

PROJEKTNR. 14188

Homosociala normer i byggbranschen

Arbetsmiljöarbete för mer jämställda, säkra och socialt hållbara arbeten

Professor Annika Vänje, Doktorand Melker Jörhall
Högskolan Dalarna, Arbetsvetenskap

2026-01-12



Förord

I detta projekt har vi utforskat byggnadsarbetares och platsledningars bilder av den mansdominerade arbetsplatskultur de är en del av. En utgångspunkt har varit att undersöka varför byggnadsarbetare väljer att arbeta säkert i vissa situationer och kringgå säkerhetsrutiner i andra situationer. Syftet har varit att utveckla kunskap om den sociala arbetsmiljön för att bättre förstå varför det är så svårt att skapa säkra och jämställda byggarbetsplatser.

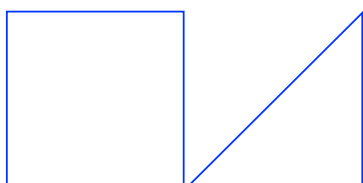
Forskningsprojektet har mynnat ut i en licentiatuppsats av doktorand Melker Jörhall (2025) med titeln *Building Safety in Relation to Homosocial Practices – a Study on Workplace Culture in the Construction Sector*. Uppsatsen är examinerad i ämnet industriell ekonomi och organisation vid Kungliga tekniska Högskolan.

Två byggföretag har varit samarbetspartners i projektet. ByggPartner i egenskap av projektägare samt HMB. Särskilda tack går till HR direktör Ann-Louise Holmbom vid ByggPartner samt personalchef Peter Vongheer vid HMB. Utan finansiering från SBUF hade detta projekt och denna licentiatstudie inte varit möjligt att genomföra. Vi vill därför rikta ett stort tack till denna fond som har valt att stödja ett samhällsvetenskapliga projekt om byggbranschen.

Professor Annika Vänje & Doktorand Melker Jörhall

Arbetsvetenskap vid Högskolan Dalarna, den 14 januari 2026.

Omslagsbild: wal_172619 från Pixabay



Sammanfattning

Inom ramen för denna studie utkristalliserade sig två olika dimensioner som kan sägas vara ömsesidigt beroende av varandra. Den ena dimensionen behandlar arbetsmiljön utifrån ett säkerhetsperspektiv och den andra dimensionen arbetskulturen.

Studien visar att byggbranschens homosociala ordning är föränderlig samtidigt som inkluderings- och exkluderingsmekanismer återskapas. Under goda arbetsförutsättningar tränger nya statusmarkörer fram, vilka är i linje med en arbetsplatskultur där säkerhet och omtanke prioriteras, medan traditionella maskulinitetspraktiker och risktagande återaktiveras under pressade arbetsvillkor. En dynamik som influeras av ålder, erfarenheter och kön och påverkar karaktären på arbetskulturen.

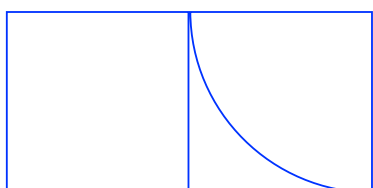
Trots ett gott säkerhetsklimat finns brister i tillit och upplevelse av rättvisa hos yngre och kvinnliga yrkesarbetare. I denna studie pekar resultaten även på att den statuslogik som finns mellan män påverkar säkerheten.

Det blir därför viktigt att organisera arbetet så att det finns möjlighet till en arbetsplatskultur som präglas av utrymme och öppenhet för samarbete, våga ta hjälp av varandra och riskminimering. Faktorer som kan bidra till både ökad säkerhet och ökad inkludering på byggarbetsplatser.

Rapporten avslutas med en presentation av områden att granska kritiskt i ett förändringsarbete i den egna organisationen, med tillhörande reflektionsfrågor.

Innehåll

Introduktion	5
Syften och frågeställningar	6
Teoretiska perspektiv	6
Genomförande	8
Resultat	10
Analys och diskussion	12
Olika upplevelser av säkerhet	13
Slutsatser	14
Implikationer för praktiken	14
Referenser	16



Introduktion

Byggbranschen i Sverige sysselsatte under 2024 cirka 350 000 individer, vilket utgör cirka 7 procent av alla sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden (SCB 2024a). Samtidigt är branschen en av de mest könssegregerade på såväl den svenska som internationella arbetsmarknaden, med totalt sett 90 procent män. Ser vi endast till byggnadsarbetare är segregationen än mer tydlig med 98 procent män (SCB 2024b). Många aktörer i branschen ser idag denna bristande jämställdhet som ett problem utifrån frågor som berör machokultur och social arbetsmiljö, brister i hygienfaktorer som tillgång till anpassade arbetskläder och verktyg och/eller separerade omklädningsrum.

Tidigare forskning har visat att starka homosociala miljöer, som byggbranschen utgör, ofta inrymmer en arbetsplatskultur där beteenden som risktagande och att visa sig fysiskt stark ger status (Johansson, 2020). Byggbranschen är också en av de sektor som har högst förekomst av allvarliga olyckor (AFA Försäkring 2025). Det finns dock ett kunskapsgap när det gäller forskning om frågor som berör samspelen mellan homosocialitet och säker arbetsmiljö i byggbranschen. Genom detta projekt bidrar vi till denna kunskapslucka genom att undersöka samspelen mellan individers handlingar på byggarbetsplatser, organisatoriska förutsättningar och arbetskultur. Projektets utgångspunkt var en förstudie om arbetsmiljö och jämställdhet vid VillaZero-projektet i Dalarna (SBUF 2022), där bygglaget bestod av en majoritet kvinnor. De centrala slutsatserna i denna studie var att det behövs ytterligare kunskap om homosociala normers betydelse för det vardagliga arbets- och säkerhetsklimatet samt om på vilka grunder olika subkulturer uppstår på byggarbetsplatsen.

