND BYGGCHEFSBAROMETERN

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

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

Den senaste undersökningen genomfördes via webbintervjuer i september – oktober 2021. Utskick gjordes till hela Byggchefernas medlemsregister som uppgår till 16 142 medlemmar med fungerande e-postadresser.

Antal svar i undersökningen är 1800 vilket motsvarar en svarsfrekvens på 12 procent. Profilen på de som har besvarat undersökningen stämmer väl överens med profilen för branschen och medlemmarna totalt sett.

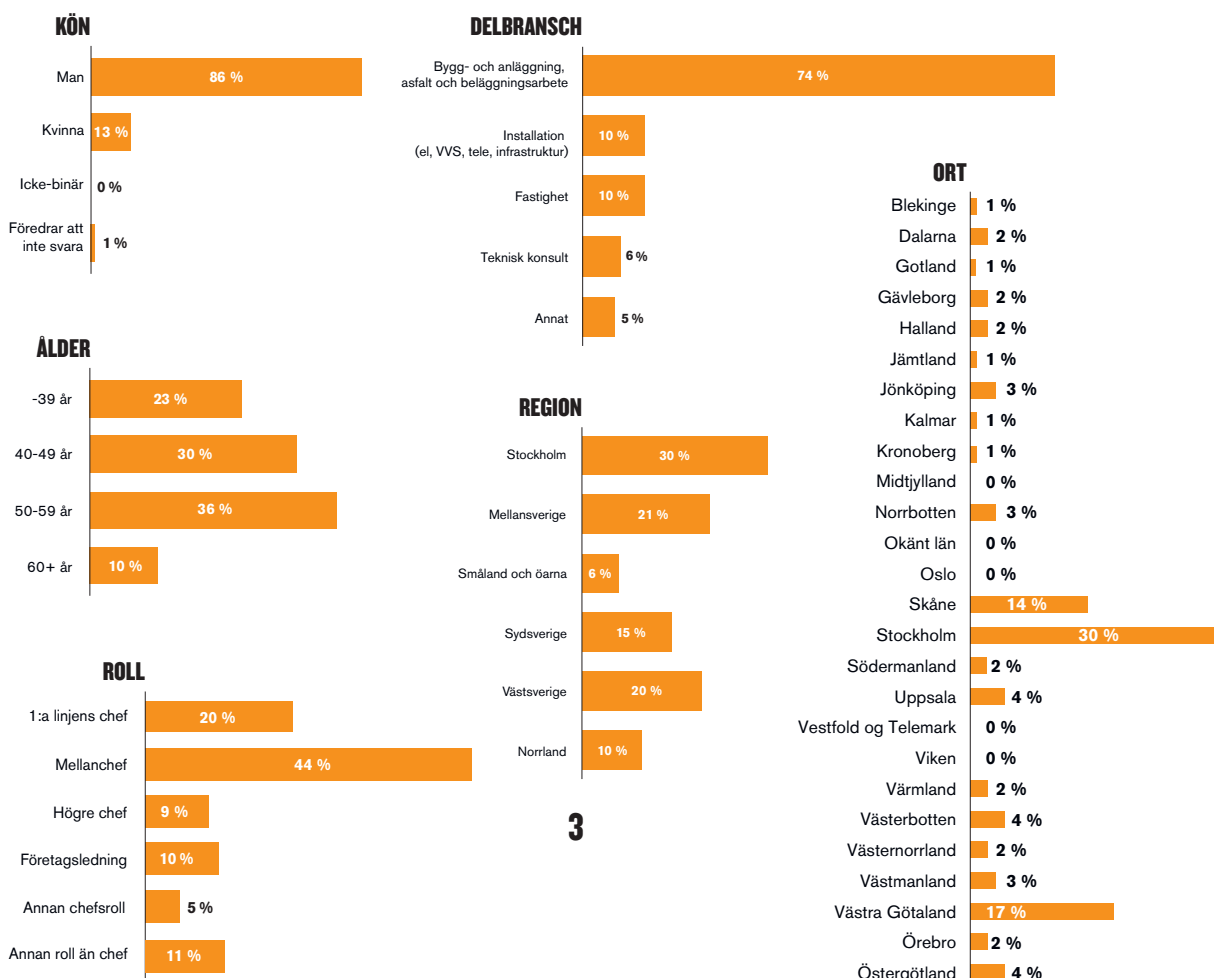
Svaren i undersökningen kommer att presenteras i ett antal delrapporter varav denna är en.

