

Inkluderande kommunikation för mångfald i byggbranschen



**LUNDS
UNIVERSITET**

Lunds Tekniska Högskola

**LTH Ingenjörshögskolan vid Campus Helsingborg
Institutionen för Bygg- och miljöteknologi/Avdelningen för Byggproduktion**

Examensarbete: 22,5 hp inom Byggteknik med arkitektur
Annika Moberg
Maja Rosander

© Copyright Annika Moberg, Maja Rosander

LTH Ingenjörshögskolan vid Campus Helsingborg
Lunds universitet
Box 882
251 08 Helsingborg

LTH School of Engineering
Lund University
Box 882
SE-251 08 Helsingborg
Sweden

Tryckt i Sverige
Media-Tryck
Biblioteksdirektionen
Lunds universitet
Lund 2018

Sammanfattning

Det råder brist i alla yrkeskategorier i byggbranschen och det är svårt att rekrytera människor med rätt kompetens. Det är därför viktigt att byggbranschen satsar på att öka mångfalden samt förändra den jargong som förekommer på byggarbetsplatser. Studien kartlägger vilka kommunikationsutmaningar som idag finns på individnivå samt undersöker hur kommunikationen kan förändras på individnivå för att skapa en mer inkluderande miljö. Studien har avgränsats till att endast studera kommunikation på individnivå utifrån de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Undersökningarna som ligger till grund för resultatet utfördes med hjälp av en intervjustudie och en enkätundersökning där totalt 93 respondenter deltagit. Detta utgör ett underlag för hur den inkluderande kommunikationen ser ut på fallföretaget idag och hur det kan förbättras. Enkätundersökningen visar att det fortfarande finns förbättringsområden inom den inkluderande kommunikationen utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

Den inkluderande kommunikationen på individnivå kan förbättras genom att alla människor tar sitt ansvar genom att agera och göra sitt bästa för att förstå hur mottagaren uppfatta det som kommuniceras. Viktigt är även att fokusera på alla sju diskrimineringsgrunder eftersom dagens samhälle har valt att främst fokusera på kön som ett problem i byggbranschen.

Abstract

Currently, there is a lack of qualified workers of all categories in the construction industry in Sweden and it is difficult to recruit people with the right skills. Therefore, it's important that the construction industry works to increase its diversity and change the way people talk to each other at the construction sites. This study is designed to investigate what the challenges of communication is today and what can be done to improve the communication. It has been limited to studying 'discriminating' communication between individuals based on: age, gender, religion or other beliefs, ethnicity and expression, disability, sexual orientation and gender identity and expression.

The study is based on personal interviews followed by a questionnaire involving a total of 93 respondents. This provides a basis for how the 'inclusive' communication (where one feels part of the group) looks like at the case company today and how it can be improved. The results show that there are areas of improvement within the inclusive communication.

The results show that inclusive communication at the individual level can be improved by people taking responsibility and by trying to understand how other people perceive what you say. It is also important to focus on all seven grounds of discrimination because today's society has chosen to focus most on gender as a problem in the construction industry.

*Nyckelord: Kommunikation, Mångfald, Inkludering,
Diskrimineringsgrunderna, Byggbranschen, Bygg, Byggarbetsplats
Inkluderande kommunikation, Metoo*

Förord

Detta är ett examensarbete som utförts inom högskoleingenjörsprogrammet Byggt teknik med arkitektur på Lunds Tekniska Högskola. Examensarbetet är på 22.5 högskolepoäng och har utförts åt ett av de största byggföretagen i Sverige. Vi har studerat den inkluderande kommunikationen på fallföretaget och kartlagt hur utvecklingen skall ske för att kommunikationen skall bli mer inkluderande.

Vi vill rikta ett stort tack till våra engagerade handledare på fallföretaget för att ha motiverat och pushat oss till att göra det bästa möjliga arbetet. Vi vill även tacka de yrkesarbetare och tjänstemän som har deltagit i intervjustudien och enkätundersökningen.

Stefan Olander som är docent i byggproduktion och vår handledare från Lunds tekniska högskola för att ha bidragit med många viktiga tankar, inspiration och upplägg på studien.

Malmö 2018,
Annika Moberg och Maja Rosander

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte, mål och frågeställningar	2
1.3 Avgränsningar	2
2 Metod	3
2.1 Litteraturstudier	3
2.2 Dokumentstudie	3
2.3 Intervjumetodik	3
2.4 Enkätundersökningen	4
2.5 Studiens trovärdighet och generaliserbarhet	5
3 Teori	7
3.1 Kommunikation	7
3.1.1 Kommunikationsprocessen.....	8
3.1.2 Gruppkommunikation.....	9
3.2 Mångfald och inkludering i arbetslivet	10
3.3 Diskrimineringslagen	11
3.3.1 Kön.....	12
3.3.2 Könsöverskridande identitet och uttryck.....	12
3.3.3 Etnisk tillhörighet.....	13
3.3.4 Religion eller annan trosuppfattning.....	13
3.3.5 Funktionsnedsättning.....	13
3.3.6 Sexuell läggning.....	14
3.3.7 Ålder.....	14
4 Hur fallföretaget och samhället i stort arbetar med mångfald och inkludering	14
4.1 Företaget	14
4.1.1 Uppförandekod.....	14
4.1.2 Mångfald och inkludering.....	15
4.1.3 Medarbetarundersökning/Utvecklingssamtal.....	15
4.2 Hur samhället i stort arbetar med mångfald och inkludering ..	15
4.2.1 Regeringen.....	15
4.2.2 Fackförbund.....	16
4.2.3 Privata initiativ.....	17
5 Resultat	18
5.1 Intervjustudie	18
5.1.1 Respondenternas syn på vad som är viktigast för att trivas på arbetsplatsen.....	18
5.1.2 Respondenternas syn på inkluderande kommunikation, samt hur kommunikationen och arbetsgruppen ser ut på deras arbetsplatser.....	18

5.1.3 Respondenternas syn på hur man ska kommunicera på individnivå för att skapa en inkluderande miljö	20
5.2 Resultat av enkätundersökningen	21
5.2.1 DEL 1: Inkludering	21
5.2.2 DEL 2: Ansvar	30
5.2.3 DEL 3: Utveckling	33
6 Analys och diskussion	35
6.1 Kommunikationen på arbetsplatsen	35
6.2 Kommunikationsutmaningar på individnivå idag	35
6.3 Utvecklingen av den inkluderande kommunikationen	38
6.3.1 Mottagaren	38
6.3.2 Förbjuda	38
6.3.3 Diskutera	38
6.3.4 Medarbetarsamtal/Utvecklingssamtal	39
6.4 Ansvaret för utvecklingen av den inkluderande kommunikationen	39
6.4.1 De anställdas ansvar	40
6.4.2 Byggföretagens ansvar	40
6.4.3 Skolornas ansvar	41
6.4.4 De nyanställdas ansvar	41
6.4.5 Samhällets ansvar	41
7 Slutsats och förslag på fortsatta studier	42
7.1 Vilka kommunikationsutmaningar finns idag på individnivå?	42
7.2 Hur kan kommunikationen förändras på individnivå för att skapa en mer inkluderande miljö?	42
7.3 Förslag till fortsatta studier	43
8 Referenser	44
BILAGA 1	48
BILAGA 2	50

Figurförteckning

Figur		Sida
2.1	Övergripande beskrivning av metoden	3
3.1	Kommunikationsprocessen enligt Jacobsen och Thorsvik	8
5.1	Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende kön?	22
5.2	Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende könsöverskridande identitet och uttryck?	22
5.3	Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende Etnisk tillhörighet?	23
5.4	Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende Religion eller annan trosuppfattning.	24
5.5	Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende funktionsnedsättning?	25
5.6	Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende sexuell läggning?	25
5.7	Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende ålder?	26
5.8	Sammanställning av de sju diskrimineringsgrunderna.	27
5.9	Använder du ord/uttryck som kan upplevas kränkande enligt de sju diskrimineringsgrunderna?	28
5.10	Hade/har du agerat om du skulle hört ord/uttryck som kan upplevas kränkande enligt de sju diskrimineringsgrunderna?	28
5.11	Känner du dig inkluderad i ditt arbetslag?	29
5.12	Hur viktiga är platsledningens roll för du ska känna dig inkluderad i gruppen	30
5.13	Hur viktig är din roll för att alla ska känna sig inkluderad i gruppen?	31
5.14	Hur viktiga är utvecklingssamtalen för dig som individ för att du ska känna dig inkluderad i gruppen?	31
5.15	Hur viktiga är medarbetarundersökningen för dig som individ för att du ska känna dig inkluderad i gruppen?	32
5.16	Hur väl känner du till företagets policy avseende mångfald och inkludering	33

1 Inledning

I det inledande kapitlet presenteras problemet och dess bakgrund, syfte och avgränsningar.

1.1 Bakgrund

Enligt svenskt näringsliv behöver byggbranschen anställa 10 000 nya medarbetare varje år endast på grund av åldersavgångarna (Myrén 2017). Det råder brist i alla yrkeskategorier i byggbranschen och det är svårt att rekrytera rätt människor. Byggbranschen är en homogen bransch som till övervägande del består av svenska män (Palander 2018) och därför är det viktigt att öka mångfalden. Arbetsförmedlingens artikel visar att det är extra viktigt att skapa en bra gemenskap på arbetsplatsen eftersom det är i byggbranschen många jobb kommer att finnas i framtiden (Arbetsförmedlingen 2018). Det kommer inte att råda stor konkurrens och är därför av stor vikt att företagen skapar attraktiva arbetsmiljöer så att fler söker sig till byggbranschen.

Gamla normer och beteenden speglar idag byggbranschen, vilket får många att välja bort eller lämna denna bransch (Byggnads & Byggcheferna 2018). Detta gör att branschen går miste om god kompetens på grund av kultur och miljö. Fackförbundet Byggnads och föreningen Byggcheferna gick ihop i ett samarbete 2015 och startade initiativet *Stoppa Machokulturen*. Detta är ett initiativ för att förändra denna mansdominerade bransch till att alla ska behandlas inkluderande. En undersökning gjord på deras medlemmar visar att 45 procent tror att branschen tappar personal på grund av arbetskulturen (ibid). Gamla normer kan skapa psykosocial ohälsa dels genom att män och kvinnor förväntas bete sig på ett visst sätt (Under Kevlaret 2018), men även genom att inte känna sig inkluderad på arbetsplatsen (Karolinska Institutet 2015). Detta riskerar att enskilda projekt går sämre med lägre arbetskraft och med minskat engagemang hos anställda. En förändring måste ske i hur man uttrycker sig och pratar med varandra för att få ett hållbart arbetsklimat dit kompetenta personer söker sig, kan växa och kan känna sig trygga och inkluderade på sina arbetsplatser. Alltså är god kommunikation en förutsättning för ett lyckat projekt.

1.2 Syfte, mål och frågeställningar

Undersökningen studerar hur byggbranschen kan göras mer attraktiv för alla grupper inom samhället, hur kommunikationen ser ut idag och hur språket som används idag på byggarbetsplatser kan förändras.

Undersökningen handlar om hur man ska göra för att skapa en trygg och inkluderande byggarbetsplats för alla grupper i samhället. Syftet med studien är att studera kommunikationen på byggarbetsplatser hos ett större byggföretag i region syd i Sverige. Målet med studien är att främja mångfalden i byggbranschen. Studien utgår ifrån de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Studien utgår även ifrån två frågeställningar:

- *Vilka kommunikationsutmaningar finns idag på individnivå?*
- *Hur kan kommunikationen förändras på individnivå för att skapa en mer inkluderande miljö?*

1.3 Avgränsningar

Denna studie har en geografisk avgränsning där endast husprojekt studerats i region Skåne. Studien är gjord på ett större byggföretag, där den inkluderande kommunikationen undersöks på individnivå. Studien kartlägger inte hur det har sett ut tidigare, utan fokuserar på hur det ser ut idag och det görs utifrån ett framtidsperspektiv.

2 Metod

I metodkapitlet beskrivs den valda forskningsansatsen, litteraturstudien samt den kvalitativa forskningen innehållande intervjumetodiken, enkätundersökningen samt observationer. Vidare beskrivs även tillvägagångssättet av förberedelser, urval av respondenter, analys, samt studiens trovärdighet och generaliserbarhet.



Figur 2.1 Övergripande beskrivning av metoden.

2.1 Litteraturstudier

Studien inleddes med en litteraturstudie som underlag till studien samt som en förutsättning för att göra intervjuerna. Studier gjordes på både vetenskapliga artiklar, en uppsats samt relevanta böcker inom ämnet. De vetenskapliga artiklarna är från myndigheter samt Byggnads och Byggchefernas arbete i Stoppa Machokulturen. Uppsatsen är ett examensarbete som studerar det yrkesmässiga språket i byggbranschen. Böckerna är främst från Lunds Studentlitteratur med undantag från en som är från Liber i Malmö. Böckerna behandlar kommunikation samt teori för insamling av data till studier.

2.2 Dokumentstudie

En dokumentstudie genomfördes där data från företagets arbete med mångfald och inkludering samt hur de jobbat med personalfrågor studerades. I dokumentstudien studerades även hur samhället har jobbat med mångfald och inkludering. Hemsidor som studerades är Regeringens hemsida, Byggladarna.se, machokulturen.se samt lo.se.

2.3 Intervjumetodik

För att samla empiri till studien samt svara på problemställningarna genomfördes kvalitativa intervjuer med anställda från fallföretaget. Intervjuerna genomfördes med fem respondenter från fyra olika byggarbetsplatser från fallföretaget under vecka 8. Respondenterna har olika bakgrunder och befattningar inom företaget, vilket ger en bred bild av den inkluderande kommunikationen. Eftersom fallföretaget valde att vara anonymt, utvecklas inte vilka bakgrunder och befattningar respondenterna har. Urvalet av respondenter var explorativt, eftersom det är en mindre

forskningsstudie med kvalitativa data. Denscombe (2016) beskriver att explorativa urval används när studiens resultat inte generaliseras. Därför valdes ett explorativt urval, eftersom studien inte undersöker hur branschen generellt sett kommunicerar, utan på hur kommunikationen ser ut på de arbetsplatser som studeras. Subjektivt urval innebär att undersökningsledarna har en viss kännedom om respondenterna och att de medvetet väljer dem till undersökningen (ibid). Genom att fallföretaget rekommenderade anställda som anses kunna bidra med stor kunskap inom det valda ämnet valdes subjektivt urval.

Respondenterna kontaktades fyra veckor innan intervjuerna skulle verkställas. De kontaktades via mail och fick därmed information om vilket ämne intervjun skulle handla om. Kvalitativa intervjuer genomfördes med respondenterna för att öka förståelsen för hur de tänkte och kände (Trost 2005). Studien genomfördes med hjälp av ostrukturerade intervjuer vilket innebär att man utgår ifrån en manual som beskriver vad som skall tas upp, utan färdigformulerade frågor. På så sätt blir det ett öppet samtal mellan respondenter och undersökningsledare. Ostrukturerade intervjuer valdes eftersom de är flexibla, ger öppna svar för att sedan bli en bra grund till de semistrukturerade enkäterna (Bryman 2011). Intervjuerna leddes av de två undersökningsledarna, som åkte ut till byggarbetsplatserna och intervjuade respektive respondent. Intervjuerna spelades in via ett inspelningsprogram på en dator. Efter alla intervjuer lyssnade båda undersökningsledarna igenom de inspelade intervjuerna. Därefter gjordes en transkribering av dem. Intervjuerna var en förstudie inför en enkätundersökning. Syftet med intervjuerna var att få en bred bild av respondenternas syn på den inkluderande kommunikationen på deras arbetsplatser. Intervjufrågorna presenteras i Bilaga 1. Utifrån intervjustudien skapades sedan en enkät för att studera den inkluderande kommunikationen på en mer strukturerad nivå samt på individnivå.