I föreliggande studie har vi därför kritiskt granskat sociala normers betydelser, arbetsplatskulturen och varför riskfyllda beteenden i arbetet uppstår. Förväntan var att kunna identifiera vad i arbetsmiljöerna som behöver förändras så att de blir mer säkra och jämställda. Målsättningen har varit att bidra med såväl praktiska som teoretiska kunskaper om hur byggbranschen kan bearbeta rådande machokultur och därigenom skapa mer säkra och socialt hållbara arbetsmiljöer. En målsättning vilken är intressant inte endast för de medverkande företagen utan även för byggbranschen i stort.

Arbetstagarorganisationen Byggnads har varit aktiva i jämställdhetsfrågor med fokus på mer jämställda kollektivavtal och machokulturen på byggarbetsplatser. Tillsammans med branschorganisationen byggcheferna driver de projektet Stoppa machokulturen. Projektet har mynnat ut i en rad verktyg för hantverkare, chefer och tjänstemän samt för de som är i utbildning. Verktygen som syftar till förändring handlar om hur vi kan slå hål på fördomar eller att sätta upp regler om schyssta beteenden och för att undvika risker. Arbetsgivarorganisationen Byggföretagen hade även de en satsning som de kallade Jämställdhetsbygget, vilket var ett pris till aktörer som verkat för en mer jämställd bygg- och anläggningsbransch. En vinnare är Snickarpodden (Spotify) som drevs under 2018 – 2019 av två kvinnor anställda hos byggföretaget JM. Podden handlar om att om att vara lärling och kvinna på en byggarbetsplats. Organisationen ByggDialog har identifierat områden som behöver bearbetas för ökad jämställdhet. Områdena behandlar bland annat att vara långsiktig, bygga kompetens och att ställa tydliga krav vid upphandling. En särskild uppmaning inom detta område är vara medveten om, och följa, Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) skrivningar vid upphandling. Under Metoo-rörelsen hösten 2017 var #sistaspikenikistan ett upprop som samlade närmare 5000 kvinnor och 200 vittnesuppgifter om diskriminering och sexuella trakasserier. Ytterst pekade uppropet på den tystnadskultur som råder i delar av branschen och föder ojämställdhet, i form av bland annat sexuella trakasserier. I backspegeln kan vi nu se att några av de satsningar som nämns ovan genomfördes strax efter hösten 2017. Sammanfattningsvis kan dessa jämställdhetssatsningar inom byggbranschen beskrivas i termer av försök till att bearbeta macho-

och tystnadskultur inom arbetarkollektivet samt övergripande symbolhandlingar från arbetsgivarsidan.

Syften och frågeställningar

Syftet med föreliggande projekt har varit att generera djupare forskningsbaserad kunskap om byggbranschens jämställdhets- och arbetsmiljöproblematik och genom denna kunskap bana väg för möjligheter till förändring. Inom ramen för projektet har ett särskilt fokus varit på lokala värderingar och attityder om kön samt hur homosociala praktiker påverkar arbetsplatskultur och säkerhet på byggarbetsplatser. I det arbetet har två övergripande frågeställningar varit vägledande.

- Vilka är de kritiska faktorerna i organisationens säkerhetsklimat och hur samspelar de med rådande sociala normer vid byggarbetsplatser?
- Vilka värderingar och praktiker behöver bearbetas för att skapa en mer säker och jämställd byggarbetsplats?

Projektet har även haft ett praktiskt syfte, nämligen att identifiera vad i byggarbetsmiljöerna och machokulturen som behöver förändras så att de blir socialt hållbara för kvinnor och män i branschens arbetaryrken. Ett arbete har påbörjats med att utveckla metoder och åtgärder för att bearbeta värderingar och etablerade vardagliga praktiker (handlingar/beteenden).

En del av rapporteringen från detta projekt är Jörhalls (2025) licentiatarbete *Building Safety in Relation to Homosocial Practices – a Study on Workplace Culture in the Construction Sector*. Detta arbete kan ses som en specialisering av projektet med syftena att dels djupare analysera samspelet mellan homosociala praktiker och säkerhetsrutiner på byggarbetsplatser dels att belysa vilka konsekvenser dessa samspel kan få för arbetsplatskulturen.

Teoretiska perspektiv

Det teoretiska angreppssättet i denna studie har varit på forskningsperspektiv där både organisationers existens och kön förstås som fenomen som kontinuerligt konstrueras genom sociala interaktioner (Andersson et al., 2022; Korvajärvi, 1998; West & Zimmerman, 1987). Därutöver har vi använt mer specifika teorier om arbetsplatskultur (Schein, 1996; Smircich, 1983), säkerhet (Gherardi & Nicolini, 2002) och maskulinitet (Connell & Messerschmidt, 2005; Kimmel et al., 2004). Nedan följer kortfattade beskrivningar av de valda teoriinriktningarna.

Utgångspunkten är att både organisationer och betydelser av kön förstås som sociala konstruktioner. Dessa konstruktioner formas genom ett kontinuerligt samspel mellan formella och informella strukturer och processer inom organisationen (Acker, 1990). Dessa samspel influeras av olika faktorer som attityder, värderingar och maktrelationer i branschen och det omgivande samhället. Detta innebär att både verksamhetens geografiska plats och dess inriktning utövar inflytande på den organisatoriska kulturen (Forsberg, 2023).

Arbetsplatskultur kan sägas vila på tre nivåer (Schein, 2010), där den första är gemensamma intersubjektiva uttryck vilka är konkreta och synliga. Det kan till exempel vara jargongen på arbetsplatsen eller etablerade mötesformer. Den andra nivån består av formella etablerade värderingar på organisationsnivå, som till exempel företagets värdegrunder och policyer. Dessa värderingar behöver inte överensstämma med hur det är i praktiken, i det vardagliga arbetet. Den tredje nivån behandlar underliggande antaganden vilka kan vara outtalade normativa uppfattningar som blir till guidelines för hur arbetet ska utföras, en form av valda sanningar. Till exempel att "ekonomi prioriteras före säkerhet" eller att "kvinnor kan inte utföra teknikkrävande

arbetsuppgifter”. Sådana underliggande och outtalade värderingar och attityder är svåra att förändra på grund av sin karaktär, och kräver djupare kunskap om organisationens kultur för ett mer långsiktigt och genusmedvetet förändringsarbete (Sjöberg Forssberg et al., 2021).