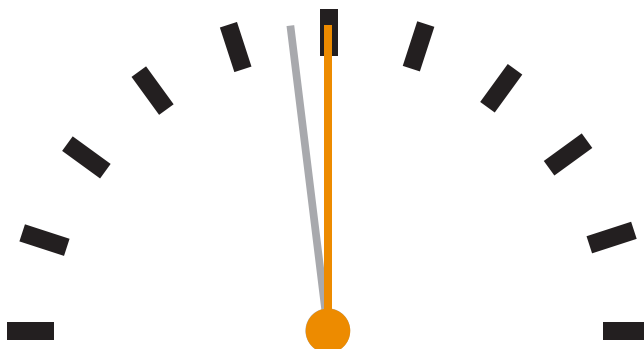
Byggcheferna har arbetat länge för att få bort

machokulturen inom samhällsbyggnad eftersom den är roten till många av de utmaningar branschen står inför som kompetensförsörjning, affärsrisker och säkerhet. I tidigare undersökningar har vi konstaterat att medvetenheten om behovet av ökad jämställdhet har ökat dramatiskt i branschen men att machokulturen trots det består. För att få kunskap om i vilken grad det finns machokultur och om den ökar eller minskar utvecklade och presenterade Byggcheferna under 2020 ett machoindex. Machoindex är ett helt nytt mått för att mäta förekomsten av machokultur utvecklat i samarbete med psykologen och forskaren Magnus Johansson vid Oslo Metropolitan University. Det är tillgängligt för alla som önskar använda det.

I denna delrapport till rapporten Mer eller mindre macho, presenterar Byggcheferna den andra mätningen av machokultur fördelat på fyra olika delbranscher i samhällsbyggnad.

DE SVARANDES BAKGRUND. 72 procent av de svarande har personalansvar antingen permanent i sin chefstjänst eller i projekt.





RESULTAT

2022 ÅRS MACHOINDEX

2022 ÅRS MACHOINDEX är enligt cheferna i samhällsbyggnad 50 procent, en försämring med fyra procentenheter från första årets index på 46 procent. Indexet motsvarar ett genomsnitt för de som i undersökningen svarat att påståendena om arbetsplatsen i någon utsträckning stämmer och anger andelen chefer i samhällsbyggnad som uppskattar att det råder machokultur i någon grad.

Det kan tolkas som att hälften av branschens chefer uppfattar att det finns machokultur i någon grad medan hälften inte gör det.

De elva påståenden som bildar indexet delas in i fyra kategorier:

- Visa inte svaghet
- Styrka och uthållighet
- Jobbet kommer i första hand
- Diskriminerande skämt

Machoindeks för 2020 var enligt cheferna 46 procent det vill säga en något lägre grad av machokultur än 2022 års index visar. I jämförelse med första årets index tar färre chefer nu avstånd från påståendena om machokultur (svarar 'stämmer aldrig') i samtliga fyra kategorier. På motsvarande sätt svarar fler chefer än 2020 att påståendena stämmer med kulturen på deras arbetsplats.

MACHOKULTURENS UTTRYCK I SAMHÄLLSBYGGNAD

I de fyra kategorierna har cheferna fått ta ställning till följande elva påståenden:

KATEGORI

PÅSTÄENDE

VISA INTE SVAGHET

- Om man medger att man inte vet svaret verkar man svag.
- Om man uttrycker andra känslor än ilska och stolthet betraktas man som svag.
- De personer som är mest respekterade av andra visar inte känslor.
- Om man ber andra om råd verkar man svag.

STYRKA OCH UTHÅLLIGHET

- Det är viktigt att vara i god fysisk form för att bli respekterad.
- Personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt.

JOBDET I FÖRSTA HAND

- För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet.
- Att ta några dagar ledigt ogillas.

DISKRIMINERANDE SKÄMT

- Det förekommer skämt om etnicitet.
- Det förekommer skämt om sexuell läggning.
- Det förekommer skämt om hur kvinnor är.

För en mer exakt redogörelse för hur enkäten som cheferna besvarade såg ut, se avsnittet Byggchefernas machoindex – så gjorde vi.

MACHOINDEX 2022

– OLIKA DELBRANSCHER

NÄR UNDERSÖKNINGEN DELAS UPP per de olika delbranscherna i samhällsbyggnad kan vi beräkna machoindex för bygg och anläggning, fastighet, tekniska konsulter samt installation.