2.4 Enkätundersökningen

Utifrån litteraturstudier och intervjuer samlades fakta för att utföra en enkät. Enkäten utformades semistrukturerad, alltså med både fasta svarsalternativ och öppna frågor (Trost 2007). Enkäten delades ut till fyra byggarbetsplatser inom fallföretaget, med totalt 88 respondenter. Respondenterna var både från fallföretaget och underentreprenörer till fallföretaget. Enkätens syfte var att se hur de anställda kommunicerar och interagerar med varandra på arbetsplatserna, vem de anser att ansvaret ligger hos, samt hur de anser att kommunikationen kan utvecklas till det bättre. Enkäten bestod av 15 frågor varav 13 var kryssvalsalternativ och två var öppna frågor, se bilaga 2. Enkäterna skrevs ut i pappersformat för att delas ut till respondenterna. Frågorna utformades så lättförståeliga som möjligt för att alla skulle förstå

innebörden med frågorna. Vissa frågor kan ha uppfattats som känsliga och därför finns en risk att somliga respondenter inte svarade sanningsenligt. Enligt Trost (2007) bör undersökningsledare vara närvarande när enkäten delas ut, för att underlätta för respondenter vid eventuella frågor och funderingar. Undersökningsledarna fanns därför på plats och studien presenterades för respondenterna för att skapa förståelse för studien samt för att få ett så sanningsenligt svar som möjligt. Därefter delades enkäterna ut till respondenterna som svarade på dessa individuellt. Enkäten delades ut under frukost- och lunchraster. En risk fanns därför att några har stressat sig igenom enkäten samt att några valde att avstå från att göra enkäten, eftersom det var på deras lediga tid. Enkäterna delades ändå ut på dessa raster eftersom alla respondenter var samlade då, samt att hade dem delats ut under arbetstid hade respondenterna möjligtvis varit stressade på grund av att de arbetar på ackord.

Enkäterna var detsamma för både tjänstemän och yrkesarbetare och respondenterna svarade anonymt. Efter varje arbetsplatsbesök lades data för kryssvalsfrågor in av undersökningsledarna i enkätprogrammet Sunet Survey. Programmet sammanställde sedan undersökningens data till grafiska tabeller och diagram. Dessa tabeller och diagram gjordes om i Microsoft Excel för att få en tydligare utformning. De öppna frågorna sorterades i högar utifrån liknande svar från respondenterna för att sedan kunna sammanställa dessa svar.

2.5 Studiens trovärdighet och generaliserbarhet

En studies trovärdighet kan till stor del påverkas av undersökningsledarna (Denscombe 2016). Beroende på hur mycket information de ger till respondenterna, hur de uttrycker sig, kroppsspråk och inställning kan dem påverka studiens resultat. Vid intervjuerna fanns en risk att respondenterna inte varit helt uppriktiga eftersom intervjuerna genomfördes ansikte mot ansikte. Respondenter kan även ha känt sig osäkra av att deras befattning, namn och ansikte var känt för undersökningsledarna och det blev därför inte helt anonymt för dem. Enkäterna fylldes i under frukost- eller lunchrast i deras lunchrum. Därmed satt respondenter för det mesta bredvid varandra. Det fanns därför en möjlighet att respondenterna inte kände sig helt anonyma, då det fanns en risk att de kunde se varandras svar. På två av fyra byggarbetsplatser verkade byggarbetarna inte vilja ta studien seriöst och man kan därför diskutera om deras svar är trovärdiga. I vissa enkäter har respondenter gett samma svar på alla frågor, exempelvis kryssat i "sällan" på alla frågor. Det kan vara relevant att fråga sig om det betyder att dessa respondenter faktiskt tycker att alternativet "sällan" stämde in på alla frågor, eller om dessa respondenter kryssat i samma överallt för att de inte orkat läsa frågorna och

svara seriöst på enkäten. En annan orsak som kan påverka studiens trovärdighet är om respondenterna inte förstått innebörden med de begrepp som använts i enkätundersökningen, exempelvis *könsöverskridande identitet och uttryck*. Om de inte förstått begreppen, men ändå svarat kan resultaten vara missvisande. För att undvika detta fanns undersökningsledarna på plats för att svara på frågor.

Studien kan ej generaliseras till hur det ser ut i hela byggbranschen eller hur det ser ut på fallföretaget i stort. Som Denscombe (2016) beskriver är den kvalitativa data som insamlats inte tillräcklig för att generalisera. Det är ändå intressant att titta på den insamlade data för att hitta möjliga lösningar som kan användas på alla byggarbetsplatser i landet som upplever liknande problem.

3 Teori

I teorikapitlet presenteras den teori som ligger till grund för studien. Teoridelen är uppdelad i kommunikation samt mångfald och inkludering i arbetslivet.

3.1 Kommunikation

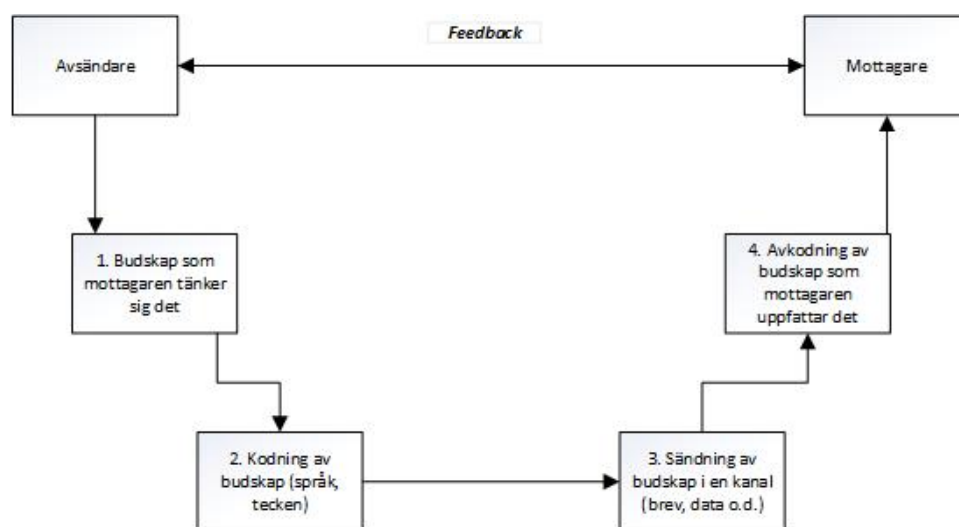
Kommunikation kan beskrivas som processen för människors kontakt med varandra, där utbyte av information sker för att gemensamt förstå något (Backlund 1991). För att människan ska trivas och må bra är människan i behov av att kommunicera och därmed få gemenskap och mänsklig kontakt. Genom att kommunicera kan vi intellektuellt, socialt och emotionellt göra så att människor trivs. Med intellektuell kommunikation kan man förmedla och mottaga information, göra omvärlden meningsfull och personlig. Social kommunikation behövs för att man ska känna sig sedd och uppskattad och emotionell kommunikation behövs för att få utlopp för sina känslor (Maltén 1998).

Kommunikation kan ske både genom verbal och icke-verbal kommunikation. Den verbala kommunikationen är den som sker i tal och skrift, hur vi uppfattas språkligt och den uppfattas direkt. Den icke-verbala kommunikationen handlar om kroppsspråk, miner, tonfall, gester och blickar. Den icke verbala kommunikationen kan skifta mellan olika kulturer, samhällsklasser och åldrar och kan lätt leda till misstolkningar (Larsson 2014). Kulturella skillnader kan verka olika världen över, exempelvis att skaka på huvudet för att uttrycka ”nej”. Huvudskakningen kan betyda ”nej” i en kultur och ”hon är inte riktigt klok” i en annan (Backlund 1991). Hur mottagaren tar emot ett budskap kan bero på hur det sägs, anpassningen till målgruppen och hur kommunikationskanaler används. I början av 1970-talet kom den amerikanske kommunikationsforskaren Mehrabian fram till en studie där han visade att orden endast står för 7 % av kommunikationen, tonläge och betoning för 38 % och resterande 55% står kroppsspråket för (Mehrabian 1971). Kommunikation kan även ske direkt eller indirekt. Direkt kommunikation betyder att man är i samma tid och rum, medan indirekt kommunikation är när man är skilda från tid och rum (Backlund 1991). Det talas även om envägs- eller tvåvägskommunikation. Där envägskommunikation innebär att man tar emot olika budskap utan att ge någon återkoppling. Detta kan bland annat vara att titta på TV, lyssna på radio eller läsa ett mail. Det kan även vara möten på arbetsplatsen när ingen vågar ge feedback eller ställa frågor.

Envägskommunikation är effektiv och enkel men sker sällan då kommunikation ofta pendlar mellan två aktörer. Tvåvägskommunikation innebär att mottagaren har chans att ställa frågor så att mottagaren förstår budskapet (Dahlkwist 2004).

3.1.1 Kommunikationsprocessen

Kommunikationsprocessen består av två aktörer, den som sänder och den som mottager ett budskap. Sändaren kodar sitt budskap till mottagaren som tolkar budskapet (Maltén 1998).



Figur 3.1: Kommunikationsprocessen (Jacobsen och Thorsvik 2002).

Figur 3.1 ovan visar kommunikationsprocessen, det första steget i kommunikationsprocessen är att sändaren förmedlar och uttrycker sitt budskap. Sedan kodar sändaren meddelandet via verbala eller icke-verbala signaler, som vidare beskrivs i nästa stycke. Fortsättningsvis väljer sändaren via vilken kommunikationskanal som budskapet ska överföras. Kommunikationskanal kan bland annat vara epost, rapport, kroppsspråk. Mottagaren avkodar sedan budskapet för att försöka förstå vad sändaren vill förmedla. Effektiv kommunikation kallar man den kommunikation som tolkas rätt av mottagaren. Oftast svarar mottagaren sändaren genom en återkoppling via feedback, där mottagaren svarar sändarens meddelande. Detta blir då en tvåvägskommunikation. Många kommunikationsmisslyckanden bygger ofta på missuppfattningar och feltolkningar. Budskapet når inte mottagaren såsom sändaren tänkt sig. Kommunikation förekommer på flera plan såväl medvetet som omedvetet (Maltén 1998). Vid all kommunikation finns det anledning för feedback för att kontrollera om budskapet uppfattats på rätt sätt. Den ena personen kanske ger

uttryck för sina tankar medan den andra svarar med sina känslor, då hamnar kommunikationen lätt på sidovägar. Alltså är det viktigt att använda samma kommunikationskanal (ibid). På vissa arbetsplatser finns förtäckta budskap, där en yrkesjargong utvecklas. Där är språket fullt med facktermer som ofta fyller två funktioner. Arbetskamraterna kan på det viset snabbt, enkelt och exakt utföra sina arbetsuppgifter. Jargongen kan också skapa en vi-känsla bland arbetskamraterna och ingen annan förstår dem. Yrkesjargongen kan även användas för att uttrycka makt eller status och blir på så vis negativt för arbetsplatsen och människor som är utomstående eller inte förstår jargongen kan lätt bli utanför (Dahlkwist 2004). Kommunikation kan även ta bakvägen till exempel att arbetskamraterna pratar skit om hur dålig chefen är på kafferasten. Denna kommunikation löser inga problem. Uppdelning av arbetskamrater i olika läger gör förmodligen så att kommunikationen på arbetsplatsen blir ännu sämre och stämningen riskerar att bli sämre (Dahlkwist 2004).

3.1.2 Gruppkommunikation

För att förstå varför olika människor uttrycker sig och betar sig som dem gör är det viktigt att titta närmare på hur individer fungerar i sociala sammanhang. Hur man som individ betar sig grundar sig dels i gruppen man är i och den gruppstruktur som finns (Nilsson 2005). En grupp består av olika individer med olika bakgrunder, erfarenheter, värderingar och kunskaper. Utifrån gruppens behov skapas gruppens normer, regler och roller. Grupprocess är däremot hur gruppen kommunicerar, löser problem och samarbetar. Tillsammans skapar gruppstrukturen och grupprocessen en gruppkultur. En kultur där gruppen delar värderingar, erfarenheter och kunskap (ibid). Gruppen kan skapa nya normer inom gruppen som individerna inte har med sig sedan tidigare. Det kan då hända att de agerar på ett visst sätt som individerna inte hade gjort utanför gruppen. Det är en naturlig del i människors liv att söka sig till grupper. Förr i tiden bestod grupper främst av människor med liknande bakgrund och värderingar, men idag ser det annorlunda ut. Mer och mer blir dessa grupper blandade av människor med olika bakgrunder och värderingar, inte minst i byggbranschen.

I en intervjustudie utförd av Bergström & El-Hage (2014) tittar de på den erfarenhet av språk som talas på den arbetsförlagda utbildningen på två yrkesförberedande gymnasieprogram: bygg- och anläggningsprogrammet samt fordons- och transportprogrammet. I studien framgår det att en viktig del i utbildningen är att förbereda elever på hur de bör kommunicera på arbetsplatsen, både genom yrkesmässiga begrepp samt genom vardagliga konversationer. De syftar på att det är viktigt att eleverna kan anpassa sitt beteende och sitt språk för att få större möjlighet till anställning. Eleverna

förbereds även på den hårda jargong som förekommer på arbetsplatserna innan de påbörjar den arbetsförlagda utbildningen. Vissa blir uppmanade av deras lärare att de bör anpassa sig till denna jargong för att inte uppleva utanförskap på arbetsplatsen. En annan lärare väljer att inte nämna denna jargong till eleverna för att hon anser att det är bra om det kommer in nytt blod i branschen. Människor har ett behov av att tillhöra en grupp. Därför lär sig individer att anpassa sig efter de andra individerna i gruppen, de lär sig vilka normer som finns och vilka beteendemönster som passar in i olika situationer (Nilsson 2005). Det är denna anpassning som delvis gör att det tar lång tid för jargongen att förändras i byggbranschen eftersom elever och nyanställda anpassar sig efter gruppen. Den här typen av anpassning till grupper fungerar främst på mindre grupper och därför är det svårt för stora organisationer att kontrollera detta på individnivå (ibid). Många företag arbetar hårt på organisationsnivå med dessa frågor, men ändå förekommer det fortfarande en hård jargong i byggbranschen. Enligt eleverna själva upplever dem att det till en början har varit svårt att anpassa sig till denna jargong, men att den senare blivit en del av dem och de känner sig mer trygga och inkluderade i arbetslaget när de anpassat sig till hur arbetskamrater kommunicerar med varandra (Bergström & El-Hage 2014). Eleverna upplever samtalsklimatet som humoristiskt, vardagligt, med svordomar, skämt på bekostnad av andra samt grövre skämt. En teori enligt Tajfel och Turner (1986), är att det sker ett utbyte av givande och tagande mellan individer och mellan grupper, så kallat socialt utbyte. Genom detta utbyte vill människan få ut så många fördelar som möjligt. Man pratar om belöningar och kostnader. Belöningar kan bestå av uppmärksamhet, beröm och trygghet medan kostnader kan bestå av utstötning och konflikter. Belöningarna måste vara fler än kostnaderna för att alla ska trivas. Med denna teori blir det naturligt att eleverna anpassar sig till hur kommunikationen sker på arbetsplatsen. Det är naturligt att inte skapa konflikter genom att som enskild medarbetare på arbetsplatsen kommentera eller säga emot de anställdas val av kommunikation. Tajfel och Turners (1986) teori omfattar även social identitet som beskriver vikten av att känna tillhörighet med en grupp med hög status. Genom att känna denna tillhörighet stärks självkänslan.

3.2 Mångfald och inkludering i arbetslivet

Ordet mångfald syftar ofta på olikheter när det bland annat gäller kön, sociala tillhörigheter, etnisk och kulturell bakgrund, ålder och sexuell läggning. Med mångfald i arbetslivet menas ofta hur man drar nytta av olika erfarenheter och kunskaper på arbetsmarknaden (Regeringen 2000). Sveriges byggindustrier jobbar för ökad mångfald i byggbranschen, de beskriver på deras hemsida att företag satsar på mångfald för att utvecklas och vara konkurrenskraftiga. För att byggbranschen ska vara modern och attraktiv behöver den vara mer jämlik

och inkluderande. De beskriver även att mångfald inte skapas av sig självt utan att man behöver prata mer om det i vardagen samt beskriva meningen med mångfald (Sveriges Byggindustrier 2018). I en artikel för SvD Näringsliv (2015) beskriver Mutsson, som jobbar för föreningen Mine att 20 % av Sveriges befolkning har annat ursprung än svenskt. Hon menar att det finns många fördelar för företag att spegla samhället, vilket leder till att man förstår sina kunder bättre som i sin tur ökar lönsamheten för företaget. Hon avslutar med att detta leder till större förtroende för medarbetare och omgivning.