Tidigare forskning har visat att det i både samhälle och arbetsliv råder en genusordning, grundad i maktrelationer mellan kvinnor och män. Denna ordning kan beskrivas som ett system där män är socialt överordnade kvinnor, i vilket det uppstår en sortering av kvinnor och män till olika arbetsområden och nivåer i samhället (Hirdman, 1988). I praktiken innebär det att kvinnor och män sorteras till olika positioner (vertikal fördelning) och arbetsuppgifter (horisontell fördelning) i en organisation. I byggbranschen ser vi en delvis omvänd ordning, där en majoritet av de kvinnor som är verksamma där finns inom ledning och specialinriktade uppgifter och inte inom yrkesarbetarkåren. Samtidigt som det endast var drygt 10 procent kvinnor som arbetade i denna bransch år 2023 (Byggföretagen).

Arbetskulturen i en organisation skapas genom rådande värderingar och attityder, vilka översätts till handlingar i den sociala gemenskapens praktiker och förhållningssätt. I denna studie har vi dels undersökt vilka dessa värderingar och attityder kring kön och arbete är, dels villkoren för arbetet i bygglagen. För det har vi använt teorier om homosocialitet och mäns gemenskaper med varandra. Begreppet homosocialitet kan sägas vara mer nyanserat än begreppet machokultur, då det speglar mäns sociala relationer med varandra och under vilka villkor dessa relationer sker (Holgersson, 2006; Holgersson & Romani, 2020). Homosociala relationer mellan män grundas ofta på statusmarkörer som är avgörande för att accepteras och inkluderas i gemenskapen. Därutöver är det viktigt att kunna bidra med någon form av ”tillgång” in i den gemenskap som arbetsgruppen utgör. Sådana tillgångar kan beskrivas som symbolhandlingar i form av gåvor. Konkreta exempel är kooptering (Lindgren, 1996) utifrån förmåga att kunna arbeta effektivt, eller att bidra med specialkunskaper in i bygglaget. Även förmågor som att vara fysiskt stark och händig kan värderas högt och leda till att bli upptagen, koopterad, in i gemenskapen.

Om homosocialitet belyser sociala maktrelationer mellan män så belyser forskningen om maskuliniteter män på individnivå och deras identitetsbilder. Connell har skrivit boken *Maskuliniteter* (Connell, 1995) där hon belyser maskulinitet som bilden av ideal i en aktuell kontext eller plats. Sådana identifierade ideal inom byggnadsarbete är självständighet, förmågan att övervinna svårigheter eller att vara uthållig (Hanna et al., 2020). Det kan dock få negativa konsekvenser i form av att utstå smärta över tid eller att ta onödiga risker i strävan efter att visa sig effektiv och självständig. Att hantera verktyg och maskiner kan också utgöra delar av ett maskulinitetsideal (Mellström, 2004) och bidra till att vissa arbetsuppgifter blir värderade som manliga och mer statusfyllda. Är bilden av den ideala arbetaren inom bygg överensstämmande med vad som värderas som manligt och statusgivande innebär det i förlängningen svårigheter för kvinnor att etablera sig som respekterade yrkesarbetare. Det är också här som homosocialitet och maskulinitet samspelar med varandra, utifrån att de förmågor som i ett sammanhang anses manliga och har status fungerar som inträdesbiljetter in i den homosociala gemenskapen.

Ett maskulinitetsideal där att hårda ut är en statusmarkör och inte en varning om att något är fel, utgör i sig en säkerhetsrisk (Ajslev et al., 2013). I stället för att sätta sin egen säkerhet i första hand, uppstår en praktik vilken kan främja till exempel felaktiga lyft i strävan att uppnå social status och kunna leverera i tid. Detta betyder att säkerhet på byggarbetsplatsen inte endast handlar om att följa formella regler och föreskrifter. Utan säkerhet är även beroende av socialt etablerade praktiker och handlingar i det vardagliga arbetet, baserade på rådande värderingar och attityder i den aktuella branschens professioner (Gherardi & Nicolini, 2002).

Genomförande

Forskningsansatsen har dels varit traditionell dels interaktiv med öppenhet för lärande mellan forskare och praktiker (Svensson & Agaard 2006). Att arbeta med olika forskningsmetoder har varit nödvändigt för att kunna generera djupare kunskaper om värderingar och attityder om kön samt hur negativa homosociala praktiker kan omförhandlas och bidra till en mer jämställd och säker arbetsmiljö.

Studien har genomförts i två stora byggföretag vilka båda har större delen av sin operativa verksamhet utanför storstadsområden. Sammantaget ingår fyra byggarbetsplatser i studien, två från varje företag (Tabell 1). De metoder som har använts är semi-strukturerade intervjuer, enkätundersökning samt dialogmöte.

Tabell 1. Karaktäristika över de i studien ingående fyra byggarbetsplatserna.