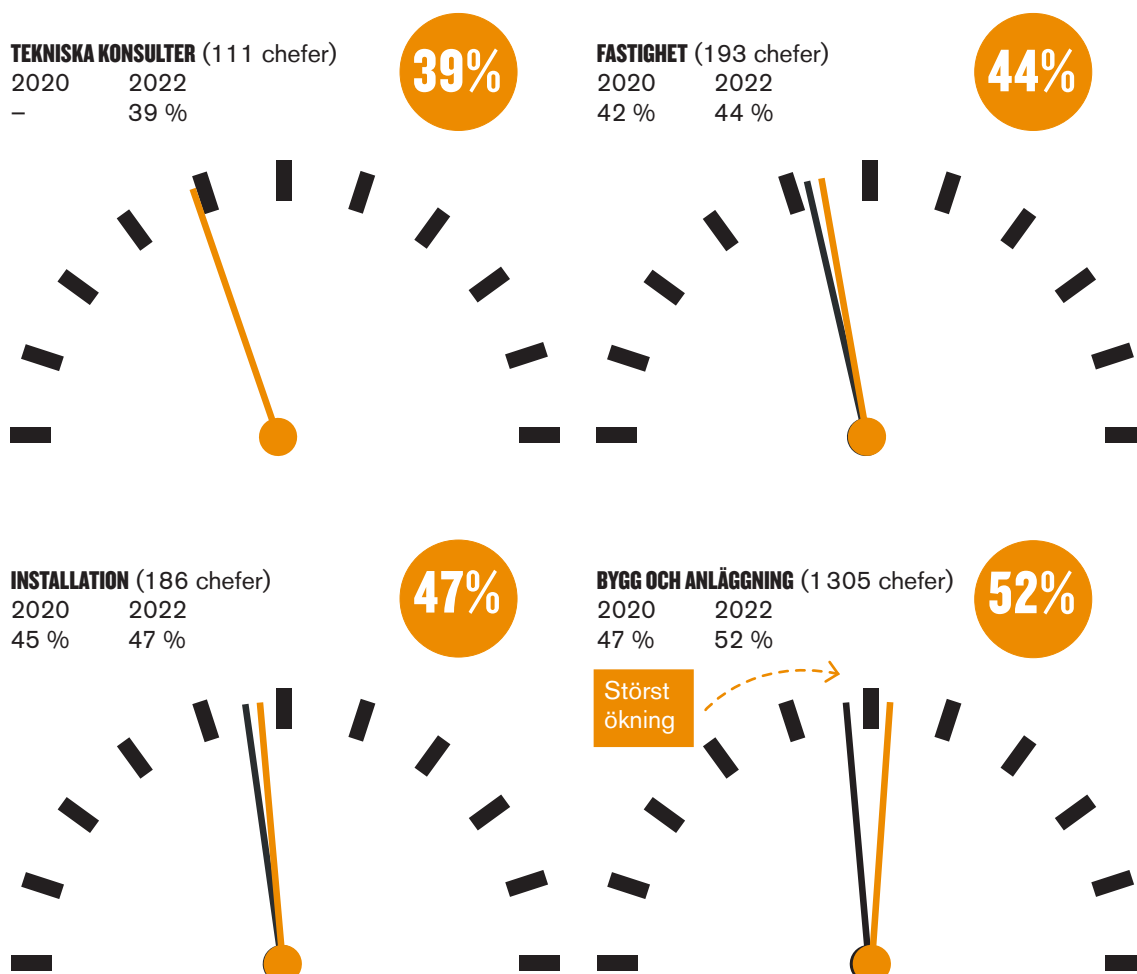
Tekniska konsulter är den delbransch med minst machokultur enligt cheferna där. Här är machoindex 39 procent. Det är framför allt en mindre grad av diskriminerande skämt som ger ett bättre resultat.

Föga förvånande, med tanke på den mindre sneda könsbalansen i fastighetsbranschen, ligger denna bransch bra till. Här är machokulturen enligt cheferna näst minst utpräglad. Machoindex för fastighet är i år 44 procent det vill säga lägre än

både bygg och anläggning samt installation som hamnar nära varandra på 52 respektive 47 procent. Mest machokultur hittar vi alltså i bygg och anläggning.

Alla delbranscher har försämrats sedan den första mätningen och den största försämringen hittar vi i bygg- och anläggningsbranschen. Här försämrades index med fem procentenheter, att jämföra med två för de övriga.

I delbranschen tekniska konsulter var antalet svar för få i den första mätningen 2020, för en särredovisning. I den senaste mätningen är antalet över 100 och gruppen har därför fått ett eget index.