Byggbranschen har tuffa år framför sig med 600 000 nya bostäder som ska byggas samtidigt som 68 % av företaget säger att det är svårt att rekrytera (Myrén 2017). En viktig del i att kunna rekrytera personal är först och främst att se till att människor utbildas. Branschen måste göras mer attraktiv genom att göra en del förändringar. Som exempel säger Elin Kebert i Myréns artikel att arbetsgivare kan anpassa sina bodar så att kvinnor får ett eget omklädningsrum och att det finns tillgängliga kläder anpassade för kvinnor på arbetsplatsen. År 2016 publicerade Högskolan i Gävle Mångfaldsbarometern som visar att 64 % är positiva till mångfald men att det har skett en negativ förändring med 10 % från 2014 (Ahmadi 2016). Mångfaldsbarometern är en rapport som mäter svenskarnas attityd till etnisk mångfald och har genomförts årligen sedan 2005. Ahmadi, professor i sociologi och huvudansvarig för Mångfaldsbarometern beskriver på Högskolan i Gävles hemsida att det finns två tänkbara faktorer till denna negativa förändring i attityder från 2014 till 2016. Han menar att det har med den politiska och sociala situationen i Sverige och Europa att göra, att det förändrade politiska klimatet och immigrationen kan påverka. Nyanlända kan påverka synen på mångfald. Ahmadi menar också att den sociala aspekten kan bero på mediabilden som framställer att farliga män kommer från andra regioner och begår sexuella övergrepp. Han menar att detta kan ha påverkat bilden av mångfald negativt, speciellt för medelålders kvinnor (Öhrbom 2016).

3.3 Diskrimineringslagen

31 januari 2002 beslutade riksdagen att tillsätta en diskrimineringskommitté för att se över möjligheterna för en heltäckande diskrimineringslag istället för de lagar som fanns i dagsläget: jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering, och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering

och annan kränkande behandling av barn och elever. Slutbetänkandet kom fyra år senare, 31 januari 2006. Förslaget var att alla diskrimineringsgrunder skulle finnas under en och samma lag. Diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft 1 januari 2009. Lagens syfte är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter utifrån diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringsombudsmannen (DO), en statlig myndighet som hanterar anmälningar av brott enligt diskrimineringslagen har i sin årsredovisning för 2017 redovisat statistik över inkomna anmälningar. Statistiken visar att det totalt inkommit 2745 anmälningar till DO, där det kommit in flest anmälningar för diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning, med totalt 749 anmälningar (Diskrimineringsombudsmannen 2018a). Flest anmälningar inom området arbetsliv är diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet med 227 anmälningar.

3.3.1 Kön

Med kön menas någon som är kvinna, man, någon som planerar att ändra eller redan har ändrat könstillhörighet. I byggbranschen är det denna diskrimineringsgrund som det aktivt diskuteras mest kring. I en undersökning gjord av Sveriges Byggindustrier (2017) där man tittat på de största byggföretagen är den totala andelen kvinnor 14 procent. Det är en ökning på 30 procent sedan 2015. Ett aktuellt upprop som pågår är #sistaspikenikistan, som är en del av Metoo-rörelsen, där kvinnor som har diskriminerats i byggbranschen vill förändra de strukturer som finns idag (de Frumerie 2017), se 4.2.3. Gale (1994) har forskat kring varför det är så få kvinnor som är konstruktionsledare inom byggsektorn i England. Gale beskriver att om man får in mer kvinnor i byggbranschen lockar det även män till arbetsplatsen. Kulturen förändras inte automatiskt bara för att fler kvinnor anställs i branschen, de som har valt kulturen har ett intresse att fortsätta ha kvar kulturen och motstå förändringar. Organisationer tenderar att återge sig själva genom att upprätthålla de manliga värderingarna. Gale beskriver också att manliga och kvinnliga konstruktionsledare verkar närma sig varandra i den bild som speglar byggbranschen (Gale 1994).

3.3.2 Könsöverskridande identitet och uttryck

Könsöverskridande identitet eller uttryck omfattar de personer som inte definierar sig som kvinna eller man eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. I vardagligt tal kallas de för transpersoner. Enligt Diskrimineringsombudsmannen (2018b) är det endast ett fåtal som anmäler upplevd diskriminering på denna grund och mörkertalet är stort. Under 2017

kom det in 59 anmälningar. Folkhälsomyndigheten gjorde en enkätundersökning på transpersoners hälsa, vilken visade att över hälften av de 800 respondenterna hade blivit utsatta för kränkande behandling eller bemötande minst en gång under de senaste tre månaderna från att undersökningen utfördes (Folkhälsomyndigheten 2015).

3.3.3 Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas hudfärg, nationella och etniska ursprung. Nationella ursprung kan bland annat vara svenskar, indier eller norrmän, medan etniska ursprung kan vara kulturtillhörigheter såsom samer eller romer. Som tidigare nämnt är det denna diskrimineringsgrund som flest anmälningar inkommit till DO inom området arbetsliv. Enligt De Los Reyes (2008) förekommer diskriminering av etnisk tillhörighet i arbetslivet bland annat i form av ojämlika anställningsvillkor, trakasserier, fördomar och rasism, föreställningar om bristande kompetens, osynliggörande och nedvärdering av personer med utländsk bakgrund.

3.3.4 Religion eller annan trosuppfattning

Religion omfattar religiösa åskådningar såsom kristendom och judendom, annan trosuppfattning omfattar sådant som har sin grund eller samband med religiösa åskådningar såsom ateism och agnosticism. Enligt Diskrimineringsombudsmannen (2018c) handlar de flesta studier som har samband med denna diskrimineringsgrund om diskriminering av muslimer. Av anmälningarna som inkommer till DO uppskattas majoriteten komma ifrån muslimer eller förmodade muslimer.

3.3.5 Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller intellektuella begränsningar. Dessa kan ha funnits vid födseln, uppkommit under livets gång eller förväntas uppstå. Exempel på dessa är nedsatt syn/hörsel, dyslexi, allergi m.m. En undersökning utförd av Statistiska Centralbyrån (2014) visar att drygt var fjärde person med funktionsnedsättning upplevt någon form av diskriminering. Undersökningen visar att 11,2 procent av personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga har upplevt mobbning de senaste fem åren, 12,6 procent har upplevt kränkningar och 20,8 procent har upplevt negativa attityder hos arbetsgivare de senaste fem åren.

3.3.6 Sexuell läggning

Sexuell läggning omfattar heterosexuell, homosexuell och bisexuell läggning. En undersökning gjord på Byggchefernas medlemmar visar att nästan varannan chef upplever fördomar mot homosexualitet i byggbranschen (Ehne & Hessel 2018). I en artikel i Byggindustrin skriven av Thorsell (2012) intervjuas Matz Larsson, kommunikationschef på fackförbundet Byggnads och ansvarig för förbundets arbete med HBT-frågor. Han menar på att mångfald är en överlevnadsfråga för byggbranschen nu när det börjar bli brist på kompetent personal. Han anser att byggföretagen och Sveriges Byggindustrier bör ta ett större ansvar. Byggföretagen syns varken på Pride eller annonserar i gaymagasinet QX.

3.3.7 Ålder

Den sista diskrimineringsgrunden är ålder, vilken innebär en människas uppnådda livslängd. I byggbranschen är det främst yngre och äldre medarbetare som kan uppleva diskriminering. I en artikel hos SVT skriver Pettersson (2018) om att åldersdiskriminering är ett växande problem på arbetsplatser, där äldre personer blir bortvalda på grund av deras ålder vid rekrytering. I en rapport skriven av Diskrimineringsombudsmannen (2011) beskrivs hur både yngre och äldre personer upplever vardagsdiskriminering i form av åldersskämt.

4 Hur fallföretaget och samhället i stort arbetar med mångfald och inkludering

I följande kapitel presenteras en dokumentstudie om hur företaget och samhället arbetar med mångfald och inkludering i byggbranschen. Företaget har valt att vara anonymt där av beskrivs hur de arbetar övergripande.

4.1 Företaget

4.1.1 Uppförandekod

Fallföretaget har en uppförandekod som är framtagen av organisationen, med riktlinjer för hur företaget ska bedriva verksamheten på ett etiskt, socialt och miljömässigt sätt. I uppförandekoden finns även riktlinjer för hur man ska arbeta tillsammans med andra människor såsom kunder, underleverantörer,

leverantörer och andra intressenter. Den finns där som ett stöd ifall något skulle inträffa. Även underentreprenörer, leverantörer, konsulter och mäklare måste följa uppförandekoden vid samarbete med företaget. De anställda på företaget har rättigheten och skyldigheten att meddela närmsta chef om misstanke för etiska övertramp finns.

4.1.2 Mångfald och inkludering

Fallföretagets principer för mångfald och inkludering är att respektera alla individer. De arbetar med fokus för ökad inkludering och för att kunna ta vara på alla medarbetares styrkor och unika perspektiv. Företaget behandlar alla lika utifrån de sju diskrimineringsgrunderna, samt utifrån bland annat personliga egenskaper och familjeförhållanden. De anställda ska som sagt säga ifrån om de märker någon form av stötande beteende, diskriminering eller trakasserier från sina kollegor eller underleverantörer.

4.1.3 Medarbetarundersökning/Utvecklingssamtal

Medarbetarundersökning och utvecklingssamtal sker en gång per år. Medarbetarundersökningen är till för att utvärdera nuläget samt utvecklingsmöjligheter inom företaget. Där ingår frågor om chefen, diskriminering, inkludering samt hur upplevelsen är på företaget. Återkoppling av undersökningen sker via anonyma gruppresultat. Utvecklingssamtal är ett möte mellan medarbetare och chef där man ska kunna diskutera öppet om sin arbetssituation. Utvecklingssamtalens syfte är att säkerställa god utveckling, hur varje enskild individ trivs samt vilka utvecklingsmål som ska sättas upp för året. Återkopplingen efter utvecklingssamtalet sker genom att de anställda sätter upp en målplan tillsammans med sin chef. Utvecklingssamtalets syfte är inte att fånga upp hur personer mår eller om de känner sig diskriminerade på jobbet utan det ska ske dagligen under året.

4.2 Hur samhället i stort arbetar med mångfald och inkludering

4.2.1 Regeringen

Diskriminering strider mot FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. FN:s allmänna förklaring lyder;

"Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap."

Utöver diskrimineringslagen har regeringen även satt konkreta mål. Bostadsministern Peter Eriksson skrev den 20 november år 2018 tillsammans med 17 stora byggföretag och organisationer på en avsiktsförklaring för att minska kränkningar och övergrepp i byggbranschen. Till år 2030 är regeringens mål att 25 % av personer som nyanställs inom bygg och anläggningsbranschen skall vara kvinnor. Peter Eriksson säger:

”Att komma till rätta med den osunda arbetsplatskulturen är dessutom en nyckelfråga för branschen, som har stora problem med att attrahera tillräckligt mycket arbetskraft”

4.2.2 Fackförbund

Fackförbundet Byggnads tillsammans med Byggcheferna har startat initiativet *Stoppa machokulturen* och har drivit det sedan 2015. De startade initiativet för att få en mer jämställd byggbransch där alla är lika välkomna. De beskriver på deras hemsida att byggbranschen är den minst jämställda branschen idag, av 100 byggjobbare är 99 män skriver dem. För att sprida sin kampanj har de åkt ut till arbetsplatser för att informera om problemet, deltagit på Almedalsveckan år 2015 och turnerat runt om i Sverige. Man kan även beställa deras material ut till byggarbetsplatserna för att sprida deras budskap. Deras rikstäckande annonsering med provocerande budskap väckte stor uppmärksamhet och satte fingret på en öm punkt. Vissa menar att kampanjen svartmålade en yrkesgrupp och andra tackade att problemet togs på allvar. Förändringen pågår och efter två år med *Stoppa machokulturen* har byggbranschen börjat förändrats. Edna Eriksson har skrivit en artikel åt *Stoppa Machokulturen* som handlar om att leva upp till mänskliga rättigheter. Edna Eriksson är föreläsare, strategskutvecklare och expert inom diskriminering. Hon skriver:

”Alla dina kolleger, kunder, arbetsökande och konkurrenter har en sak gemensamt. De är skyddade av diskrimineringslagen. Det innebär att de måste ha samma rättigheter och möjligheter, oavsett kön, ursprung, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Om lagen bryts inom ditt företag – genom att en aspirant sällas bort på orättvisa grunder, någon känner sig trakasserad eller arbetsplatsen gör det omöjligt för vissa personer att jobba – måste det få konsekvenser. Omedelbart. Som chef har du det yttersta ansvaret.”

Byggcheferna och byggnads beskriver på deras hemsida att "*Vi skäms över hur människor behandlas på byggarbetsplatser runt om i Sverige*", "*Vi skäms*

att både män och kvinnor undviker byggbranschen på grund av hur de bemöts". Men att det finns arbetsplatser där detta inte förekommer, där alla är välkomna.

Fackförbundet LO startade utbildningarna *Alla kan göra något* för att motverka rasism och främlingsfientlighet, men som även behandlar trakasserier och kränkningar. De beskriver Skyddsombudets viktiga roll i att vara representant för arbetsmiljön på arbetsplatsen och vad personen kan göra. Några tips de ger som skyddsombud bör uppmärksamma är när en person får elaka eller ironiska kommentarer, blir undanhållen information, orimlig kontroll av personens arbete, när det pratas om och inte till en person, när en person inte blir medbjuden när alla andra fikar och lunchar eller när en person inte får vara med i samtalet. Skyddsombudet kan kräva åtgärder av arbetsgivaren med stöd av arbetsmiljölagen.

4.2.3 Privata initiativ

Initiativet **MeToo-rörelsen** är ett internationellt initiativ som skapades i sociala medier för att uppmärksamma sexuella trakasserier mot kvinnor. Utifrån denna rörelse kom även **#sistaspikenikistan** med 4627 underskrifter och 200 vittnesmål, som är byggbranschens upprop mot trakasserier med Cajsa Winge som initiativtagare. Efter detta upprop skrevs avsiktsförklaringen under som beskrivits i 4.2.1. Isabelle McAllister är inredare och programledare och instiftade Isabellestipendiumet 2011, ett stipendium för kvinnor i byggbranschen. Med stipendiet vill hon uppmuntra kvinnor att söka till byggbranschen som hantverkare, men även att lyfta dem som redan arbetar där.

5 Resultat

Nedan presenteras resultaten från observationer, intervju- och enkätundersökning. Resultaten delas upp i tre delar. Den första delen består av observationer från arbetsplatsbesöken, andra delen består av resultat från den grundläggande intervjustudien och den tredje delen består av resultat från den mer omfattande enkätundersökningen. Under respektive del presenteras den insamlade data som ligger till grund för studiens analys.

5.1 Intervjustudie

Nedan presenteras intervjusvar från fem respondenter. Respondenterna har olika befattningar från olika byggarbetsplatser inom fallföretaget. Respondenterna har valt att vara anonyma i intervjustudien och därför kommer inte deras befattning att redovisas. Då flera av respondenterna har en specialkompetens och anses då inte vara anonyma.

5.1.1 Respondenternas syn på vad som är viktigast för att trivas på arbetsplatsen

Respondenterna svarade genomgående att en stor del för att må bra på arbetsplatsen är att trivas med arbetskamrater. Det är viktigt för dem att kunna ha en öppen kommunikation med högt i tak och tycka att det är roligt att gå till jobbet. En av respondenterna nämner även att det är viktigt med en “vilkänsla”, att man känner en närhet till sina arbetskamrater och att man kan prata om annat än jobbrelaterade saker. En annan respondent nämner utöver bra arbetskamrater, att det även är viktigt med ett bra företag för att trivas. En annan säger att det är viktigare att man har lägre lön och trivs på en arbetsplats än tvärtom, det är viktigt att känna kamratskap.