Byggarbetsplats	1:	2	3	4
Byggnationer	Flerbostadshus	Industribyggnad	Flerbostadshus	Flerbostadshus
Antal medarbetare	Cirka 20	Cirka 200	Cirka 50	Cirka 20
Byggföretag	Byggföretag 1	Byggföretag 1	Byggföretag 2	Byggföretag 2
Plats	Mindre stad, landsbygd	Mindre stad, landsbygd	Storstad	Förort, storstad
Lönesystem	Ackordslön	Månadslön	Ackordslön	Ackordslön

De *semi-strukturerade intervjuerna* utgick ifrån en intervjuguide vilken bestod av följande teman; arbetsinnehåll och yrkesroll, organisationskultur och arbetsmiljö samt jämställdhet. Totalt intervjuades 38 personer och av dessa var två med kvinnor och 36 med män verksamma på de fyra byggarbetsplatserna. Omfattningen var cirka en timme och intervjupersonerna bestod av platschefer, skyddsombud, byggnadsarbetare och lärlingar (se Tabell 2). För att skydda anonymiteten hos de intervjuade kvinnorna har dessa exkluderats från analysen av materialet. Därmed kom studien att fokusera på enbart män.

Tabell 2. Fördelning av de 36 manliga intervjupersonerna utifrån arbetsgivare, ålder och tid i branschen.

Position	Antal intervjuade Bygg-företag 1	Antal intervjuade Bygg-företag 2	Ålder	Anställning, år	År i branschen
Yrkesarbetare	8	14	20 - 65	0 - 29	0 - 30
Lärlingar	2	0	20 - 29	0 - 2	0 - 2
Platsledning	4	3	20 - 65	0 - 39	10 - 49
Skyddsombud	3	2	20 - 65	10 - 29	10 - 49
Totalt	17	19	-	-	-

För att få en övergripande och representativ bild av företaget Byggföretag 1's säkerhetsklimat genomfördes en enkätstudie. Säkerhetsklimat (Neal & Griffin, 2002) tolkas i denna studie som stommen för säkerhetsarbetet bestående av bland annat säkerhetssystem och incidentrapportering. Säkerhetskulturen (Gherardi & Nicolini, 2002) däremot belyser attityder, värderingar och förhållningssätt i det vardagliga arbetet. Det verktyg som användes var Nordic Safety Climate Questionnaire (Kines et al., 2011) vilket innehåller 50 frågor fördelade över sju olika dimensioner. Dessa är ledningens säkerhetsengagemang och säkerhetskompentens (9 frågor), empowerment/bemyndigande i säkerhetsfrågor från ledningen (7 frågor), ledningens rättvisa avseende säkerhet (6 frågor), anställdas säkerhetsengagemang (6 frågor), anställdas säkerhetsprioritering och avsaknad av riskacceptans (7 frågor), lärande, kommunikation och tillit (8 frågor) samt tilltro till säkerhetssystem (7 frågor). Enkäten som är validerad och från början utvecklad för byggbranschen har använts över hela Norden. Därmed finns en nordisk databas med möjlighet att jämföra resultaten från det egna företaget med branschen som helhet. I denna studie distribuerades enkäten till företagets samtliga anställda (327 individer). Själva enkätundersökningen genomfördes digitalt och samtliga svar gick anonymt direkt till en server vid Högskolan Dalarna, vilken endast forskarna hade tillgång till. I och med det blev hanteringen av insamlade data konfidentiell. Svarsfrekvensen blev efter påminnelser 55 procent (210 svar) (Tabell 3 och 4).

Tabell 3. Respondenternas position och kön.

Position	Antal (%)	Kvinnor	Män
Chefer, tjänstemän och platsledning	75 (36)	5 (28)	69 (36)
Yrkesarbetare	135 (64)	13 (72)	123 (64)
Totala antalet respondenter	210 (100)	18 (100)	192(100)

Tabell 4. Respondentgruppens åldersfördelning.

Ålder	Antal (%)
20 – 35 år	65 (31)
≥ 36 år	141 (67)

*4 personer uppgav inget födelseår.

Inom ramen för projektet har ett dialogmöte genomförts vid Byggföretag 1. Syftet var dels att validera forskarnas analyser av intervjumaterialet dels att utveckla åtgärder för förbättring av arbetsplatskultur och säkerhet. Inbjudna aktörer var operativt arbetande chefer och medarbetare. Sammanlagt medverkade 26 personer, varav 20 var män och 6 var kvinnor. De representerade grupperna yrkesarbetare, lagbasar, platsledning, arbetsmiljöingenjör, skyddsombud och HR. Den konkreta utgångspunkten för detta tillfälle var "Vad har vi lärt oss och hur vi kan ta det vidare framåt?". I ett första steg presenterades tidigare forskning följt av analyser av intervjumaterialet och enkätsvaren. Därefter genomfördes gruppvisa reflektioner om de presenterade analyserna utifrån följande frågeställningar;

- Känner ni igen er i forskarnas beskrivningar av resultaten?
- Var det något som "stack ut" eller förvånade?
- Vilka styrkor ser ni i den arbetsmiljö-/kultur som synliggjorts?
- Vilka utmaningar och risker ser ni?

- Vad är mest angeläget att utveckla?

Under mötet förde forskarna handanteckningar om vad som sades i rummet. Även gruppreflektionerna dokumenterades skriftligt på blädderblock eller digital skärm. Materialet blev underlag för fortsatt analys och identifiering av åtgärder att arbeta vidare med i Byggföretag 1s organisation.

Resultat

I det här avsnittet redovisas resultaten från de tre använda metoderna intervjuer, enkät och dialogmöte. De semi-strukturerade intervjuerna analyserades abduktivt och empiriskt (Braun & Clarke, 2006). Det innebär att analysarbetet guidades dels av våra teoretiska perspektiv dels av identifierade empiriska mönster i de transkriberade intervjuerna. Detta resulterade i sex huvudteman vilka var förklaringsmodeller, hierarkier, homosocialitet, värderingar, säkerhetspraktiker och plats. I Tabell 5 beskrivs huvudtemanas innehåll och deras underteman.

Tabell 5. Framträdande teman och underteman, från analys av intervjumaterialet.