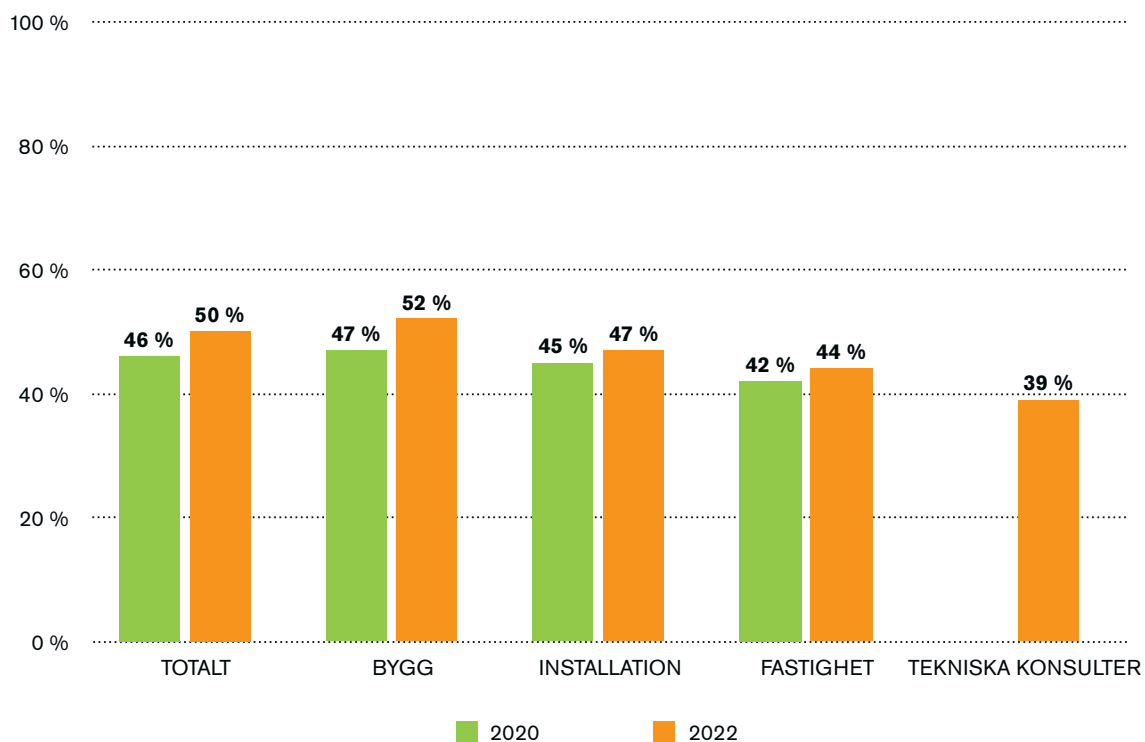


”

**MACHOKULTURINDEX
FÖR BYGG OCH ANLÄGGNING
ÖKAR FRÅN 47 PROCENT 2020
TILL 52 PROCENT 2022**



DIAGRAM I: Machoindex i de olika delbranscherna.





DISKRIMINERANDE SKÄMT STÖRSTA PROBLEMET

DET GENOMGÅENDE MÖNSTRET är att diskriminerande skämt är det vanligaste uttrycket för machokultur. Alla delbranscher har problem med skämtkulturen men klart minst bland tekniska konsulter.

I alla delbranscher anser en majoritet att

diskriminerande skämt förekommer. Skämt om "hur kvinnor är" är det största problemet.

Rasistiska skämt är dubbelt så vanliga i bygg och anläggning som bland tekniska konsulter.



KRÄVS DET ATT VI SÄTTER JOBBET I FÖRSTA HAND?

NÅGOT FLER CHEFER i bygg och anläggning samt installation instämmer att det krävs att man sätter jobbet i första hand. I båda dessa branscher anser en majoritet att det är viktigt att inte låta familjelivet gå ut över jobbet.

Fastighetscheferna är de som instämmer minst i det. Installationsbranschen är den bransch som har markant flest chefer som anser att det stämmer helt eller ofta att det är viktigt att sätta jobbet i första hand; elva procent svarar så.



KAN VI VISA SVAGHET?

FYRA PÅSTÅENDEN I UNDERSÖKNINGEN handlar om att inte visa svaghet. En majoritet av cheferna i samtliga fyra delbranscher anser att påståendena inte överensstämmer med kulturen på arbetsplatsen. Men tre eller fyra av tio chefer instämmer.

Nära sju av tio fastighetschefer tar avstånd från

påståendena i denna kategori. Minst problematiskt verkar det vara i alla delbranscher att be andra om råd utan att man verkar svag.

Tekniska konsulter framstår som de som har lättast att visa svaghet.



HUR VIKTIGT ÄR STYRKA OCH UTHÅLLIGHET?

DET BRANSCHEN TYCKS HA MINST PROBLEM MED i sammanhanget är enligt cheferna hur kortväxta personer blir bemötta. Påståendet gällde om personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt. Runt 80 procent av cheferna anser att det påståendet aldrig överensstämmer med arbetsplatsens kultur.

Att vara i god fysisk form kan vara viktigt för att

förebygga skador och är givetvis generellt sett hälsosamt. Men det ska inte krävas för att bli respekterad vilket är vad påståendet om fysisk form gäller i undersökningen. Detta är det påstående som delbranscherna svarar mest lika på. Runt sex av tio chefer anser att god fysisk form krävs för att få andras respekt. En majoritet instämmer i att god fysisk form krävs.