5.1.2 Respondenternas syn på inkluderande kommunikation, samt hur kommunikationen och arbetsgruppen ser ut på deras arbetsplatser

Synen på inkluderande kommunikation var något olika hos respondenterna. Återkommande var däremot att kommunikation bör komma ut via möten, att man ska få sin röst hörd. Ena respondenten pratar om att lyfta dem som vanligtvis inte pratar mycket, att under möten få allas röster hörda, inte endast dem som hörs mest. Respondenten nämner även att med inkluderande kommunikation tänker personen på att använda uttryck och begrepp som alla förstår och samtala på samma nivå med alla. En annan respondent anser mer att inkluderande kommunikation är att alla får ut information via morgonmöten. En tredje respondents syn på inkluderande kommunikation är

även att alla ska behandlas med respekt, ha ett ordnat språk. Den fjärde respondentens syn är däremot att kommunikationen uppifrån ska nå ut till alla ute på byggarbetsplatsen genom utvecklingssamtal och arbetsberedningar. Genom utvecklingssamtalen får man möjlighet att prata om hur man mår fysiskt och psykiskt och om man upplever diskriminering.

Överlag berättar respondenterna om en positiv kommunikation ute på arbetsplatserna. En respondent berättar att många av dem som arbetar ute på arbetsplatsen har arbetat ihop i flera projekt, både anställda på företaget och underentreprenörer, att de därmed känner sig trygga med varandra och fungerar väldigt bra ihop som grupp. Det finns vissa som endast kommer till jobbet för att göra sitt jobb för att sedan gå hem, de vill inte vara delaktiga i det privata. Vissa av dessa har dock märkt vinningen av att vara med och delta i gruppen och i aktiviteter. En annan respondent pratar om ett väldigt bra arbetsteam. Det finns små jargonger, men det är bättre än hur det var förr. Respondenten är själv ny i gruppen och beskriver sig själv ha blivit inkluderad snabbt. Kamratskapen är väldigt bra och alla är trevliga mot varandra. Under tre månader arbetade en individ med utländsk härkomst med respondenten som mentor. Individen kunde varken svenska eller engelska, men genom att kommunicera med kroppsspråk fungerade det bra. De fick god kontakt och trots ifrågasättande från medarbetare i början visade alla engagemang. Den tredje respondenten berättar att kommunikationen är öppen och ärlig, de har inte haft många fula ord. Respondenten säger att det kan bero på att de går väldigt hårt på vilket språk som används på arbetsplatsen och att det ska vara lika för alla. Respondenten beskriver att kommunikationen var mycket värre förr när personen i fråga själv var lärling. Respondenten förklarar att när byggkraschen skedde blev det ett hack i åldersgruppen, att det fanns många äldre och unga men inte så många däremellan på grund av att den generationen sökte sig till andra branscher när det inte gick att få arbete i byggbranschen. På den fjärde respondentens arbetsplats förekommer skämt arbetarna emellan, men klimatet är inte så hårt. Det är däremot annorlunda språk och skämt ute på bygget än inne på kontoret. Respondenten har arbetat mycket med utländska arbetare och där blir kommunikationen annorlunda. De utländska arbetarna går nästan alltid till den högsta chefen, då det är en striktare hierarki än det är i Sverige.

På frågan hur deras arbetsgrupp ser ut svarar en respondent att de har ett bra åldersspann där det både finns snickare och ingenjörer. En annan respondent svarar att de har en blandning av religion, etnicitet och ålder samt att de hade en tjej anställd innan men som har gått vidare till ett annat projekt. På deras projekt kollar de på kompetens och personlighet och inte varifrån de kommer eller vilken ögonfärg de har. En följdfråga var hur de upplever att arbeta i lika eller olika team. En respondent svarar då att den endast haft förmånen att

jobba med fungerande team men att alla team borde starta med personlighetstest eller kickoff för att veta hur man ska kommunicera med varandra. Man lär då känna den person man kommunicerar med, vissa behöver rak kommunikation medan andra behöver långa mail för att känna sig inkluderade. Två respondenter svarar att det är en fördel med att få in tjejer i arbetsteamet då det blir en annan jargong i boden, folk skärper till sig. En respondent beskriver att de inte bara bygger åt 35-åriga vita män, byggbranschen måste spegla samhället och därför är det viktigt med mixad bakgrund och kultur. Den femte respondenten arbetar för tillfället inte ute på byggarbetsplatser och har därför inte svarat på denna fråga.

5.1.3 Respondenternas syn på hur man ska kommunicera på individnivå för att skapa en inkluderande miljö

Fyra av respondenterna menar att ett invariant sätt att kommunicera på förändras genom att man blir tillsagd. Det är därför viktigt att alla vågar säga ifrån ifall någon beter sig illa. Många är måna om sitt jobb och blir de tillsagda tänker de oftast en gång extra. En av dem menar på att det är viktigt att våga be om feedback och att det är viktigt att platsledningen sätter upp mål och ramar för vad som är okej och inte. Det är även viktigt att de anställda visar öppenhet. En annan nämner att kommunikationen man använder beror på hur man är uppväxt. Man måste säga ifrån direkt. Går det inte att prata dem tillrätta, får dem jobba någon annanstans. Däremot att exempelvis använda ordet *bög* kan man diskutera om det är okej att använda eller inte, eftersom dem som är homosexuella själva använder det ordet. Respondenten anser att det är viktigt att vara öppna och ärliga med varandra. Det är den som mottager som uppfattar det som sägs. Enligt en tredje respondent förändras kommunikationen mycket av fler kvinnor på arbetsplatsen. Det blir automatiskt mer professionellt och ordnat språk. Respondenten anser precis som den andra respondenten att kommunikationen beror på ens uppväxt. För vissa är det inte självklart att man ska bete sig på ett visst sätt och därför behövs den uppförandekod som företaget har infört. För vissa kan denna uppförandekod verka självklar, men för vissa är den inte det. En av respondenterna menar på att när någon går över gränsen med ett skämt eller liknande är det många som skrattar med, men innerst inne vet dem att det inte är okej. Många vågar nog inte säga ifrån för att de själva är rädda för att bli hackade på. Respondenten tycker även att man märker på lärlingarna som nu börjar har ett fulare språk än tidigare. Respondenten tror att detta kan bero på att de vill hävda sig och förväntas vara tuffa och macho på en byggarbetsplats. Byggbranschen måste spegla samhället och därför få in mer mångfald. Den sista respondenten har däremot en annan syn på hur man ska kommunicera. Respondenten säger sig själv inte har eller hade sagt ifrån om någon går över gränsen. Det är även svårt att veta var gränsen går. Det är oftast vid frukost-

och lunchbordet som snacket är illa. På respondentens byggarbetsplats sitter inte platsledningen i samma rum som yrkesarbetarna. Enligt respondenten är det viktigt att få ventileras sig vid bordet med sina arbetskamrater.

5.2 Resultat av enkätundersökningen

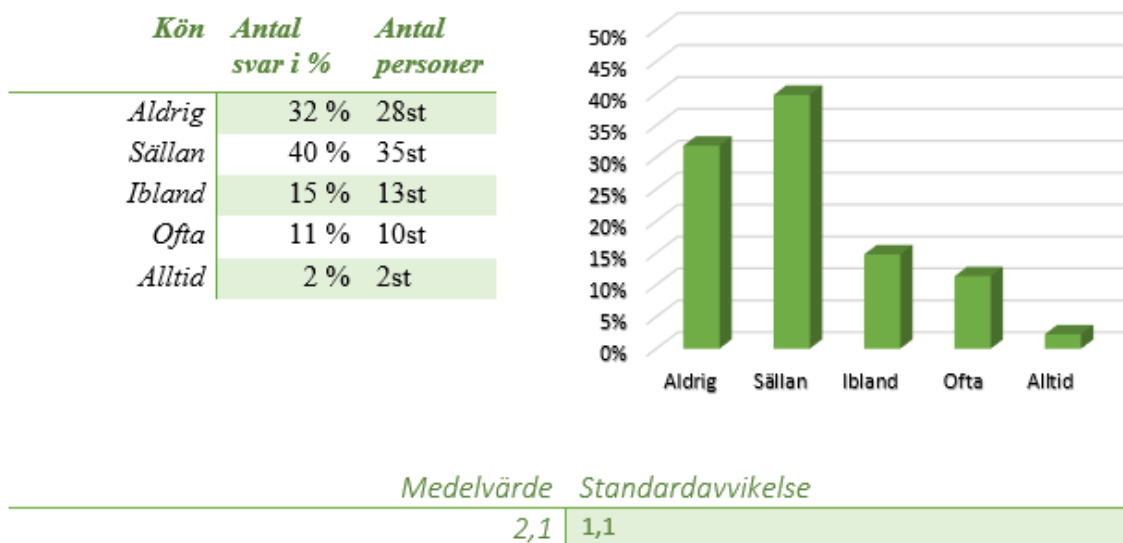
Nedan presenteras enkätundersökningen där 88 respondenter har medverkat från olika byggarbetsplatser runt om i Skåne. Respondenterna har olika befattningar inom företaget, där både yrkesarbetare och tjänstemän har medverkat. Enkäten har 13 frågor som är uppdelade i 3 olika delar. Första delen handlar om inkludering, andra delen handlar om ansvar och den sista delen handlar om utveckling. Den första och andra delen är kryssvalsfrågor, medan den tredje delen består av öppna frågor. Enkätens resultat analyseras sedan i kapitel 5. Enkäten finns som bilaga 2.

Enkäten frågar inte om kön, befattning eller arbetsplats för att hålla respondenterna så anonyma som möjligt, men även för att omfattningen av undersökningen inte är tillräckligt stor för att dra slutsatser utifrån dem.

Under varje figur finns även standardavvikelse och medelvärde att ta del av. Medelvärdet betyder det genomsnittliga värdet av urvalet. Standardavvikelsen är ett mått på hur mycket värdena avviker från medelvärdet. Om värdena ligger nära medelvärdet blir standardavvikelsen låg, medan om värdena ligger spridda långt över eller under medelvärdet blir standardavvikelsen hög.

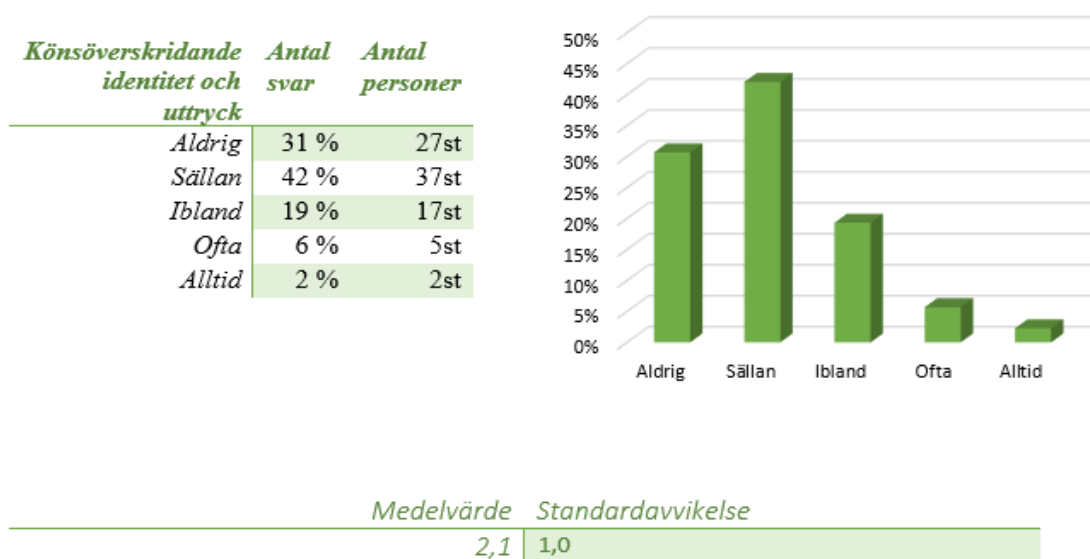
5.2.1 DEL 1: Inkludering

Första delen av enkätundersökningen består av fyra frågor om inkludering på arbetsplatsen, där respondenterna fick ta ställning om dem upplever diskriminering i en skala med alternativen aldrig, sällan, ibland, ofta och sällan. Första frågan lyder ”Upplever du att det används ord eller uttryck på din arbetsplats som kan uppfattas kränkande enligt de sju diskrimineringsgrunderna?”. Den första frågan har sju underrubriker vilka behandlar respektive diskrimineringsgrund.



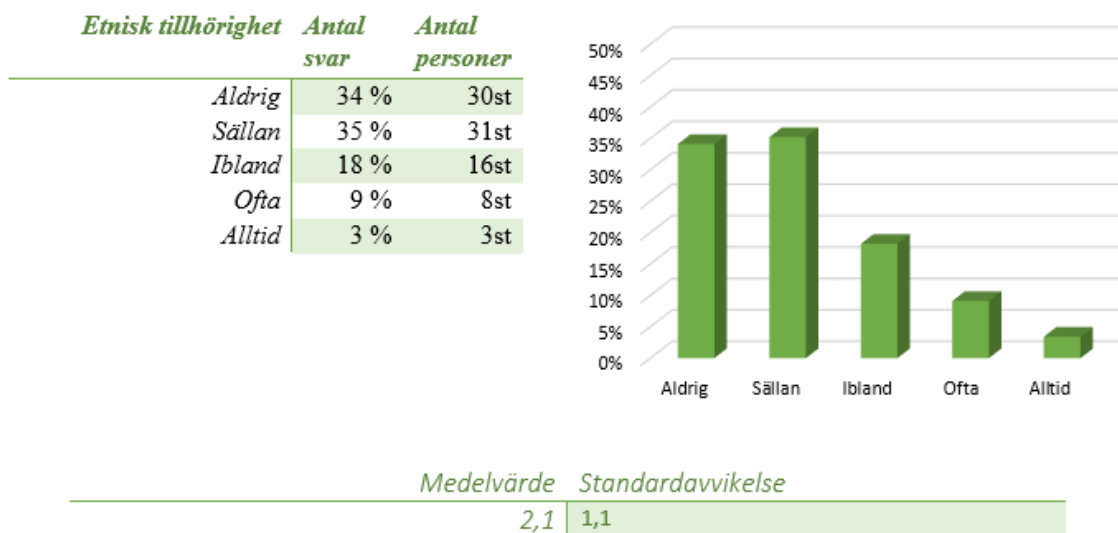
Figur 5.1: Fråga 1a) Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende kön?

Ur figur 5.1 går det att urskilja att 28 av respondenterna har svarat att de aldrig upplever något kränkande när det kommer till kön. 35 respondenter har valt alternativet sällan, 13 har valt ibland, 10 har valt ofta och 2 personer har valt alltid, vilket innebär att det förekommer på arbetsplatsen.



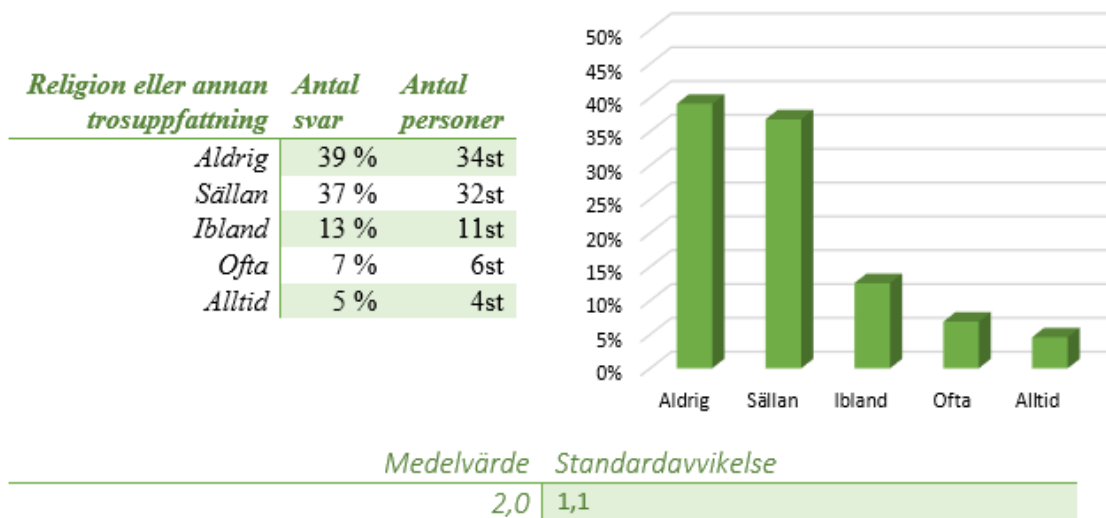
Figur 5.2: Fråga 1b), Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende könsöverskridande identitet och uttryck?