Huvudteman	Beskrivning huvudtema	Beskrivning underteman
<i>Förklaringsmodeller</i>	Förklaringar till varför sektorn präglas av mansdominans och varför jämställdhet är svårt att uppnå.	Individuella och strukturella perspektiv samt teknikens roll i att forma arbetsvillkor och normer.
<i>Hierarkier</i>	Reflektioner kring bilder av den ideala arbetaren.	Statusproducerande praktiker, auktoriteter samt mekanismer som upprätthåller tillit inom kollegiala relationer.
<i>Homosocialitet</i>	Hur män verksamma inom byggarbetsplatser konstruerar sociala relationer och interagerar genom homosociala praktiker, samt vilka konsekvenser dessa interaktionsmönster har för reproduktionen av arbetsplatskultur och dess normer.	Praktiker för att bevara status och relationer med andra män.
<i>Värderingar</i>	Könade antaganden, värderingar och normer som präglar byggarbetsplatser och sektorn i stort, samt reflektioner kring idealiserade attribut hos kollegor.	Arbetets syfte, antaganden om kvinnor i byggbranschen samt deras påverkan på byggarbetsplatser. Därutöver idealiserade attribut bland kollegor som intresse, lyhördhet och erfarenhet.
<i>Säkerhetspraktiker</i>	Perspektiv på tidspress, den roll oväntade händelser har för säkerheten och huruvida säkerhet alltid prioriteras högre än produktivitet på arbetsplatsen. Diskussionen omfattar även relationen mellan ackordslöner och säkerhetspraktiker inom temat.	Möjlighet att eliminera förekomst av arbetsplatsolyckor, ifrågasättande av säkerhetsregler samt balansering mellan säkerhetskrav och effektivitet.
<i>Plats</i>	Perspektiv på den egna arbetsmiljön, säkerhetskulturen och arbete vid kortvariga föränderliga arbetsplatser.	Allmän bild av arbetsmiljön samt föränderlig arbetsplats.

Resultaten från *enkätstudien* har bearbetats genom såväl beskrivande som analytisk statistik. I det arbetet har medelvärden för vart och en av enkätens sju dimensioner uppdelade på position, kön

och ålder tagits fram (Tabell 6) för att ge en beskrivande bild av Byggföretag 1's övergripande nivå i säkeretsklimatet.

- Ledningens säkerhetsprioritering, engagemang och kompetens.
- Ledningens stöd för att anställda kan ta ansvar för säkerheten.
- Ledningens rättvisa i säkerhetsrelaterade frågor.
- Anställdas säkerhetsengagemang.
- Anställdas säkerhetsprioritering och avsaknad av riskacceptans.
- Lärande, kommunikation, tillit.
- Tilltro till säkerhetssystemet.

Därutöver har hypotesprövningar genomförts för att identifiera eventuella signifikanta skillnader i medelvärden inom de sju dimensioner och för grupperna position (arbetare = 0, ledning = 1), kön (män = 0, kvinnor = 1) samt mellan ålderskohorterna (0 = 20–35 år, 1 = ≥36 år). Prövningarna är gjorda med hjälp av Welch oberoende t-tester i SPSS 30. Statistisk signifikans utvärderades vid nivån 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Tabell 6. Medelvärden för respektive dimension samt för yrkesarbetare och chefer.

Dimension	Samtliga	Yrkesarbetare och tjänstemän	Arbetsledande befattning	Män	Kvinnor
Dim 1	3.43	3.35	3.57	3.42	3.54
Dim 2	3.39	3.31	3.54	3.39	3.48
Dim 3	3.6	3.5	3.78	3.58	3.82
Dim 4	3.49	3.43	3.58	3.48	3.57
Dim 5	3.21	3.13	3.36	3.2	3.32
Dim 6	3.56	3.48	3.7	3.55	3.74
Dim 7	3.62	3.56	3.73	3.61	3.72

Dialogmötet fungerade som en arena för dels validering av resultaten från intervjuerna och enkätundersökningen dels utveckling av åtgärder för att stärka säkerhet och jämställdhet. Vid tematisk analys av det insamlade materialet samt forskarnas handanteckningar identifierades en övergripande fråga vilken samtalen kretsade kring, nämligen; Varför tar vi genvägar som kan leda till risk? Fyra temaområden framträdde i anslutning till denna fråga, dessa var förutsättningar för säkerhet, upplevd stress i arbetet, arbetsmetoder och arbetsplatskultur.

Förutsättningar för säkerhet var det mest omfattande temat vilket behandlar frågor om ålder i relation till kunskaper om risker, arbetsberedningar som metod att arbeta med säkerhet, att såväl reella som upplevda krav påverkar benägenheten att ta risker och att respekt för varandra är en central del av säkerhetskulturen. Ytterligare en fråga var symbolvärdet i ledningens perspektiv på säkerhet samt relationen mellan krav på säkert arbete och reella byggkostnader. Därutöver diskuterades skyddsombuds och lagbasars roll i byggprocessens initierande faser.

Temat arbetsmetoder belyste idéer om metoder och åtgärder som skulle kunna bidra till en förbättrad arbetsmiljö och säkerhet, samt brister med nuvarande arbetssätt. Förslag som

presenterades var att med stöd av AI/digitala verktyg skapa en uppföljningsbank där beredning och kommentarer till revideringar finns dokumenterade, utveckla förbättrade former för återkoppling till bygglagen om aktuella arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor. Byggföretag 1 arbetar med partnering tillsammans med underentreprenörer och leverantörer, vilket upplevdes som positivt och kunde förbättra kontrakt som ibland var bristfälliga. Samtidigt var yrkesarbetarna inte helt övertygande om att metoden per automatik gav bättre förutsättningar.

Temat stress i arbetet kretsade kring frågor om arbetsplanering och löneformer. Där det fanns meningar om att dagens planering är bättre än tidigare och borde kunna motverka stress, men att löneformer och leveranstider förenade med ekonomiskt skadeståndsansvar fungerar som motkrafter. Stress upplevdes även vara förenat med säkerhet, utifrån att riskbenägenheten ökar under stressfyllda arbetsmoment och -situationer.