DIAGRAM 2: Machoindex 2022 i **BYGG OCH ANLÄGGNING** fördelat per de fyra kategorierna

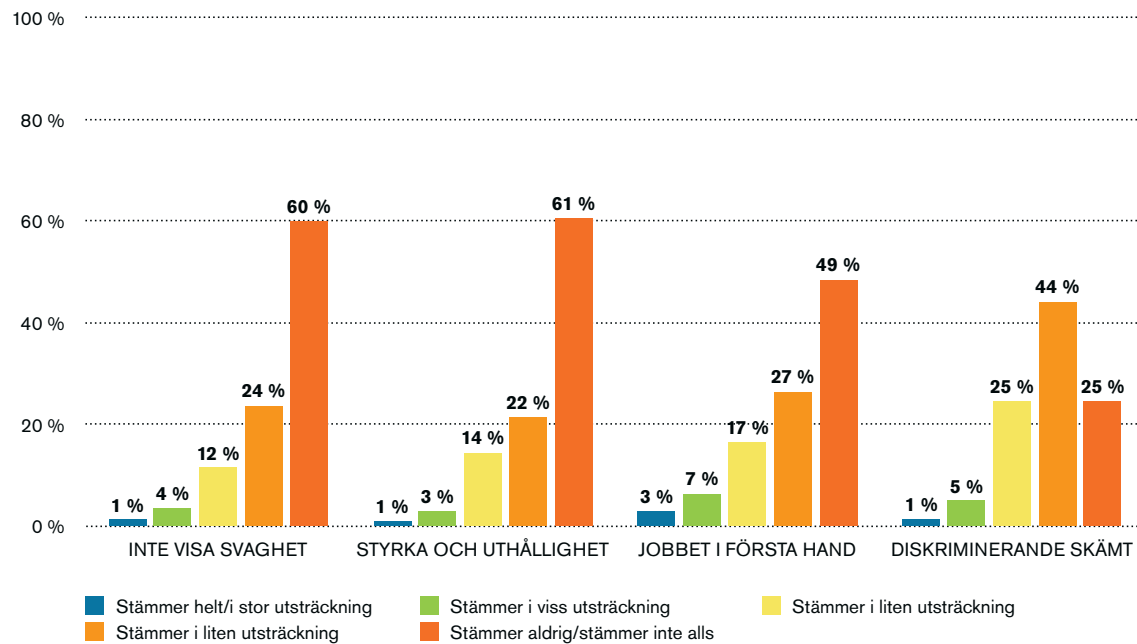


DIAGRAM 3: Machoindex 2022 i **INSTALLATIONSBRANSCHEN** fördelat per de fyra kategorierna

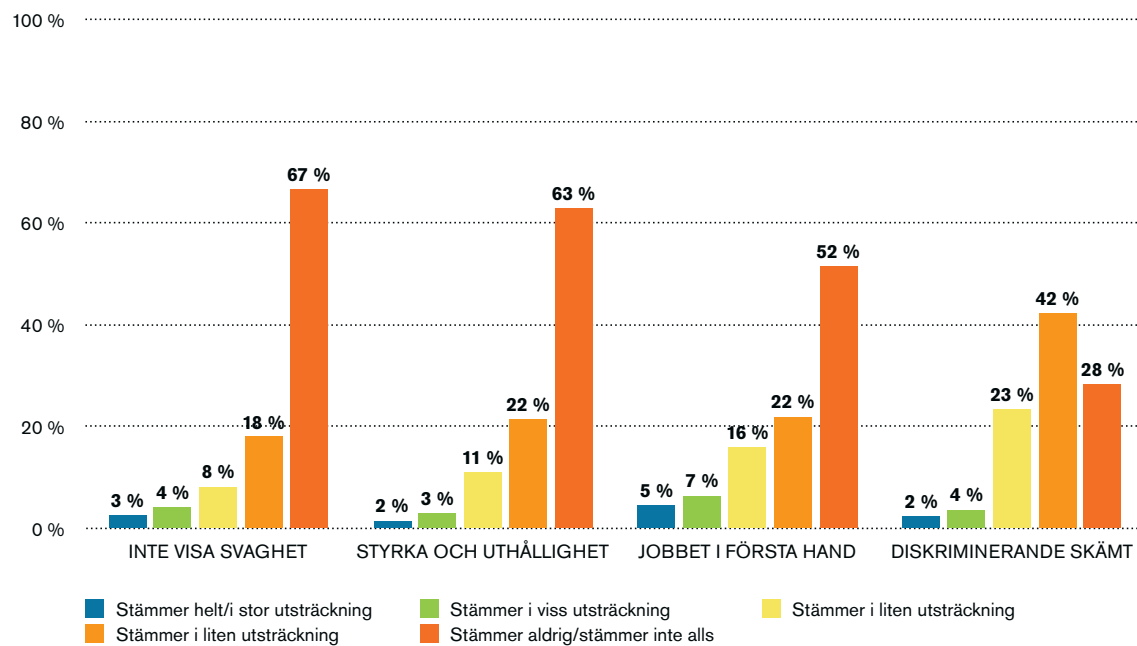


DIAGRAM 4: Machoindex 2022 i **FASTIGHETSBRANSCHEN** fördelat på de fyra kategorierna