Utifrån vad respondenterna svarade upplever 27 av 88 respondenter att det aldrig förekommer kränkningar avseende könsöverskridande identitet och uttryck på deras arbetsplats. 37 personer upplever att det sällan förekommer medan 17 upplever att det förekommer ibland, 5 upplever att det förekommer ofta och 2 personer upplever att det alltid förekommer.



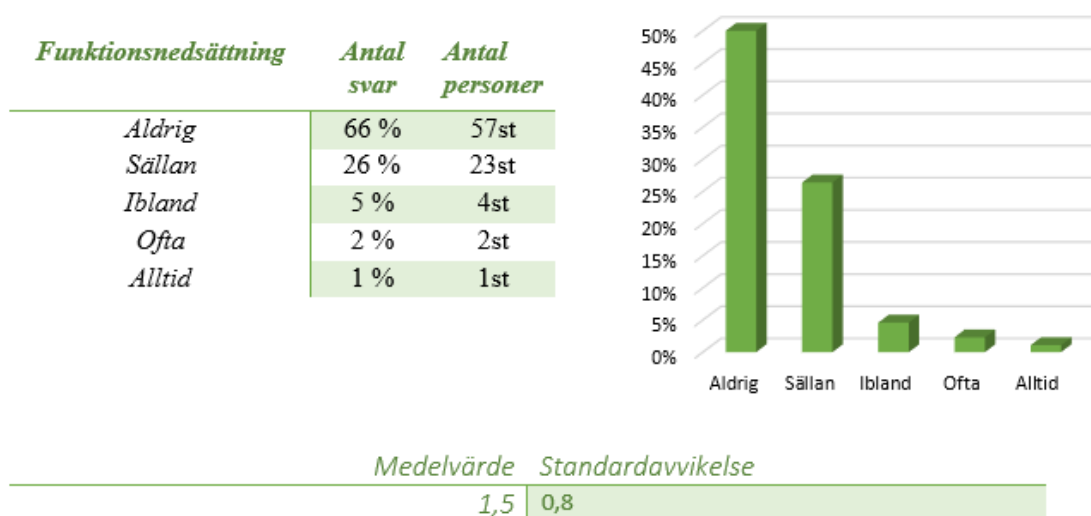
Figur 5.3: Fråga 1c) Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende Etnisk tillhörighet?

Av de 88 respondenterna som deltog i enkätundersökningen svarade 30 personer att de upplever att det aldrig förekommer kränkningar avseende etnisk tillhörighet, 31 upplever att det sällan förekommer, 16 personer upplever att det förekommer ibland, 8 upplever att det förekommer ofta och 3 personer upplever att det alltid förekommer.



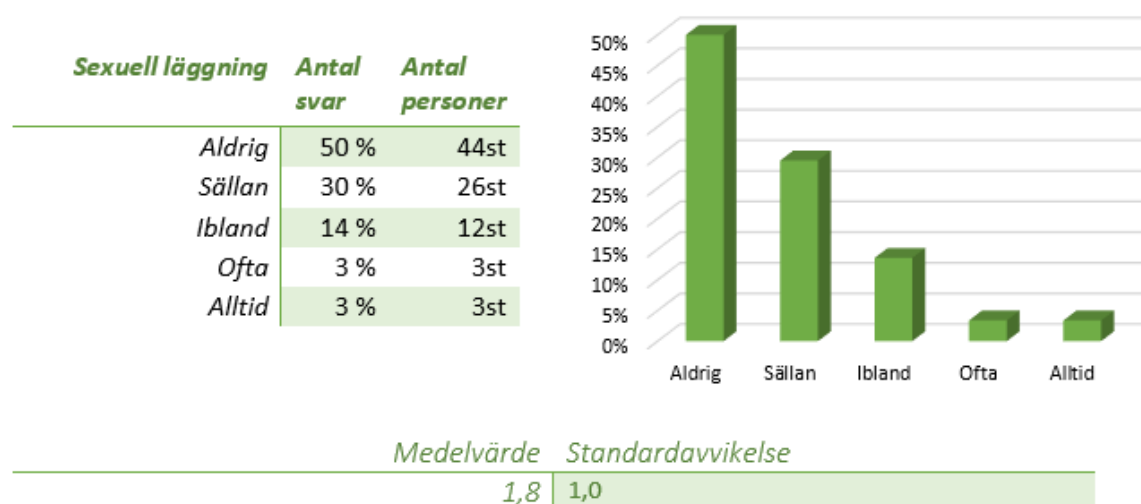
Figur 5.4: Fråga 1d) Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende Religion eller annan trosuppfattning.

Här går det urskilja att merparten anser att det aldrig eller sällan används ord eller uttryck som kan upplevas kränkande. 34 respondenter upplever att det aldrig förekommer, 32 personer att det sällan förekommer, 11 upplever att det ibland förekommer, 6 personer upplever att det ofta förekommer och 4 respondenter upplever att kränkningar avseende religion eller annan trosuppfattning alltid förekommer.



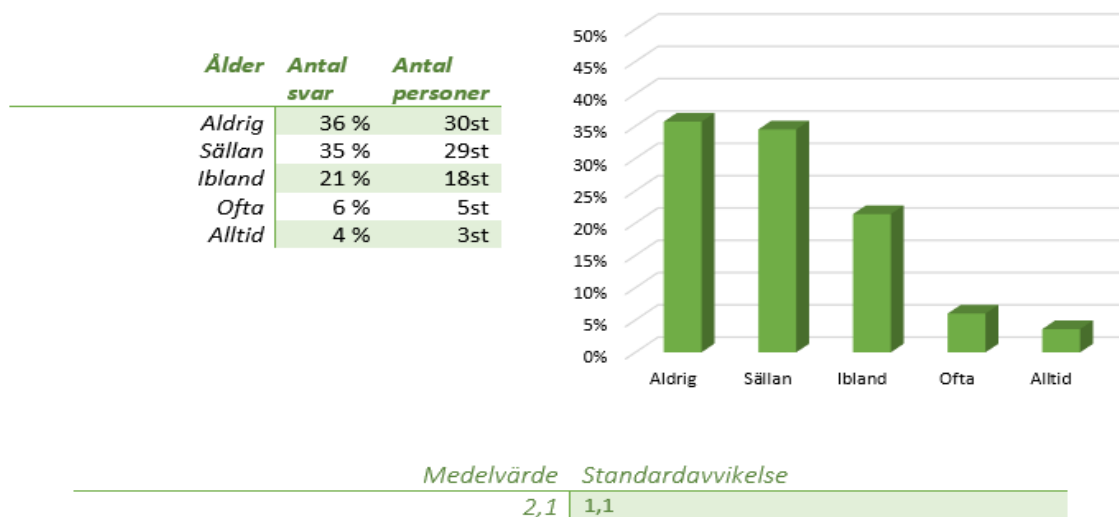
Figur 5.5: Fråga 1e) Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende funktionsnedsättning?

Majoriteten, 57 av respondenterna upplever att det aldrig förekommer kränkande ord eller uttryck avseende funktionsnedsättning, 23 upplever att det sällan förekommer, 4 personer upplever att det ibland förekommer, 2 upplever att det ofta förekommer och 1 upplever att det alltid förekommer.



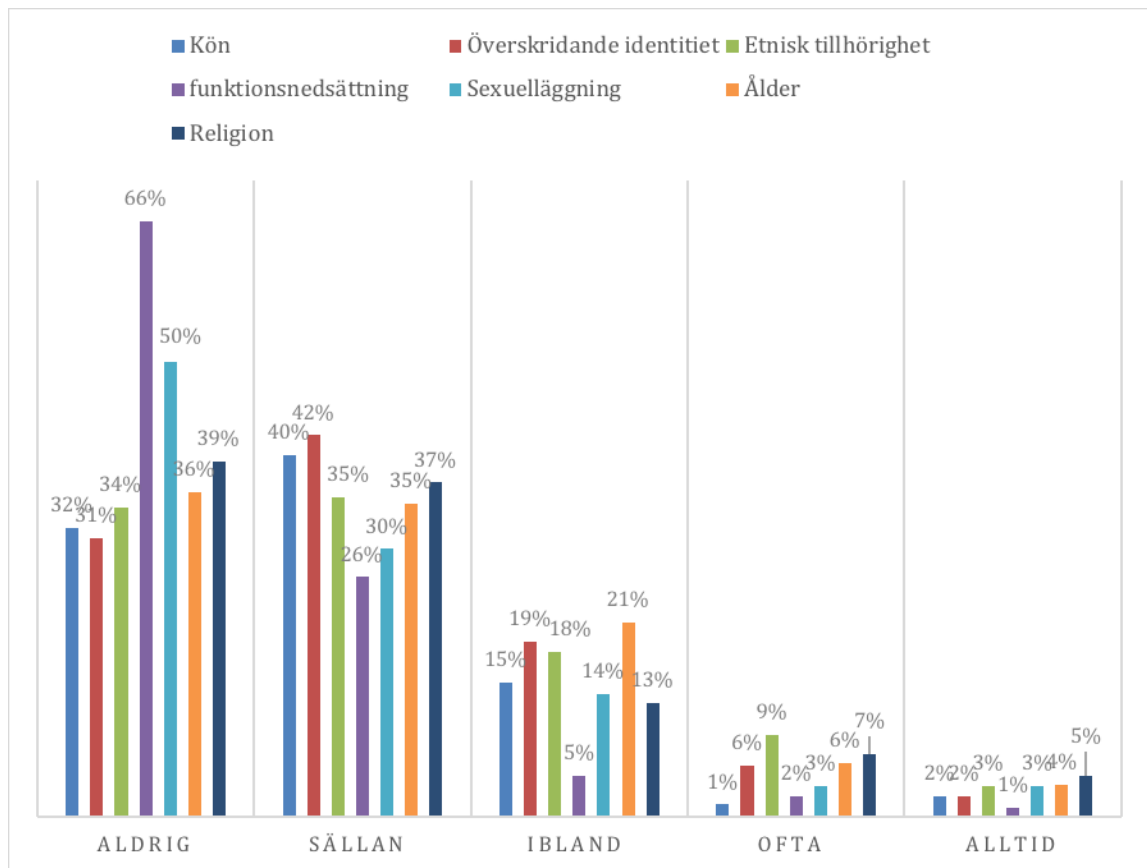
Figur 5.6: Fråga 1f) Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende sexuell läggning?

Ur figur 5.6 ovan åskådliggörs att 44 respondenter upplever att det aldrig förekommer kränkande ord eller uttryck avseende sexuell läggning, 26 upplever att det sällan förekommer, 12 respondenter upplever att det ibland förekommer, 3 upplever att det ofta förekommer och 3 personer upplever att det alltid förekommer.



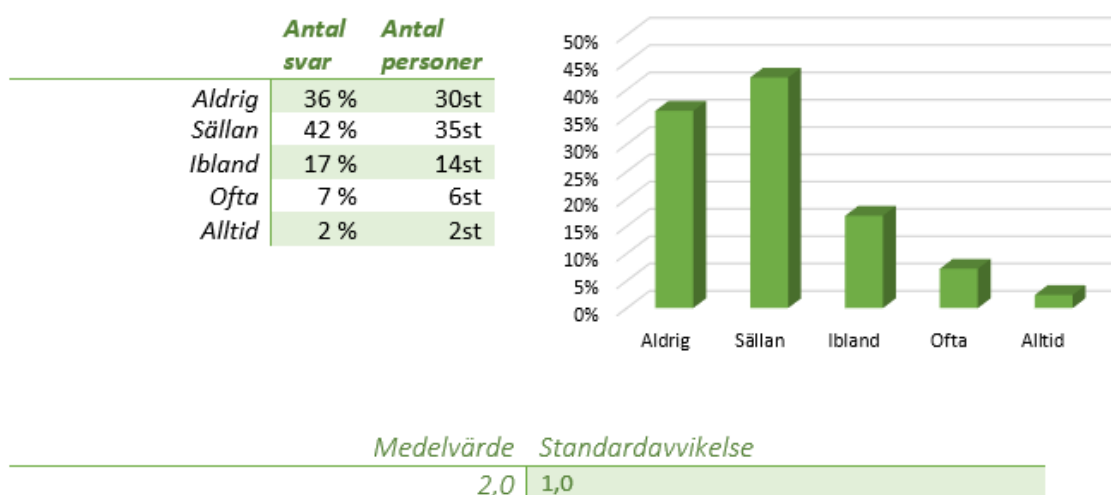
Figur 5.7: Fråga 1g) Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende ålder?

30 respondenter svarade att de aldrig upplever några kränkande ord/uttryck avseende ålder, medan 29 upplever att det sällan förekommer, 18 personer upplever att det ibland förekommer, 5 personer upplever att ofta förekommer och 3 upplever att det alltid förekommer.



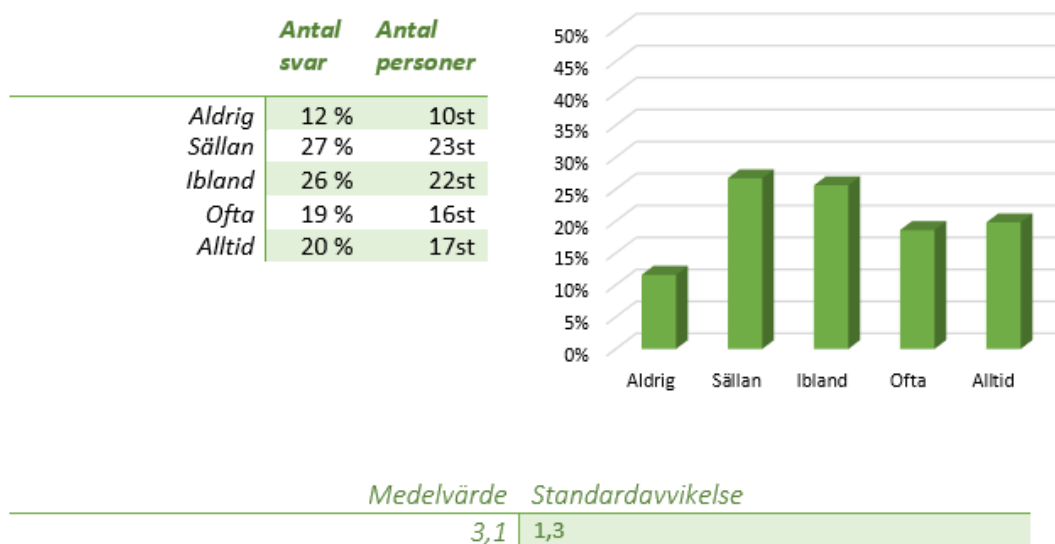
Figur 5.8: Sammanställning av de sju diskrimineringsgrunderna.

Ur sammanställningen går att jämföra hur respondenterna upplever om det används kränkande ord eller uttryck avseende de sju diskrimineringsgrunderna med varandra. När det kommer till svarsalternativet aldrig är det funktionsnedsättning och könsöverskridande identitet och uttryck som fått högst andel. På svarsalternativet sällan är det könsöverskridande identitet och uttryck och kön som fått högst andel, vid alternativet ibland ligger ålder och könsöverskridande identitet och uttryck högst, vid svarsalternativet ofta är det etnisk tillhörighet och religion som ligger högst och till sist finns svarsalternativet alltid som ligger ganska jämt till bland de olika diskrimineringsgrunderna, med religion och ålder som högst.



