

## 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 anläggningsidan antingen med nyproduktion eller med rotarbeten. Huvuddelen av deltagarna speciellt på bygg- anläggningsidan är anställda i företag som har mer än femtio anställda. Cirka 16 % är anställda i ett sidoprenörföretag och övriga i ett företag för fastighetsförvaltning, eller i ett konsultföretag etc.

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 (ej 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

---

<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.

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 (ej 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.

---

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

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 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 chefs uppgift är att engagera sig i rekryteringen ja då har de också ställt sig huvudsakligen

---

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

<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.

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

**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"/>



# EU EQUALPROJEKT LIBRA