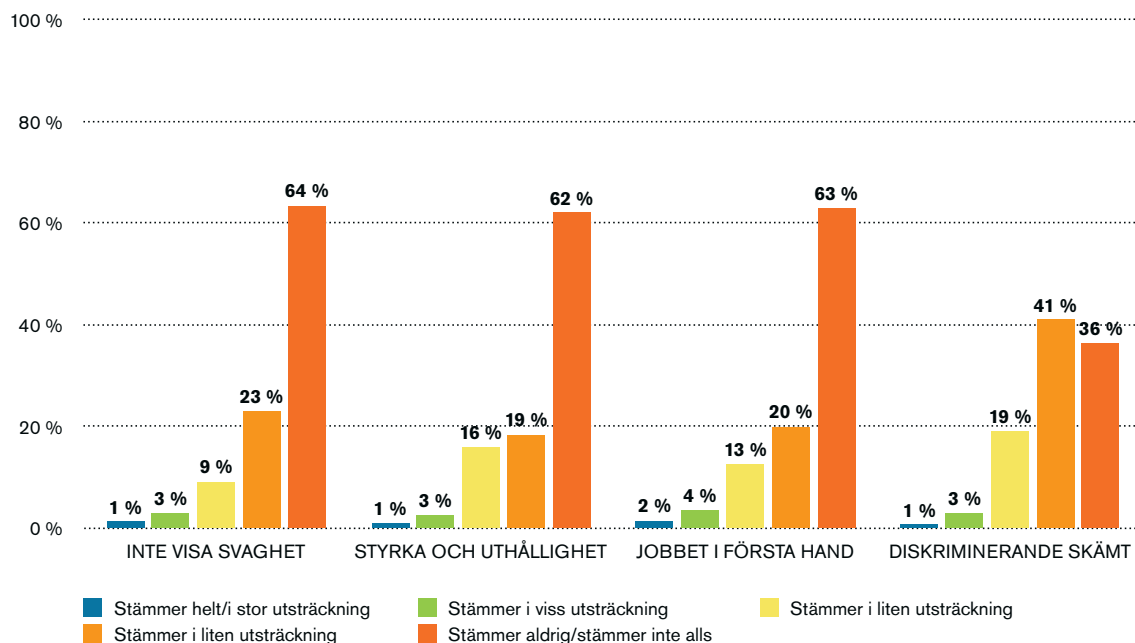
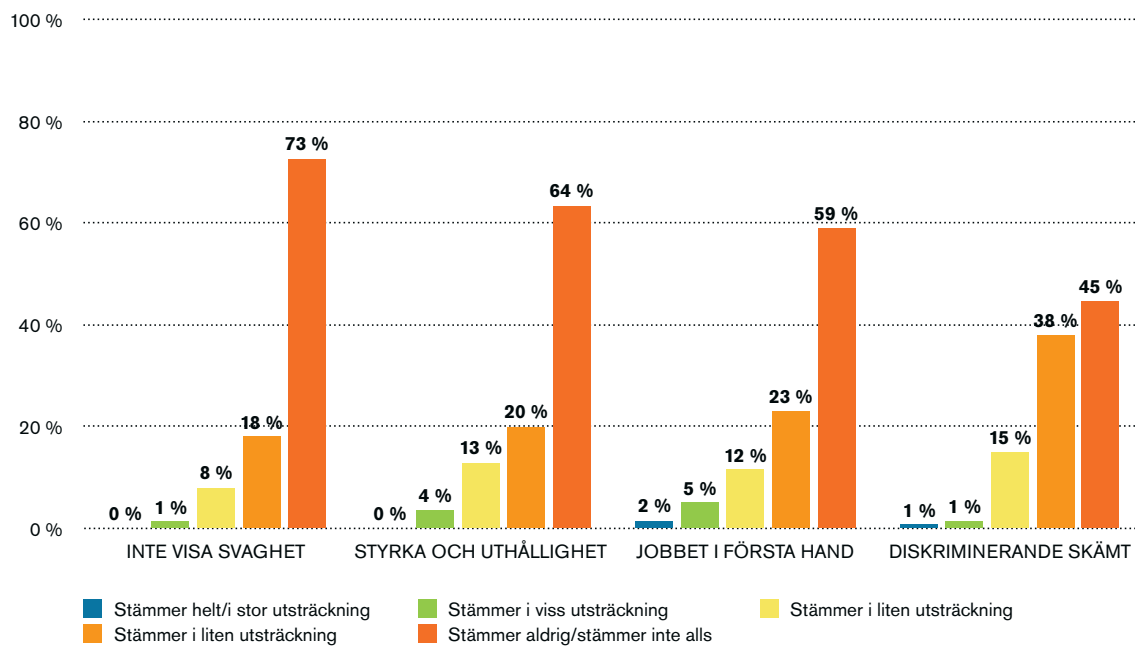


DIAGRAM 5: Machoindex 2022 bland **TEKNISKA KONSULTER** fördelat per de fyra kategorierna



BYGGCHEFERNAS MACHOINDEX – SÅ GJORDE VI

FÖR ATT ÅTERKOMMANDE MÄTA graden av machokultur såsom cheferna i branschen ser det, utvecklade Byggcheferna i samarbete med psykologen och forskaren Magnus Johansson under 2020 ett machoindex. Tanken med ett index är också att kunna prata om vad machokultur i praktisk handling är, hur den tar sig uttryck. Målet är även en fördjupad förståelse för vilka områden som kan förbättras i syfte att minska machokulturen.