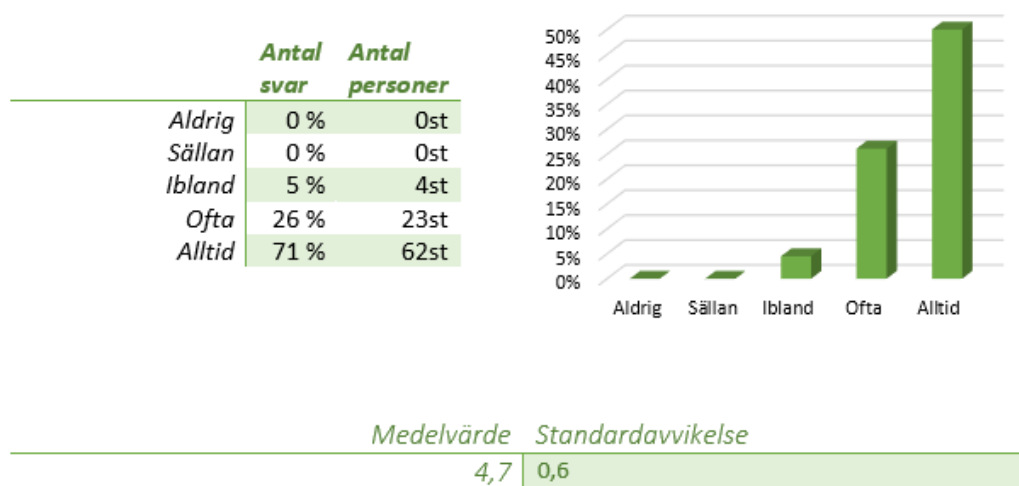
Figur 5.9: Fråga 2) Använder du ord/uttryck som kan upplevas kränkande enligt de sju diskrimineringsgrunderna?

Andra frågan handlar om respondenterna själva använder ord eller uttryck som kan upplevas kränkande. 30 respondenter svarade att de aldrig använder ord eller uttryck som kan upplevas kränkande, 35 respondenter svarade sällan, 14 svarade ibland, 6 personer svarade ofta och 2 respondenter svarade att de alltid använder ord/uttryck som kan upplevas kränkande.



Figur 5.10: Fråga 3) Hade/har du agerat om du skulle hört ord/uttryck som kan upplevas kränkande enligt de sju diskrimineringsgrunderna?

Resultatet visar spridda svar enligt figur 5.10. 33 respondenter svarar att de sällan eller aldrig hade/har agerat om de hört något ord eller uttryck som kan upplevas kränkande, 22 respondenter hade/har agerat ibland och 33 respondenter hade/har agerat ofta eller alltid om de hört någon använda ord eller uttryck som kan upplevas kränkande.

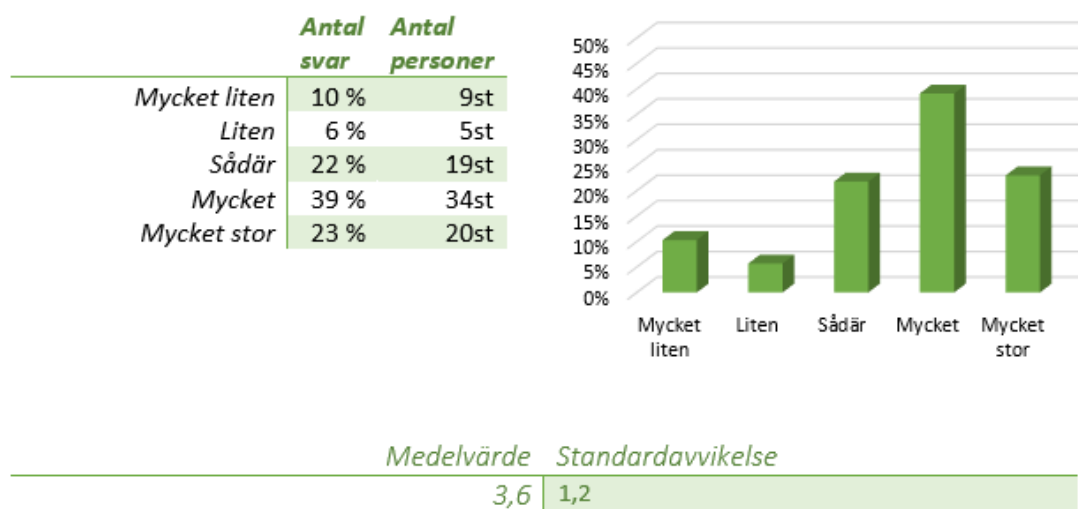


Figur 5.11: Fråga 4) Känner du dig inkluderad i ditt arbetslag?

Alla svarande anser att de känner sig inkluderande i sitt arbetslag alltid, ofta eller ibland, där 62 av 88 respondenter svarade att de alltid känner sig inkluderade i sitt arbetslag.

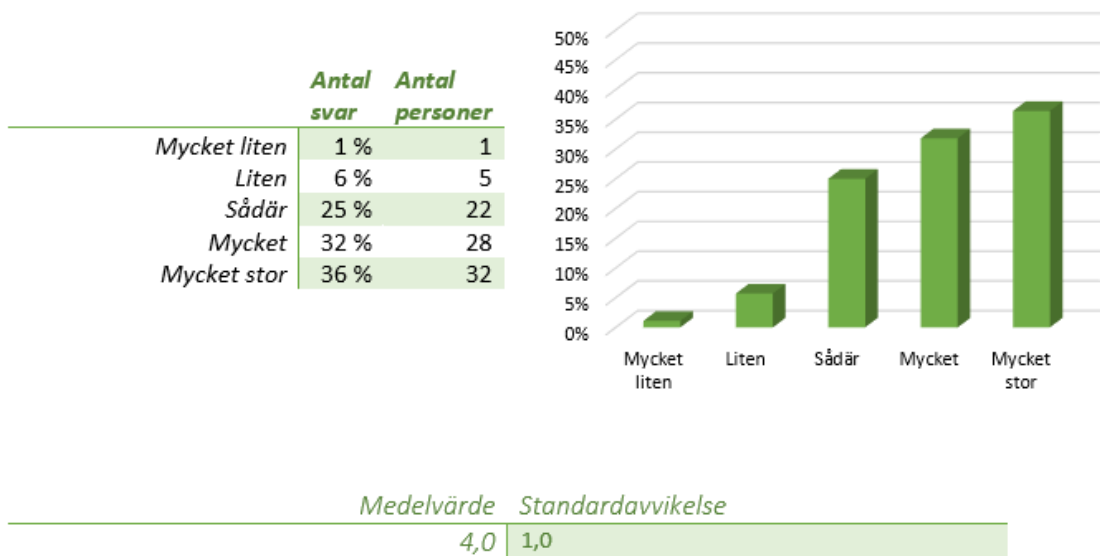
5.2.2 DEL 2: Ansvar

Andra delen av enkäten handlar om ansvaret för mångfald och inkludering, där respondenterna fick svara på fem frågor om var ansvaret ligger för att alla ska känna sig inkluderade i sitt arbetslag. Svartalternativen är uppdelade i mycket liten, stor, sådär, mycket och mycket stor.



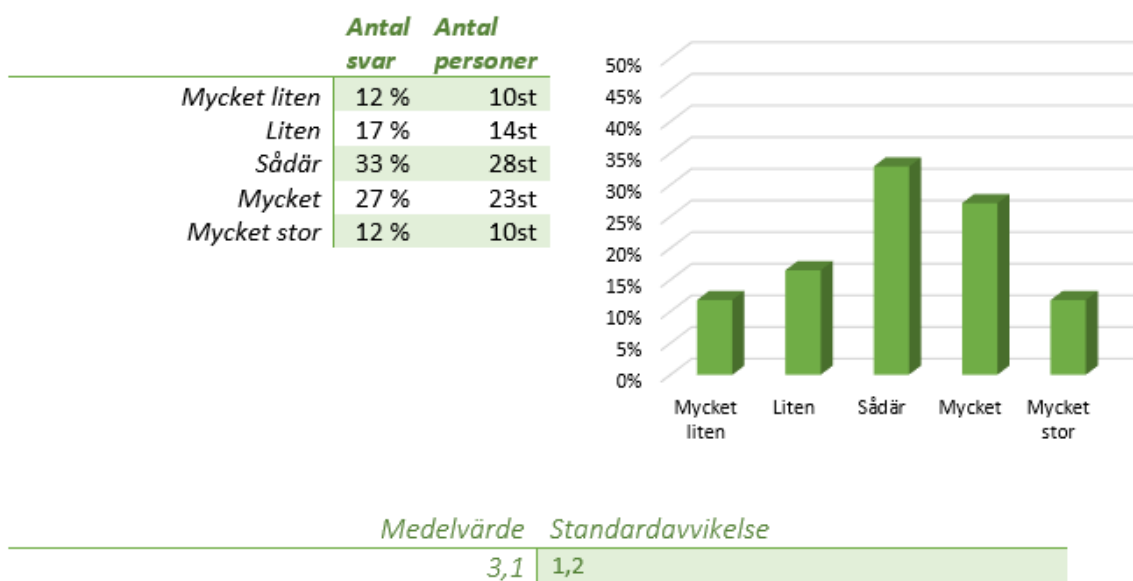
Figur 5.12: Fråga 5) Hur viktig är platsledningens roll för du ska känna dig inkluderad i gruppen?

En stor del av respondenterna anser att platsledningen har en viktig roll för att man ska känna sig inkluderad i gruppen. 9 respondenter anser att platsledningens roll är mycket liten, 5 respondenter anser att den är liten, 19 personer anser att den är sådär viktig, 34 respondenter anser att platsledningens roll är mycket viktig och 20 respondenter anser att den är mycket stor.



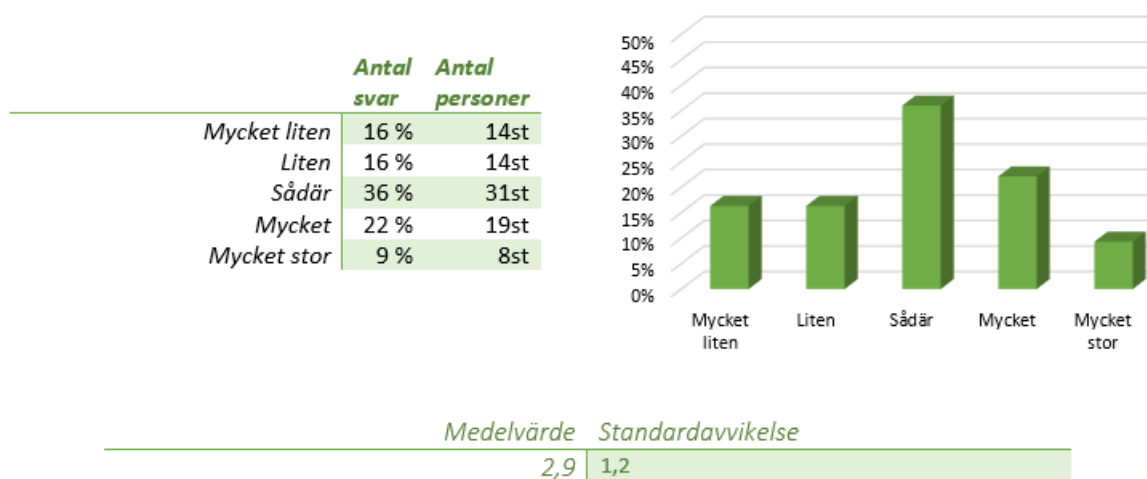
Figur 5.13: Fråga 6) Hur viktig är din roll för att alla ska känna sig inkluderad i gruppen?

Av de 88 respondenter som deltog i enkäten svarade 82 respondenter att deras egen roll är mycket stor, mycket eller sådär viktig för att alla ska känna sig inkluderande i gruppen, medan 6 respondenter anser att de har mycket liten och liten viktig roll för att alla ska känna sig inkluderade i gruppen.



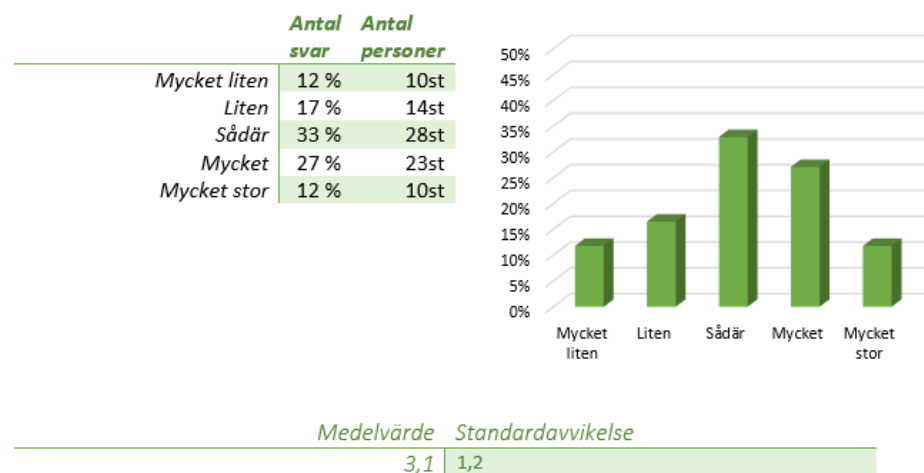
Figur 5.14: Fråga 7) Hur viktiga är utvecklingssamtalen för dig som individ för att du ska känna dig inkluderad i gruppen?

I frågan om hur viktiga utvecklingssamtalen är för respondenterna för att man ska känna sig inkluderad i gruppen är spridningen stor med svarsalternativet sådär som ligger högst med 28 personer, som kan utläsas i figur 5.14. 10 respondenter har svarat mycket liten, 14 respondenter har svarat liten, 23 respondenter har svarat mycket och 10 respondenter har svarat mycket stor.



Figur 5.15: Fråga 8) Hur viktiga är medarbetarundersökningen för dig som individ för att du ska känna dig inkluderad i gruppen?

Även frågan om hur viktiga medarbetarundersökningarna är för att respondenterna ska känna sig inkluderade i gruppen har stor spridning, även denna med flest som anser det vara sådär viktigt, 31 respondenter 14 respondenter anser det vara mycket liten, 14 respondenter liten, 19 respondenter anser det vara mycket viktigt samt 8 respondenter har valt svarsalternativet mycket stor.



Figur 5.16: Fråga 9) Hur väl känner du till företagets policy avseende mångfald och inkludering?

Majoriteten av respondenterna känner till företagets policy avseende mångfald och inkludering, med 34 som svarat mycket stor och 24 som svarat mycket. 21 respondenter anser sig känna till policyn sådär, 6 personer har svarat liten och 3 har svarat mycket liten. Här är det viktigt att komma ihåg att även underentreprenörer har svarat på enkäten. Dem ska däremot också ha kännedom om företagets regler och förhållningssätt.

5.2.3 DEL 3: Utveckling

Sista delen av enkäten, fråga 14 och 15, består av öppna frågor där respondenterna själva fick skriva ner sina tankar utan att ha alternativ att välja mellan. På dessa frågor var det 61 respondenter som svarade på frågorna. Nedan följer en sammanställning av svaren, samt ett antal citat från utvalda enkäter.

Fråga 14. Vad kan du göra för att alla ska känna sig inkluderade på en byggarbetsplats?

Majoriteten av respondenterna är inne på samma spår, de svarar att de kan vara trevliga, ha en öppen kommunikation, vara öppna och inkluderande mot varandra, se till att prata med alla samt visa respekt för varandra. Ett fåtal svarar även att det är viktigt med teambuilding och aktiviteter utanför arbetet.

“Se alla individer och intressera sig för deras arbetsområde och synpunkter”

*“Reagera om man upplever att någon t.ex. blir orättvist behandlad”
“Ha ett glatt humör, se och höra mina medarbetare”*

Ett fåtal hade andra synpunkter:

*“Är man inte chef så gör man bara som man blir tillsagd - allt annat är någon
annans jobb”
“Få bättre betalt så kan jag börja bry mig lite mer”
“Ha samma jargong som de andra”*

Fråga 15. Vad kan ni som arbetslag göra för att alla ska känna sig inkluderade?

Även här svarar majoriteten av respondenterna att de kan kommunicera öppet, respektera och lyssna på varandra. En del svarar att de kan samarbeta på ett sätt så att alla blir delaktiga.