Temat arbetsplatskultur berör själva kärnan i detta projekt, nämligen vad som karaktäriserar kulturen på mansdominerade byggarbetsplatser och på vilka sätt det påverkar säkerhet. Här framkom att den omsorg och omtanke om varandra som finns i bygglagen inte endast är positiv för säkerheten. Detta eftersom lojaliteten till varandra och löneformen samt till byggherren kan innebära att risker tas för att hinna leverera i tid, bibehålla lagets ackord och undvika extra kostnader. Arbetsplatskulturen präglades av att faktorerna fysisk förmåga, ett personligt engagemang och intresse var viktiga delar enligt yrkesarbetarna för att kunna göra ett gott arbete under pressade villkor. Respekt och ödmjukhet lyftes även de som centrala faktorer, i betydelsen av att det finns en öppenhet för att göra misstag om det sker en öppenhet och reflektion över varför. Att få göra misstag lyftes dessutom som en viktig del i att lära sig yrket.

Analys och diskussion

Flera homosociala praktiker identifierades vid analyserna av intervjumaterialet. Dessa praktiker kan sägas spegla en strävan efter att utföra arbetet utifrån en upplevd förväntan i form av en idealbild, samt för att bli inkluderad i arbetsgemenskapen (Arxer, 2011). Denna idealbilds (Acker, 2006) mer traditionella delar som att vara fysisk stark, kunna konkurrera med kollegor samt vara beredd att ta risker var inte lika framträdande hos de yngre yrkesarbetarna. Föreställningen var att den tekniska utvecklingen hade bidragit till att sådana egenskaper idag var mindre viktiga för att kunna utföra ett säkert och bra arbete. Denna förändring innebar dock att det fanns nya praktiker som gav status (Lindgren, 1996) i bygglaget, vilka var av en något annorlunda karaktär. Att visa intresse och engagemang i jobbet, vara effektiv och besitta yrkeserfarenhet lyftes fram som önskvärda egenskaper. Att föra en tuff jargong med nedsättande skämt eller uthärda smärta sågs inte självklart som statusgivande praktiker bland yrkesarbetarna, och var därmed inte nycklar till att bli upptagen i den sociala gemenskapen (Paap, 2006).

Våra resultat om förändring av homosociala uttryck som rör sig bort från en mer traditionell maskulinitet där risktagande och fysisk styrka värderas överensstämmer med tidigare forskning om män och maskuliniteter i gruvindustrin (Somerville & Abrahamsson, 2007). Även forskning om oljeriggsarbetare (Ely & Meyerson, 2010) har visat på liknande tendenser som i denna studie, nämligen en förflyttning till en maskulinitet som innebär att det är accepterat att be om råd eller att ta hjälp vid mer komplicerade arbetsmoment. Det betyder att i arbeten där risker kan få långtgående konsekvenser för arbetarna i form av arbetsskador och -olyckor tonas risktagande ner.

Samtidigt visar denna studie att krav på effektivitet och byggherrens snäva tidsplaner innebar att yrkesarbetarna tog genvägar och kringgick säkerhetssystemet i pressade situationer. För att visa lojalitet till såväl arbetsgivaren som bygglaget, och det var i sådana situationer som de mer erfarna

och äldre männen vilka bar en mer traditionell hegemonisk maskulinitet fick utrymme och status. Det kan beskrivas som att en mer traditionell homosocial gemenskap, med praktiker som att ta risker och uthärda smärta, fick utrymme för att kunna leverera i tid och bättra på ackordslönen i bygglaget. Det praktiska yrkeskunnande som krävdes vid tidspress sågs med andra ord som en erfarenhet, vilken utvecklades över tid och som bars av erfarna, äldre yrkesarbetare.

Ålder hade även betydelse utifrån den etablerade mästare – lärling relationen, där de äldre mer erfarna kunde dela med sig av sina erfarenheter till de yngre. Samtidigt som de yngre kunde bidra med fysisk styrka vid behov av tunga lyft. Utifrån sociologisk teori (Lindgren, 1996) kan detta tolkas som symboliska gåvor vilka understödjer de homosociala relationerna. Det innebär att en ömsesidighet uppstår mellan äldre och yngre yrkesarbetare där de utbyter gåvor, utifrån en symbolisk mening, med varandra (Mauss, 2024). Denna ömsesidighet skapas utifrån vad som ger status när det gäller hur arbetet utförs, vilka attityder och värderingar som gäller och ålder.

Att det i normalsituationen fanns en nedtoning av ett traditionellt hegemoniskt maskulinitetsideal visar på tendenser till en arbetsplatskultur i förändring. Utifrån dynamiken i att beroende av arbetets förutsättningar blir olika former av praktiker statusgivande. Konkret innebär det att praktiker som att medvetet avvika från säkerhetsföreskrifter och ta risker blir accepterade i bygglagets gemenskap vid tidspress, med syftet att hålla tidplan och ackord samt undvika att företaget får betala skadestånd på grund av sen leverans. Regelföljande och säkert arbete kan dock beskrivas som önskvärt både från yrkesarbetares och platsledningars perspektiv. Detta i kombination med en homosocial gemenskap som bygger på att visa intresse för och engagemang i arbetet samt att ta hjälp av varandra.

Denna studie pekar på att även om karaktären på den homosociala gemenskapen förändras och ger utrymme för nya sociala värden kvarstår olika sorters inkluderingsmekanismer. Det visar sig bland annat i de förklaringsmodeller som de intervjuade ger som svar på varför kvinnor är underrepresenterade i branschen. Förklaringarna handlar om nödvändigheten i att ha ett naturligt intresse och engagemang för "bygg" för att kunna bli en skicklig yrkesarbetare. En naturlighet som sågs förbehållen män, och förklaring till att kvinnor inte söker sig till yrket eller väljer att lämna. Därmed kvarstår den homosociala miljöns mekanismer som att uppfylla det som anses ge status och ömsesidig nytta. Dessa mekanismer fungerar även som social exkludering av de som inte förväntas kunna leva upp till dessa statusmarkörer eller bidra med gåvor. I det här fallet handlade det om gruppen kvinnor, som på förhand ansågs brista i förmåga, så även om inkluderingsmekanismerna förändrades var de underrepresenterade fortfarande exkluderade utifrån att inte leva upp till satta ideal. Studien visar därmed att homosocial gemenskap även hålls ihop av dimension kön, i det här fallet manlighet.