Indexet bygger på ett nordamerikanskt mätinstrument som kallas Masculinity Contest Culture (MCC, Glick et al. 2018) varifrån åtta frågor har översatts till svenska och ställts i

Byggchefsbarometern 2021. Frågorna gäller ett antal påståenden om hur det är på arbetsplatsen, indelade i tre kategorier:

- **ATT INTE VISA SVAGHET**
- **STYRKA OCH UTHÅLLIGHET**
- **JOBDET KOMMER I FÖRSTA HAND**

Dessutom har frågor om **DISKRIMINERANDE SKÄMT** ställts i samma undersökning. Dessa frågor rör förekomsten av skämt om etnicitet, sexuell läggning och om "hur kvinnor är", sådant som kan anses förknippat med machokultur.



**INTE VISA
SVAGHET**



**STYRKA OCH
UTHÅLLIGHET**



**JOBDET I FÖRSTA
HAND**



**DISKRIMINERANDE
SKÄMT**

DE TOTALT ELVA FRÅGOR SOM UTGÖR INDEXET ÄR:

1.

I vilken utsträckning anser du att följande beskrivningar stämmer med hur det är på din arbetsplats?

(vi frågar inte efter dina värderingar utan hur det är i praktiken)

- 1.1** Om man medger att man inte vet svaret verkar man svag.
- 1.2** Om man uttrycker andra känslor än ilska och stolthet betraktas man som svag.
- 1.3** Om man ber andra om råd verkar man svag.
- 1.4** De personer som är mest respekterade av andra visar inte känslor.
- 1.5** Det är viktigt att vara i god fysisk form för att bli respekterad.
- 1.6** Personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt.
- 1.7** För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet.
- 1.8** Att ta några dagar ledigt ogillas.

Svarsalternativ: Stämmer inte alls, Stämmer i liten utsträckning, Stämmer ibland, Stämmer i stor utsträckning, Stämmer helt

2.

Enligt din uppfattning, hur ofta händer det på din arbetsplats att ...

- 2.1** ... det förekommer skämt om etniskt ursprung?
- 2.2** ... det förekommer skämt om sexuell läggning?
- 2.3** ... det förekommer skämt om "hur kvinnor är"?

Svarsalternativ: Aldrig, Sällan, Ganska ofta, Mycket ofta

ALLA DATA SOM INDEXET BYGGER PÅ analyserades av Magnus Johansson vid första mättillfället 2020. Psykometriska¹ analyser visade då att MCC som modell och de utvalda frågorna fungerar väl även i ett svenskt sammanhang. Av analysen framgår också att på frågan om skämt om "hur kvinnor är" svarar kvinnor signifikant annorlunda jämfört med män. För att korrigera för detta har ett genomsnitt för hur kvinnor respektive män svarar på denna fråga beräknats som om grupperna vore lika stora.

¹ Psykometri består av statistiska analyser av datamängder som är insamlade med det test som man utvärderar. De statistiska metoder som använts är faktoranalys, Rasch-analys, och korrelationsanalyser. Tester får en kvalitetsreferens genom de psykometriska analyserna som uttrycks framför allt i begreppen validitet och reliabilitet.

Ett genomsnitt av de svar som anger någon grad av överensstämmelse med påståendena i de elva frågorna bildar ett index. Indexet anger hur stor andel av cheferna som anser att det förekommer machokultur i någon utsträckning på deras arbetsplats. För att ge en tillräckligt nyanserad bild bör indexsiffran helst ses tillsammans med resultatet för de elva olika frågorna vilket vi redovisar i ett stapeldiagram.

Ett högt genomsnittligt värde, index, är alltså negativt och anger en hög grad av machokultur. Över tid önskar vi se att indexsiffran minskar det vill säga det skulle vi tolka som att machokulturen krymper och förbättringar sker.

Det går inte att utesluta machokultur bland de som inte ingår i indexsiffran. På vissa frågor

finns bland dessa även svar som indikerar förekomst av machokultur. Få enskilda individer har genomgående svarat 'stämmer aldrig' på samtliga elva frågor vilket gör att uppskattningsvis åtminstone hälften av även denna grupp sannolikt har delar som kan förbättras.