*“Stämna av läget kontinuerligt med alla i laget. Bemöta andra som de vill
blir bemötta. Känna av olika personligheter”
“Arbeta tillsammans och stå bakom varandra”
“Öppna upp för diskussioner och bjuda in till möte m.m.”
“Bjuda in alla och ha en trevlig ton”
“Ta ner telefonerna och prata med varandra på lunchen”*

En respondent menar att bättre chefer hade gjort så att alla känt sig inkluderande i arbetslaget. En annan menar att ha gemensamma morgonmöten gör gemenskapen bättre i gruppen. En respondent menar också att företaget måste lyssna mer på medarbetarundersökningen och utvecklingssamtalen. *”Kvittar vad man skriver händer ändå inget. Bättre chefer.”* Denna respondent menar att det inte spelar någon roll vad man skriver i undersökningarna för det händer ändå inget.

6 Analys och diskussion

De viktigaste reflektionerna från litteraturstudien, intervjuerna och enkätundersökningen görs i detta kapitel. Här kopplas teori, resultat och egna reflektioner samman.

6.1 Kommunikationen på arbetsplatsen

Intervjuer och enkäter gjordes ute på byggarbetsplatserna, samtidigt uppmärksammades kommunikationen på arbetsplatserna. Främst uppmärksammades kommunikationen när enkäterna delades ut och under intervjuerna. På två av fyra byggarbetsplatser där enkäten delades ut började de anställda skratta när studien presenterades, detta främst av yrkesarbetarna. På samma arbetsplatser upplevdes yrkesarbetarna inte ta enkäten lika seriöst som på de andra arbetsplatserna. De pratade och skrattade med varandra medan enkäten fylldes i. På de andra två arbetsplatserna upplevdes det mycket positivt att undersökningsledarna kom dit för att presentera sig själva och studien. Flera personer verkade mycket intresserade av ämnet och ville fortsätta diskutera detta med undersökningsledarna efter att de fyllt i enkäten. Respondenterna började efter dem fyllt i enkäten att diskutera ämnet med varandra. Flera såg detta som ett viktigt ämne som behöver arbetas mycket med i byggbranschen framöver.

Något som uppmärksammades var hur personer berättade om kvinnliga medarbetare som haft så kallat skinn på näsan, varit extroverta och starka. Alltså kvinnor som har kunnat stå upp för sig själva, varit hårda mot män som sagt nedvärderande saker till dem eller helt enkelt varit mer manliga i sitt sätt att vara. Dessa egenskaper beskrivs som mycket positiva egenskaper att ha som kvinna i byggbranschen.

6.2 Kommunikationsutmaningar på individnivå idag

Utifrån intervjuer och enkäter finns en viss spridning om respondenterna tycker det finns kommunikationsproblem eller inte. Som framgår av figur 5.8 upplever majoriteten att de aldrig eller sällan upplevt kränkande ord eller uttryck utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Det är även några som kryssat i ibland och enstaka som ofta eller alltid upplever kränkande ord eller uttryck utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Därmed kan konstateras att det finns ett problem eftersom några faktiskt upplever det. Avsiktsförklaringen som Peter Eriksson tillsammans med företag och organisationer skrev under den 20 november 2018 efter #sistaspikenikistan ska bidra till minskade kränkningar inom byggbranschen. Men att stoppa kränkningarna inom byggbranschen

genom ett påskrivet papper räcker inte - man måste jobba med det aktivt varje dag för att förbättringar ska ske. Detta kan tolkas på flera olika sätt. Antingen är det många som svarar att de aldrig eller sällan upplever kränkande ord eller uttryck på grund av att det faktiskt inte förekommer på byggarbetsplatserna. Eller så har de arbetat länge i branschen, att de blivit ”immuna” mot det språk som förekommer och upplever det inte själva som kränkande. En annan tanke är att det är så pass många som själva använder dessa ord eller uttryck utan att själva tänka på att de gör det och därmed inte upplever att det förekommer. 22 respondenter har kryssat i att de använder kränkande ord eller uttryck ibland, ofta eller alltid. Trots detta är det många som känner till företagets policy om mångfald och inkludering enligt enkätundersökningen. De har koll på policyn men ändå ett antal personer som använder sig av kränkande uttryck och några som upplever. Detta visar på att vissa anställda på fallföretaget ignorerar policyn även att de är väl medvetna om den. Enkätundersökningen visar att diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet och uttryck, ålder och etnisk tillhörighet har alla medelvärdet 2.1 samt religion 2.0 vilket visar att kränkningar upplevs förekomma i ungefär lika stor utsträckning i dessa kategorier. Under studiens gång har främst information och initiativ om diskrimineringsgrunden kön förekommit. Men denna studie visar på att problemet inte bara ligger på kön. Studien visar att kränkningar förekommer i viss utsträckning i alla diskrimineringsgrunder men ändå visar enkätundersökningen att nästan alla känner sig inkluderade i sitt arbetslag.

En respondent beskriver att klimatet blir mycket bättre på arbetsplatserna ju mer mångfald som finns. Kommer det in fler kvinnor är respondenterna inte lika grova i munnen. På samma sätt kan tänkas att det även fungerar om det kommer in fler med olika bakgrund med utgångspunkt för de resterande sex diskrimineringsgrunderna att färre ord och uttryck används som kan kränka dessa personer. Detta är ett problem ur två aspekter. Dels är det ett problem att det ska behöva vara olika typer av människor för att dem ska skärpa sitt språk. Det bör de anställda på företaget göra oavsett vem som befinner sig på arbetsplatsen. Men det är även ett problem att det i dagsläget inte finns stor mångfald. En indikator på att det borde finnas mer mångfald i byggbranschen är att det ska spegla samhället precis som Mutsson skriver för SvD Näringsliv (2015) och en respondent beskrivit. Hur ska man få individer att söka sig till byggbranschen om det används ett oacceptabelt språk fram tills att det är mångfald? Detta förvärrar problemet med att attrahera tillräckligt med arbetskraft som Eriksson nämner. Det blir helt enkelt en ond cirkel.

Att kvinnor som ska arbeta i byggbranschen bör vara starka, extroverta, ha skinn på näsan och kunna stå upp för sig själva är något som flera påpekat som positivt under observationerna. Vad händer då med kvinnor som inte har skinn på näsan eller vågar stå upp för sig själva? Hur blir de bemötta? Anses dem

inte höra hemma i byggbranschen? Det är problematiskt att ”bra” kvinnor i byggbranschen ska vara mer åt det maskulina hållet. Detta inkluderar inte alla kvinnor och de mer svaga och introverta kvinnorna känner sig inte välkomna och väljer därför en annan bransch. Detta kan ha påverkats till att endast handla om kvinnor, eftersom båda uppdragsledarna är av det kvinnliga könet. Det förekommer förmodligen liknande tankar kring hur män bör vara på byggarbetsplatser. Alla män är inte så kallat maskulina, starka och hårda som dem förväntas vara. Män som inte passar in i dessa kategorier söker sig förmodligen inte till byggbranschen eller känner sig inte inkluderade om de väl arbetar i byggbranschen.

En respondent nämner även att man redan kommit så långt i arbetet mot en mer inkluderande kommunikation och att det var mycket värre förr, vilket är mycket sant. Men det är ett problem att många individer verkar ha mentaliteten att det har gjorts tillräckligt och att man därför inte behöver fortsätta arbeta med det. Det finns fortfarande mycket som behöver förändras för att alla ska uppleva och känna sig trygga och inkluderade på sina arbetsplatser. Ett antal individer har påpekat att det är främst den äldre generationen som har använt sig av ett icke inkluderande språk. På grund av finanskrisen 1992 var det mycket svårt att få jobb inom byggbranschen och dem unga nyanställda förlorade sina jobb. Detta ledde till att många 60- och 70-talister sökte sig till andra branschen. Därmed har det blivit ett åldersgap i branschen, där många av de äldre beteendena finns kvar. I enkätundersökningen går att utläsa att kränkningar upplevs förekomma på grund av ålder. Ur en annan aspekt kan då den äldre generationen uppleva kränkningar i form av att medarbetare tycker att de till exempel arbetar för långsamt.

De iakttagelserna som gjordes på byggarbetsplatserna var mycket intressanta. Under tiden uppdragsledarna introducerade studien ute på byggarbetsplatserna inför enkätundersökningen började yrkesarbetare skratta på två av fyra arbetsplatser. En respondent beskriver att många skrattar med trots att dem vet att det inte är okej, vilket kan kopplas Tajfel och Turners (1986) teori om social identitet, att de skrattar med för att känna tillhörighet till gruppen. Att de skrattar kan även bero på ett omoget tankesätt, okunskap, maktspel, att de känner rädsla eller att de kan relatera till ämnet. Detta visar på varför det är så viktigt att ta upp dessa frågor. Att just yrkesarbetare exkluderar observatörer kan bero på många faktorer, men det är en fråga som förblir obesvarad i denna rapport och uppmanas istället att undersöka i fortsatta studier.

6.3 Utvecklingen av den inkluderande kommunikationen

6.3.1 Mottagaren

En respondent från intervjustudien och en från enkätens öppna frågor beskriver att det är mottagaren som uppfattar vad som sägs och därför kan de själva inte urskilja vad som kan uppfattas diskriminerande för andra. Vilket betyder att de inte är medvetna om att deras ord och handlingar kan skada andra. En respondent menar att man ska bemöta andra som man själv vill bli bemött. Respondenten är inne på samma spår som Maltén (1998), att samtal kan sluta i misstolkningar och felsägningar som kan uppfattas av mottagaren negativt utan att sändaren har gjort något avsiktligt. Detta gäller även den icke-verbala kommunikationen. Enligt Mehrabian (1971) står kroppspråket för hela 55% av kommunikationen. Gester och kroppsspråk uttrycks och används olika i olika kulturer och världsdelar detta riskerar att medföra missförstånd. Praktikanten med utländsk härkomst kommunicerade under sina tre månader på företaget dels med hjälp av kroppsspråk vilket i detta fall fungerade bra, men hade kunnat leda till misstolkningar och missuppfattningar. Sammanfattningsvis är det alltså viktigt att man försöker sätta sig in i hur mottagaren upplever det man säger.

6.3.2 Förbjuda

Det är idag förbjudet att diskriminera och kränka andra människor. Men vad gör man med ord och uttryck som inte är direkt kränkande? Att använda uttryck som *lilla gumman, är du bög eller, titta vad snygg hon är, som kvinna måste man ha skinn på näsan, varför äter du inte fläsk* gör inte att man får en varning, får avsluta sin tjänst eller i många fall inte ens blir tillsagd. Dessa är alla uttryck som kan upplevas kränkande, som flera personer i ett rum kan reagera på, men ändå inte agerar på grund av att det inte är en tydlig kränkning. Det är därför viktigt att komma fram till vilka ord och uttryck som kan upplevas kränkande. Respektive arbetsplats kan exempelvis sätta upp en eller flera sidor med exempel på ord och uttryck som kan upplevas kränkande för att påminna alla anställda om detta.

6.3.3 Diskutera

För att komma vidare med arbetet kring inkluderande kommunikation är det viktigt att alla medarbetare vågar öppna upp sig och berätta vad de tänker och känner, vilka ord och uttryck de upplever är kränkande och icke inkluderande. I de öppna frågorna om vad dem själva samt dem som arbetsgrupp kan göra för att alla ska känna sig inkluderade har respondenterna svarat mycket kort och sakligt och utan lösningar kopplade till känslor. Exempelvis är det ingen som svarat att man kan fråga hur ens arbetskamrater mår eller liknande. Detta

är något som inte faller sig naturligt för många i branschen och därför bör alla anställda ha regelbundna diskussioner inom arbetsgrupperna där man tar sig tid till att diskutera mångfald och inkludering. Det förstärker Sveriges Byggindustrier (2018) när de säger att man behöver prata mer om det i vardagen. Risken är dock att många av rädsla, omogenhet eller okunskap tycker att diskussionen är fjantig och onödig och därmed inte kommer ta den seriöst. Det är därför mycket viktigt att rätt person leder denna diskussion. Ett konkret förslag är att gruppen en gång per halvår tar en halvdag till att diskutera dessa frågor genom att anonymt skriva ner vilka ord och uttryck som har använts på arbetsplatsen som de känner sig kränkta av, som sedan samlas in av diskussionsledaren. Därefter diskuteras de olika ord och uttryck först i smågrupper och sedan i helgrupp. Dessa ord och uttryck sammanställs sedan och sätts upp i lokalerna för att påminna alla att inte använda dessa.

6.3.4 Medarbetarsamtal/Utvecklingssamtal

För att alla ska känna sig inkluderade är det viktigt att alla får sin röst hörd. Två frågor i enkätundersökningen var om de tyckte medarbetarundersökningarna och utvecklingssamtalen var viktiga för att få en inkluderande kommunikation. Detta visade att respondenterna tyckte att medarbetarundersökningarna och utvecklingssamtalen var ungefär lika viktiga, men utvecklingssamtalen något viktigare. I en av de öppna frågorna är det en respondent som skriver att företaget borde lyssna mer på resultaten av medarbetarundersökningarna och utvecklingssamtalen. Respondenterna ansåg alltså att båda var viktiga och därför borde frågor om mångfald och inkludering finnas i större utsträckning i utvecklingssamtalen samtidigt som inkludering borde arbetas med dagligen på samma sätt som företaget gör idag.

6.4 Ansvaret för utvecklingen av den inkluderande kommunikationen

Trots företagets stora satsningar på inkluderande kommunikation ser man i denna studie att det inte alltid följs av de anställda. Som Nilsson (2005) beskrivit anpassar sig individer till normer och beteendemönster som finns i en grupp. Men eftersom detta främst sker i mindre grupper är det svårt för ett stort företag att påverka hur de anställda kommunicerar. En nyanställd får lära sig vilka normer och beteenden som företaget vill att man ska ha, men människor vill passa in och accepteras av den närmsta gruppen och följer därför deras normer och beteenden istället. Det kan därför ta lång tid ett företag (för att inte prata om en hel bransch) att förändra det språk som används ute på byggarbetsplatser. Att individer anpassar sig till gruppens normer och beteendemönster motsäger det som en av respondenterna

beskriver; att hur en person kommunicerar beror på uppväxten. Hur kommunikationen förs kan vara en kombination av dessa.

6.4.1 De anställdas ansvar

Det krävs att anställda hela tiden blir påmind om företagets regler och att alla inom branschen tar ett eget ansvar för hur man själv uttrycker sig, samt att man vågar säga ifrån om man hör ord eller uttryck som kan upplevas kränkande. Att våga säga ifrån är något som har återkommit under hela studien, från dokumentstudien till intervjuer och enkäter. Då individer under lång tid varit omkring denna jargong krävs det att någon säger till dem för att dem ska börja tänka efter vad det är dem faktiskt säger. I de öppna frågorna utläses ett visst motstånd till att arbeta med dessa frågor. Exempelvis skriver en respondent " *Är man inte chef blir man bara vad man blir tillsagd – allt annat är någon annans jobb*". En annan skriver " *Ge mig bättre betalt så kan jag börja bry mig mer*". Detta kan bli mycket skadligt för företaget och övriga medarbetare om inte alla anställda ser sig själva som en del av lösningen och att ansvaret ligger hos alla individer. En stor del av respondenterna till enkätundersökningen ser sin roll som viktig för att alla ska känna sig inkluderade i gruppen. Dock är det ändå några som svarat att de själva använder ord eller uttryck som kan upplevas kränkande. På frågan om de själva hade agerat om de hade eller har hört ord eller uttryck som kan upplevas kränkande var fördelningen jämn över de olika svarsalternativen. Sammanfattningsvis är det alltså många som förstår att ens egen roll är viktig, men ändå är det vissa som inte hade/har agerat och vissa som använder kränkande ord/uttryck. Detta visar åter igen på ett motstånd från vissa personer att vilja bry sig eller engagera sig i att motarbeta kränkande ord och uttryck.