Olika upplevelser av säkerhet

Den statistiska bearbetningen av enkätstudien visade utifrån ett övergripande perspektiv att organisationen har ett mycket gott säkerhetsklimat. Det kan finnas flera orsaker till det, som att företaget har förhållandevis många anställda yrkesarbetare vilket minskar antal inhyrda arbetare och att en majoritet av byggnationerna genomförs i landsbygdsregioner. Detta betyder att enkätresultaten visar att stommen för säkerhetsarbetet är god. Samtidigt finns signifikanta skillnader i uppfattningar om säkerhetsklimatet mellan grupperna chefer och arbetstagare. Där yrkesarbetarna hade en mindre gynnsam syn på förutsättningar för säkerhet på arbetsplatsen än vad ledningen hade. Ålder är också en faktor som visade på signifikanta skillnader mellan äldre respondenter (≥36 år) och yngre respondenter (20–35 år). Detta gällde dimension 3 om ledningens rättvisa i säkerhetsrelaterade frågor ($p < .001$) samt dimension om anställdas säkerhetsprioritering och

avsaknad av riskacceptans ($p = .013$). Analysen visar därmed att yngre yrkesarbetare uppfattade en lägre grad av rättvisa från ledningen än de äldre och en svagare prioritering av säkerhet jämfört med äldre. Ytterligare en faktor som visade på signifikanta skillnader var kön i dimension 3 ledningens rättvisa i säkerhetsrelaterade frågor ($p = .001$) samt i dimension 6 om lärande, kommunikation, tillit. Där kvinnor visade på lägre tilltro till ledningens rättvisa samt i frågor om lärande om säkerhet samt tillit till kollegors förmåga att arbeta säkert. Sammantaget visar enkätresultaten på ett gott säkerhetsklimat, men att det finns variationer i uppfattningar om säkerhet på arbetsplatsen utifrån faktorerna kön, position och ålder. Kvinnor, yngre och yrkesarbetare var de grupperingar som visade på lägre värden i tre av de sju dimensionerna.

Slutsatser

Studien visar att byggbranschens homosociala ordning är föränderlig men samtidigt motståndskraftig: nya statusmarkörer tränger fram under goda arbetsförutsättningar, medan traditionella maskulinitetspraktiker återaktiveras under press. En dynamik som influeras av ålder, erfarenhet och kön, där ömsesidiga utbyten stärker sammanhållningen men också riskerar att reproducera exkluderingsmekanismer. Trots ett gott övergripande säkerhetsklimat kvarstår brister i tillit och upplevelse av rättvisa hos yngre och kvinnliga yrkesarbetare.

För att stärka den förändring av arbetsplatskulturen som det finns tendenser till krävs kritisk granskning av de delar av organiseringen av arbetet som driver fram regelavvikelser. I ett sådant arbete behöver frågor om statuslogiker, värderingar och kunskapsöverföring adresseras. Ansatser vilka kan bidra till både ökad säkerhet och ökad öppenhet och inkludering i bygglagens gemenskap.

Implikationer för praktiken

Inom ramen för denna studie utkristalliserade sig två olika dimensioner som kan sägas vara ömsesidigt beroende av varandra. Den ena dimensionen behandlar arbetsmiljön utifrån ett säkerhetsperspektiv och den andra dimensionen arbetsplatskulturen. När det gäller förbättring av den konkreta arbetsmiljön var huvudtemat vid dialogmötet arbetsmetoder för ökad säkerhet. Nedan presenteras områden för förbättringsarbete tillsammans med reflektionsfrågor.

1. Arbetsberedningarnas roll och struktur

- Hur arbetar vi idag med arbetsberedningar?
- Hur kan vi dokumentera dem mer systematiskt, inklusive motiveringar för revideringar?
- Hur kan dokumentationen användas som ett verktyg för lärande och förbättring inför kommande projekt?

2. Partnering och beställarkompetens

- Hur fungerar partnering och beställarkompetens i våra projekt?
- På vilket sätt bidrar detta till kvalitet i kontrakt med leverantörer och underentreprenörer?
- Hur kan vi säkerställa att arbetsmiljöfrågorna också gynnas av dessa processer?

3. Skyddsombud och lagbasars roll

- Hur involverar vi skyddsombud och lagbasar i ett tidigt skede av byggprocessen?
- Vilka rutiner har vi för att återkoppla arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor till berörda bygglag?
- Hur kan vi förbättra kommunikationen och samarbetet kring säkerhetsfrågor?

4. Erfarenhetsutbyte mellan projekt

- Hur organiserar vi idag erfarenhetsutbyten vid projektavslut och inför nya projekt?
- Vilka hinder finns för att dela lärdomar, och hur kan vi övervinna dessa?
- Hur kan vi skapa en systematik som gör att praktiska erfarenheter verkligen tas tillvara?