Resultatet redovisas också för respektive delbransch inom samhällsbyggnad med ett beräknat machoindex för bygg och anläggning, fastighet, tekniska konsulter samt installation.

MASCULINITY CONTEST CULTURE. Ett antal nord-amerikanska forskare (Glick et al., 2018) menar att den huvudsakliga anledningen till att jämställdhetsutvecklingen i arbetslivet har stannat av är att arbete fortsätter att vara en tävling i manlighet. Den tanken ligger till grund för forskarnas arbete med att utveckla ett sätt att mäta i vilken utsträckning olika arbetsplatser omfattar traditionella manliga normer. Resultatet är en mätmetod kallad Masculinity Contest Culture (MCC).

Vi valde att översätta och använda de delar av denna enkät som passade i en svensk kontext eftersom någon motsvarande svensk enkät inte kunde hittas i den granskade forskningslitteraturen.

Organisationer med MCC-normer värdesätter manliga normer och beteenden som att vara aggressiv, bestämd, oberoende, ambitiös, tävlingsinriktad och stark. Kulturen nedvärderar samtidigt femininitet som att vara känslig, godtrogen, svag, osäker och obeslutsam. Det skapar en outtalad oro för en svåruppnåelig status som kan förloras i ett enda slag. Minsta felsteg riskerar att punktera den "vinnar-image" individerna kämpar för.

Män som kvinnor tvingas spela detta spel för att passa in i den miljö som råder eller vinna status men rollerna är olika. Kvinnor och män som inte tillhör den inre kretsen kan bara spela stödjande roller.

Forskarna fann att normerna som undersöktes i MCC hade samband med en dålig organisationskultur, mobbning och trakasserier, negativa attityder till arbete samt att anställda hade ett lågt välbefinnande. De menar att organisationer där sådan tävling i manlighet pågår har dysfunktionella företagskulturer med negativ påverkan på både män och kvinnor som resultat. De menar också att sådan tävling förstärker hierarkier mellan kön, olika etniska bakgrunder, socialklasser och sexuell läggning.

Även samarbete blir lidande eftersom MCC-normer kräver tävling och prioritering av egenintressen för att vinna individuell status.

Andra studier visar att MCC kan vara särskilt svårt att utmana eftersom den som gör det ses som svag och gnällig – klagomål från förlorare som inte har vad som krävs. Det gör att machokultur kan bestå för att individerna tror att de flesta andra stödjer dess normer och beteenden mer än de i verkligheten gör.

AVGRÄNSNINGAR. Det är viktigt att notera att machoindexet är chefernas uppskattning av förekomsten av machokultur och inte en exakt mätning av verkligheten. Chefer finns på alla nivåer i en organisation, från första linjens chefer hela vägen till de högsta ledarna. Ett ansvar de alla tillsammans delar är ansvaret för arbetskulturen och att den är fri från diskriminering. Det gör chefer mer insatta i de problem som kan finnas på en arbetsplats. Samtidigt kan de kanske vara mer partiska i bedömningen av den eftersom de är ansvariga och ha en tendens att vilja se mer positivt på kulturen än andra.

Machoindexet gör inte anspråk på att vetenskapligt mäta förekomsten av machokultur i samhällsbyggnadssektorn. För detta skulle krävas svar från fler yrkesgrupper än chefer, och utförligare datainsamling med intervjuer och jämförelsemått. Byggcheferna menar att det även med denna begränsning finns ett värde med ett mätinstrument som kan ge en indikation på chefernas uppfattning, inte minst för att följa eventuell förändring över tid och som underlag för att diskutera vilka åtgärder som kan göra störst nytta.

Vi välkomnar också andra att använda mätmetoden för att komplettera och nyansera den bild av verkligheten cheferna beskriver genom indexet.

REFERENSVÄRDEN FRÅN SVENSKT ARBETSLIV. För att kunna säga något om graden av machokultur är hög eller låg i jämförelse med andra branscher fick Novus under 2020 i uppdrag att samla in referensvärden från arbetslivet i stort. Det gjordes genom en web-baserad undersökning bland yrkesverksamma i Sverige i augusti 2020. Undersökningen gav 543 svar och en svarsfrekvens på 65 procent. Bland de svarande var 279 arbetare och 264 tjänstemän varav 125 var chefer.

OM MAGNUS JOHANSSON

Magnus Johansson är legitimerad och disputerad psykolog med lång erfarenhet som konsult inom ledarskaps- och organisationsutveckling samt enkätkonstruktion och psykometri. Från september 2017 var Magnus doktorand vid Oslo Metropolitan University. Fokusområden för forskningen var att ta fram mätverktyg och insatser för att skapa välmående och välfungerande grupper och organisationer. Forskningsprojektet avslutades under 2020. Han har inte varit involverad i analysen av de data som använts för att beräkna machoindex 2022.



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



byggcheferna.se

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