6.4.2 Byggföretagens ansvar

Under besöken på arbetsplatserna upplevdes att många började diskutera frågorna efter att de fyllt i enkäterna. Studien fick alltså många att tänka till och börja diskutera ämnet, vilket visar på att ämnet möjligtvis inte har diskuterats mycket innan. Företaget har ett ansvar att ta upp ämnet med alla anställda och få igång diskussioner för att de anställda ska få uttrycka sig i ämnet med varandra. Att diskutera specifika ord och uttryck som kan upplevas kränkande kan få de anställda att tänka till en extra gång innan dem pratar. Många upplever att det är skämt som kan gå över gränsen, diskussioner kan därmed förtydliga var gruppens gräns går. Därmed kan diskussioner även leda till att de tänker efter en extra gång innan de skämtar. Företaget har även ett ansvar att engagera alla medarbetare till att vilja arbeta med dessa frågor, så att det motstånd som beskrivits i 5.2.3. försvinner. Företaget måste se till att

alla medarbetare förstår varför de ska engagera sig i frågorna och vilka fördelar de får ut av det. Ur fråga 5 i enkätundersökningen går att utläsa att många anser platsledningens roll som viktig för att alla ska känna sig inkluderade i gruppen. Som Edna Eriksson säger är det chefen som har det yttersta ansvaret att ingen diskrimineras eller kränks.

6.4.3 Skolornas ansvar

I intervjustudien utförd av Bergström och El-Hages (2014) på gymnasieskolor studeras det yrkesmässiga språket på gymnasieskolor. Skolor och lärare har ett stort ansvar att lära eleverna vilket språk som kan förekomma och varför det är så viktigt att eleverna själva inte börjar följa ett språk som inte är inkluderande för att passa in i gruppen. Dem som går i skolan kan utbildas i hur man bör bete sig och kan därmed komma in i branschen med nya normer och beteenden.

6.4.4 De nyanställdas ansvar

På grund av den hårda jargong som finns ute på byggarbetsplatserna kan lärlingar få det tufft till en början, man hamnar längst ner i den oskrivna hierarkin. Det är viktigt att dessa elever vågar agera. Det är också viktigt att de informerar ledningen om det förekommer icke-inkluderande språk eller om de själva blir behandlade på fel sätt. Det är dem nyanställda som enklast kan se vilka brister som finns, innan de själva blir vana med den jargong som förekommer. Detta är troligtvis den gruppen som har svårast att ta ansvar för att agera. Utifrån Tajfel & Turners (1986) teori om social identitet, som menar på att vår självkänsla stärks om vi tillhör en grupp med hög status. Det tar därför mycket att gå emot detta för att agera på en ny arbetsplats. Det går även ihop med de så kallade belöningarna av att känna trygghet ska vara större än kostnaderna i form av utstötning och konflikter.

6.4.5 Samhällets ansvar

Samhället har ett ansvar att ta dessa kränkande ord och uttryck på allvar. Inte förrän det senaste året har det börjat diskuteras kring hur individer beter sig på arbetsplatser i form av kränkande ord och uttryck. I samband med MeToo-rörelsen har medier och samhället börjat diskutera frågor som dessa. Detta är inte en fråga för endast byggbranschen utan för alla branscher, där kränkningar bör tas på största allvar med ordentliga konsekvenser.

7 Slutsats och förslag på fortsatta studier

Detta kapitel besvarar studiens frågeställningar utifrån vilka slutsatser som kan dras av studiens resultat och analys. Därefter presenteras förslag på fortsatta studier. Detta arbete är skrivet för att kartlägga och undersöka hur den inkluderande kommunikationen fungerar idag på byggarbetsplatser och hur den kan utvecklas till det bättre i framtiden.

7.1 Vilka kommunikationsutmaningar finns idag på individnivå?

En av kommunikationsutmaningarna som finns idag är att många är medvetna om att det förekommer kränkningar, men det finns inte ett tillräckligt stort engagemang hos medarbetare för att förändra detta. De anser sig själva ha en viktig roll för att alla ska känna sig inkluderade, men ändå upplevs det förekomma kränkande ord och uttryck. Personer förväntas vara på ett visst sätt, maskulina och starka, vilket medför att personer som inte har dessa egenskaper inte söker sig till byggbranschen eller lämnar den om de inte känner sig inkluderade. En annan utmaning är att flera anställda anser att byggbranschen redan har kommit en lång väg i arbetet med inkluderande kommunikation och därför krävs det mycket arbete för att få människor att vilja fortsätta arbeta med dessa frågor för att komma ännu längre och inte nöja sig med hur det ser ut idag.

7.2 Hur kan kommunikationen förändras på individnivå för att skapa en mer inkluderande miljö?

Alla måste våga agera, agerar ingen kommer kommunikationen inte att förändras. De individer som använder sig av kränkande ord och uttryck måste ständigt påminnas om vilka ord och uttryck som är okej och vilka som inte är okej för att bli medvetna om deras egna ordval. De måste bli påmind om att det är mottagaren som avgör om det upplevs kränkande, inte personen som uttalar sig. Diskussioner måste föras kontinuerligt mellan individer för att de ska få förståelse för vad alla olika människor kan uppleva som kränkande. För att lyfta detta mer kan frågor om mångfald och inkludering även tas upp i utvecklingssamtalen. Det är viktigt att förbjuda ord och uttryck som kan uppfattas kränkande.

Det är viktigt att satsa på alla diskrimineringsgrupper i byggbranschen. Idag satsar samhället och branschen mycket resurser på att få in kvinnor i byggbranschen men det görs inte mycket för de andra sex diskrimineringsgrunderna. Samhället måste jobba med att få in alla

diskrimineringsgrupper i branschen istället för endast kvinnor. Detta kan vara en anledning till att de anställda känner sig inkluderade på individnivå.

7.3 Förslag till fortsatta studier

Detta är ett mycket intressant ämne som går att forska på ur alla möjliga infallsvinklar. På grund av begränsningen av omfattning och tid har det inte funnits möjlighet till att undersöka alla i den här rapporten. Förslag till fortsatta studier är:

- Varför är det främst yrkesarbetare som inte har en inkluderande kommunikation?
- Hur kan varje diskrimineringsgrund påverka den inkluderande kommunikationen?
- Hur det ser ut på andra byggarbetsplatser i Sverige och i världen?
- Hur fungerar den inkluderande kommunikationen på mindre byggföretag?

8 Referenser

- AHMADI, F. (2016). *Mångfaldsbarometern 2016*. https://www.hig.se/download/18.62385c32157b0d73e1d6b56f/1478018617100/H%C3%B6gskolan%20i%20G%C3%A4vle_M%C3%A5ngfaldsbarometern%202016_2.pdf (Hämtad 2018-05-07).
- ARBETSFÖRMEDLINGEN. (2018-02-08). *Här finns jobben i framtiden*. <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Tips-och-rad/Nyheter/Nyheter-for-Arbetssookande/2018-02-08-Har-finns-jobben-i-framtiden.html> (Hämtad 2018-04-11)
- BACKLUND, B. (1991). *Inte bara ord*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- BERGSTROM, L. & EL-HAGE, N. (2014). *Det meningsfulla yrkesspråket*. Mälardalens Högskola.
- BRYMAN, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- BYGGCHEFERNA, BYGGNADS. *Stoppa Machokulturen. Vad är problemet?* <https://stoppamachokulturen.nu/vad-ar-problemet/> (Hämtad 2018-04-11).
- DAHLKWIST, M. (2004). *Kommunikation*. 4. uppl. Stockholm: Liber AB
- DE FRUMERIE, M. (2017). *#sistaspikenikistan: "Vi är trötta på att bli tystade"*. <http://byggindustrin.se/artikel/nyhet/sistaspikenikistan-vi-ar-trotta-pa-att-bli-tystade-26019#>
- DE LOS REYES, P. (2008). *Etnisk diskriminering i arbetslivet – kunskapsläge och kunskapsbehov*. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_etnisk_diskriminering_i_arbetslivet_pdf/\\$file/Etnisk_diskriminering_i_arbetslivet.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_etnisk_diskriminering_i_arbetslivet_pdf/$file/Etnisk_diskriminering_i_arbetslivet.pdf)
- DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN (2011). *Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv*. <http://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-aldersdiskriminering-i-arbetslivet.pdf>

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN (2018a). *Årsredovisning 2017*. <http://www.do.se/globalassets/om-do/dos-arsredovisning-2017.pdf>.

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN (2018b). *Könsidentitet och könsuttryck som diskrimineringsgrund*. <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/konsidentitet-och-konsuttryck-som-diskrimineringsgrund/#5> (Hämtad 2018-06-07).

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN (2018c). *Religion eller annan trosuppfattning som diskrimineringsgrund*. <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/religion-eller-annan-trosuppfattning-som-diskrimineringsgrund/> (Hämtad 2018-06-07).

DENSCOMBE, M. (2016). *Forskningshandboken*. Lund: Studentlitteratur.

EHNE, SE & HESSEL, K. (2018). *Byggbranschen är för bögar*. <https://www.byggvarlden.se/byggbranschen-ar-for-bogar-123448/nyhet.html> (Hämtad 2018-05-17).

FOLKHÄLSOMYNDIGHETEN. (2015). *Hälsan och hälsans bestämningfaktorer för transpersoner – En rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/a55cb89cab14498caf47f2798e8da7af/halsan-halsans-bestamningsfaktorer-transpersoner-15038-webb.pdf>

GALE, A. (1994). *Women in Non.traditional Occupations: The Construction Industry*. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000003989>

GRANLUND, M. (2000). *Alla är lika olika*. <http://www.regeringen.se/49baf8/contentassets/22438be801c84bf9a1e35dcc1e1e2057/alla-ar-lika-olika---mangfald-i-arbetslivet> (Hämtad 2018-05-03)

JACOBSEN, D.I., THORSVIK, J. (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur

KAROLINSKA INSTITUTET. (2015). *Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen - En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 2/2015*. Enheten för interventions- och implementeringsforskning, Institutet för miljömedicin (IMM). <http://arbetsochmiljomedicin.se/wp-content/uploads/2015/09/Riktlinjen-Psyk-oha%CC%88lsa.pdf>

KI-MOON, B. (2008). *Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna*
<https://fn.se/wp-content/uploads/2016/07/Allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf> (Hämtad 2018-04-30)

LARSSON, L. (2014). *Tillämpad kommunikationsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

MALTÉN, A. (1998). *Kommunikation och konflikthantering*. Lund: Studentlitteratur.

MEHRABIAN, A. (1971). *Silent Messages*. Belmont, California: Wadsworth publishing company.

MUTSSON, M. (2015). Mångfald på arbetsplatsen lönsamt. *Svenska Dagbladet Näringsliv*, 8 mars. <https://www.svd.se/mangfald-pa-arbetsplatsen-lonsamt>

MYRÉN, K. (2017). *Byggbranschens bryderi: 10 000 nya medarbetare varje år*.
https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/kompetensforsorjning/byggbranschens-bryderi-10000-nya-medarbetare-varje-ar_690958.html (Hämtad 2018-04-11).

NILSSON, B. (2005). *Samspel i grupp*. Lund: Studentlitteratur.

PALANDER, E. (2018). *9 SPICA – för ökad mångfald i byggbranschen*.
<https://www.esf.se/sv/Resultat/Projektbanken/Behallare-for-projekt/Norra-Mellansverige/SPICA---for-okad-mangfald-i-byggbranschen/> (Hämtad 2018-06-11)

PETTERSSON, L. (2018) *Åldersdiskriminering växande problem på arbetsplatser*. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/aldersdiskriminering-vaxande-problem-pa-arbetsplatser>

STATISTISKA CENTRALBYRÅN (2018). *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2017*.
http://www.scb.se/contentassets/5bcb7c34ad63424b918a79d8f59c641f/am0503_2017a01_br_am78br1802.pdf

SVERIGES BYGGINDUSTRIER. (2018). *30% fler kvinnor i tio största byggbolagen*. https://www.sverigesbyggindustrier.se/30-fler-kvinnor-i-tio-storsta-byggbolage__7808

- SVERIGES BYGGINDUSTRIER. *Mångfald och jämställdhet*. <https://www.sverigesbyggindustrier.se/mangfald> (Hämtad 2018-05-07).
- TAJFEL, H & TURNER, J.C. (1986). *The social identity theory of intergroup behaviour*. https://student.cc.uoc.gr/uploadFiles/%CE%92310/Tajfel%20&%20Turner%2086_SIT_xs.pdf
- THORSELL, K. (2012). *Branschen måste samla sig i HBT-frågan* <http://byggindustrin.se/artikel/fordjupning/branschen-maste-samla-sig-i-hbt-fragan-18446#>
- TROST, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- TROST, J. (2007). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.
- UNDER KEVLARET. *Vadå machokultur?* <http://underkevlaret.se/machokultur/> (Hämtad 2018-05-08).
- ÖHRBOM, D. (2016). *Mångfaldsbarometern 2016 – Förändring i opinionen* <https://www.hig.se/Ext/Sv/Press/2016-10-19-Mangfaldsbarometern-2016---Forandringar-i-opinionen.html> (Hämtad 2018-05-07).

BILAGA 1

Hej,

Vi pluggar till byggingenjörer på Lunds Tekniska Högskola på Campus Helsingborg, sista året och skriver vårt examensarbete hos Er. Vårt examensarbete kommer att handla om inkluderande kommunikation på individnivå. Alltså, hur man kommunicerar och interagerar med varandra mellan individer för att alla ska känna sig inkluderade och välkomna och för att skapa god arbetsmiljö. Vi har valt att utgå ifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Vi är i startskedet av arbetet där vi börjar med dessa intervjuer, för att med hjälp av dessa skapa enkäter som vi kommer att dela ut på arbetsplatser. Det är viktigt att poängtera att både intervjuerna och enkäterna är anonyma. Fallföretaget kommer inte heller att nämnas i rapporten och vi kommer inte berätta internt på företaget vem som har sagt vad.

- ❖ **Hur länge har du jobbat i branschen?**
- ❖ **Vad är det viktigaste för dig för att du ska trivas på arbetet?**
- ❖ **Var byter kvinnor om på den här arbetsplatsen?**
- ❖ **Vad tänker du på när vi säger inkluderande kommunikation?**
- ❖ **Hur märker man att en kommunikation är inkluderande?**
- ❖ **Hur ser kommunikationen ut på er arbetsplats?**
- ❖ **Hur skulle du beskriva ditt team? Är det ett mixat team? Hur ser olikheter och likheterna ut?**
- ❖ **Har du upplevt att arbeta i väldigt lika team? Väldigt olika? Vad var skillnaderna? Ex stämning, interaktion, jargong osv.**
- ❖ **Har du hört det här eller liknande någon gång under din karriär på det här företaget?**

“Har du mens eller?”

“Är du bög eller?”

“Kan du prata svenska så jag fattar vad du säger?”

“Jävla bög/hora”

“Fan vad du missar det goda i livet av att du inte äter fläsk”

“Men lilla gumman”

“Grabben, hämta det här”

“Ska vi gå ut till gubbarna?”

“Kärringen lagade det här till mig igår”

- ❖ **Hur ska man agera för att medarbetare ska sluta använda fraser som dessa?**
- ❖ **Hur skulle du agera/har agerat?**
- ❖ **Varför tror du att kommunikation är så viktigt?**
- ❖ **På vilket sätt tror du att man förändrar sitt beteende enklast?**
- ❖ **Hur lär man sig att agera på ett annat invariant sätt?**

BILAGA 2

Inkludering

Upplever du att det används kränkande ord/uttryck på din arbetsplats avseende de 7 diskrimineringsgrunderna:

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
<i>Kön</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Könsöverskridande identitet och uttryck</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Etnisk tillhörighet</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Religion eller annan trosuppfattning</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Funktionsnedsättning</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Sexuell läggning</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Ålder</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Använder du ord/uttryck som kan upplevas kränkande enligt de 7 diskrimineringsgrunderna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hade/har du agerat du om du hör ord/uttryck som kan vara kränkande enligt de 7 diskrimineringsgrunderna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Känner du dig inkluderad i ditt arbetslag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ansvar

	Mycket Liten	Liten	Sådär	Mycket	Mycket stor
Hur viktig är plastledningens roll för att du ska känna sig inkluderad i gruppen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur viktig är din roll för att alla ska känna sig inkluderade i gruppen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur viktiga är utvecklingssamtalen för dig som individ för att du ska känna dig inkluderad i gruppen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur viktig är medarbetarundersökningen för dig som individ för att du ska känna dig inkluderad i gruppen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur väl känner du till företagets policy avseende mångfald och inkludering?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Utveckling

Vad kan du göra för att alla ska känna sig inkluderade i på en byggarbetsplats?

Vad kan ni som arbetslag göra för att alla ska känna sig inkluderade?

Övriga kommentarer