Kulturellt förändringsarbete för en mer jämställd och jämlik arbetsmiljö behandlade informella aspekter av arbetsplatskulturen och den homosociala miljön. Statusbringande praktiker för inkludering i gemenskapen var att visa på personligt intresse och engagemang, visa lojalitet till det egna bygglaget och öppenhet för risktagande. För att bryta en stark homosocial kultur, som kan leda till att säkerhetsrutiner kringgås och risktagande uppstår, behöver chefer och medarbetare gemensamt reflektera över arbetsplatskulturen. Det handlar också om att se vilka möjligheter och begränsningar kulturen har, eftersom starka normer kan göra att vissa personer hamnar utanför gemenskapen. Nedan ges förslag på reflektionsfrågor kring temana status och arbetsplatskultur, kunskapsöverföring och lärande samt öppen kultur och risktagande

1. Status och arbetsplatskultur

- Vilka arbets- och förhållningssätt (praktiker) på vår arbetsplats ger status?
- Hur påverkar dessa praktiker arbetsplatskulturen – öppnar de för inkludering eller skapar de begränsningar och exkludering?
- Hur påverkar praktikerna, våra sätt att jobba på, säkerheten i arbetet?

2. Kunskapsöverföring och lärande

- Hur påverkar de praktiker ni diskuterat under rubriken status och arbetsplatskultur möjligheterna till att dela kunskap och lära av varandra?
- Finns skillnader beroende på position, ålder eller kön?
- Hur kan vi skapa bättre förutsättningar för lärande mellan olika grupper på vår arbetsplats?

3. Öppen kultur och risktagande

- Hur visar vi respekt, lojalitet och ödmjukhet inför misstag i vår arbetsplatskultur?
- Kan dessa värden också leda till medvetet risktagande? Hur undviker vi det?
- Vad kan vi göra för att behålla en öppen kultur utan att kompromissa med säkerheten?

Referenser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- AFA Försäkring. 2025. *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro 2025*. Årlig statistikrapport, www.afaforsakring.se
- Ajslev, J. Z. N., Lund, H. L., Møller, J. L., Persson, R., & Andersen, L. L. (2013). Habituating pain: Questioning pain and physical strain as inextricable conditions in the construction industry. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(3), 195–218.
- Andersson, S., Balkmar, D., & Callerstig, A.-C. (2022). From glass ceiling to firewalls: Detecting and changing gendered organizational norms. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 30(2), 140–153.
- Arxer, S. L. (2011). Hybrid Masculine Power: Reconceptualizing the Relationship between Homosociality and Hegemonic Masculinity. *Humanity & Society*, 35(4), 390–422. <https://doi.org/10.1177/016059761103500404>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. University of California Press.
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender and Society*, 19(6), 829–859.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2010). An organizational approach to undoing gender: The unlikely case of offshore oil platforms. *Research in organizational behavior*, 30, 3–34.
- Forsberg, G. (2023). Genusrelationer och lokala försörjningsmodeller: Några nedslag i en kulturgeografisk forskningstradition. *Tidskrift för genusvetenskap*, 44(1-2), 124–145.
- Gherardi, S., & Nicolini, D. (2002). Learning the trade: A culture of safety in practice. *Organization*, 9(2), 191–223.
- Hanna, E., Gough, B., & Markham, S. (2020). Masculinities in the construction industry: A double-edged sword for health and wellbeing? *Gender, Work & Organization*, 27(4), 632–646.
- Hirdman, Y. (1988). *Genussystemet : teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning (The Gender Order: theoretical reflections on women's social subordination)*. Uppsala: Maktutredningen
- Holgersson, C. (2006). Homosocialitet som könsordnande process. In (Vol. 2006(1):1, s. 24-41). Norma (Print).
- Holgersson, C., & Romani, L. (2020). Tokenism revisited: When organizational culture challenges masculine norms, the experience of token is transformed. *European Management Review*, 17(3), 649–661.
- Jörhall, M. (2025). *Building Safety in Relation to Homosocial Practices—a Study on Workplace Culture in the Construction Sector* Kungliga Tekniska högskolan].

- Kimmel, M. S., Hearn, J., & Connell, R. W. (2004). *Handbook of studies on men and masculinities*. Sage Publications, Incorporated.
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tómasson, K., & Törner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 634–646.
- Korvajärvi, P. (1998). *Gendering dynamics in white-collar work organizations*. Univ.
- Lindgren, G. (1996). Broderskapets logik. In (Vol. 17(1996):1, s. 4-14). *Kvinnovetenskaplig tidskrift*.
- Mauss, M. (2024). *The gift: The form and reason for exchange in archaic societies*. routledge.
- Mellström, U. (2004). Machines and masculine subjectivity: Technology as an integral part of men's life experiences. *Men and masculinities*, 6(4), 368–382.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety climate and safety behaviour. *Australian journal of management*, 27(1 suppl), 67–75.
- Paap, K. (2006). *Working construction: Why white working-class men put themselves--and the labor movement--in harm's way*. Cornell University Press.
- SBUF. 2022. *Kvinnligt byggarbetslag - För en jämställd och innovativ byggbransch* Förstudie av Byggpartner i Dalarna AB och nätverket Women Building Sweden, Projekt 14069
- SCB. 2024a. [www.scb.se Jobb i byggbranschen drabbas av nedgång i ekonomin](https://www.scb.se/Jobb-i-byggbranschen-drabbas-av-nedgang-i-ekonomin) Pressmeddelande
- SCB. 2024b. [www.scb.se 30 vanligaste yrkena](https://www.scb.se/30-vanligaste-yrkena) Yrkesregistret med yrkesstatistik
- Schein, E. H. (1996). Culture: The Missing Concept in Organization Studies. *Administrative science quarterly*, 41(2), 229–240. <https://doi.org/10.2307/2393715>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- SFS 2008:567. Diskrimineringslag
- Sjöberg Forssberg, K., Parding, K., & Vänje, A. (2021). Conditions for workplace learning : a gender divide? [article]. *Journal of Workplace Learning*, 33(4), 302–314. <https://doi.org/10.1108/JWL-08-2020-0134>
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative science quarterly*, 339–358.
- Somerville, M., & Abrahamsson, L. (2007). Changing storylines and masculine bodies in Australian coal mining organizations. *NORMA*, 2(1), 53–69.
- West, C., & Zimmerman, D. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.