



# Vejen til større kønsdiversitet i byggebranchen

*Analyse og anbefalinger fra Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar (FBSA)*

**Udarbejdet af:**

Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar, Potential Company og DareGender

For mere information kontakt:

Christina Schultz, Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar, [cs@fbsa.dk](mailto:cs@fbsa.dk)

**Rapporten er udarbejdet med bidrag fra:**

Pernille Mosbech, Lisbeth Odgaard Madsen, Henriette Højberg, Karin Parbst, Christina Schultz, Bob Sylvester Hoeing

Rapporten kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden

FBSA 2021

# Indholdsfortegnelse

Forord .....	4
1. Executive Summary .....	6
2. Den danske byggebranche mangler kønsdiversitet .....	7
3. Byggebranchen i tal og figurer .....	9
4. Byggebranchen som arbejdssted .....	17
5. Kvinder i byggebranchen .....	28
6. anbefalinger der skal adresseres i branchen for at skabe en kulturforandring.....	42
7. Strukturelle ændringer, der skubber til forandringen af kulturen .....	47
8. Næste skridt.....	50
Litteratur.....	51
Bilag .....	55

# Forord

Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar (FBSA) sætter i denne rapport fokus på øget kønsdiversitet og et bedre arbejdsmiljø i bygge- og anlægsbranchen. Det gør vi, fordi der stadig er ganske få kvinder i byggeriet, hvilket ikke har ændret sig gennem mange år på trods af, at branchen mangler arbejdskraft, og der er store fordele ved en mere mangfoldig arbejdskraft. Vi tog i foreningen hul på emnet i starten af 2020, bl.a. med to debatindlæg i Altinget, hvor vi satte fokus på behovet og værdien af flere kvinder i branchen, men vi kunne se, at der var behov for at gøre mere.

Denne rapport indgår derfor som en del af et pilotprojekt i Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar og er finansieret af Realdania. Rapporten er blevet til i et samarbejde med Potential Company og DareGender og består af en kvalitativ afdækning af emnet – denne rapport – samt en kort version med rapportens vigtigste pointer og anbefalinger, og en kvantitativ afdækning af den øjeblikkelige status i branchen i konkrete tal.

## Baggrund og fokus

Kønsdiversitet i byggebranchen er underbelyst både forskningsmæssigt og i praksis. Det er først inden for de seneste år, at debatten om kvinder i en overvejende mandsdomineret byggebranche er blevet revitaliseret, bl.a. gennem Byggeriets Kvinderåd og Boss Ladies' vigtige arbejde med at rekruttere flere kvinder til branchen. Denne rapport bygger videre på deres arbejde og sætter særligt fokus på, hvordan vi tilpasser kulturen i branchen, så vi kan sikre et inkluderende og godt arbejdsmiljø på alle arbejdspladser.

Vi er opmærksomme på, at diversitet ikke kun er begrænset til køn. Emnet strækker sig således også over handicap, seksualitet, etnicitet, alder og religiøsitet, og diversitet skal altid forstås i en større sammenhæng end blot fokus på en enkelt udsat eller underrepræsenteret gruppe. Imidlertid er køn, som den største minoritetsgruppe i byggeriet, et godt sted at starte, og derfor sætter vi i denne første rapport fokus på kønsdiversitet i branchen velvidende, at andre grupper også oplever benspænd og barrierer.

## Rapportens formål

Med denne rapport ønsker vi at sætte gang i debatten om, hvad der skal til for at øge diversiteten i branchen, samt påpege mulige positive effekter når det sker. Men vi ønsker også at inspirere til konkrete handlinger i branchen, og derfor nedsætter vi også et ambassadørkorps med både ledere og medarbejdere fra branchen, som skal bidrage til at sætte større og mere samlet fokus på byggebranchens diversitetsudfordringer og afprøve konkrete anbefalinger fra rapporten.

Rapporten er baseret på desk research, samt 15 interviews og to fokusgruppemøder med repræsentanter fra hele byggeriets værdikæde, både ledere og medarbejdere, samt kvinder og mænd. Den giver således et indblik i kulturen og de mange forskellige holdninger og erfaringer omkring køn på tværs af byggeriets værdikæde, samt hvordan det opleves at arbejde som kvinde i branchen. Rapporten angiver til slut en række anbefalinger til skridt mod at skabe et mere inkluderende arbejdsmiljø, som kan fremme diversiteten og styrke rekrutteringen til byggebranchen - ikke kun for kvinder, men også for andre underrepræsenterede grupper.

Da rapporten er en del af et pilotprojekt, skal den ses som en samtalestarter, der ingenlunde er udtømmende i forhold til problematikken. Den viser et kvalitativt udsnit af de holdninger og strukturelle faktorer, der spiller ind omkring barriererne for større kønsdiversitet. Anbefalingerne er valgt på baggrund af, hvad vi anser som nogle af de mest afgørende perspektiver, der skal inddrages i den fremtidige debat.

Vi vil gerne sige tak til dem, som har læst med, givet feedback og ikke mindst deltaget i selve undersøgelsen som interview-informanter eller deltagere i de afholdte fokusgrupper. Det er jeres ord, perspektiver og blikke, som udgør rapportens rygrad.

Vi håber med denne rapport at sætte endnu mere skub i debatten og arbejdet i byggebranchen i forhold til at arbejde strategisk og praktisk med diversitet samt skabe arbejdspladser, som på sigt inkluderer flere minoritetsgrupper – ikke kun kvinder. Det skal ske ved at tage alt det bedste fra byggebranchens eksisterende DNA og udvide, bygge videre på og justere det, så branchen rummer et arbejdsmiljø, der fremmer øget diversitet og hermed også styrker rekrutteringen og innovationen i branchen.

God læselyst!

Christina Schultz

Sekretariatschef

Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar

# 1. Executive Summary

Denne rapportes konklusioner er også udgivet i en summary-version, der kan findes separat på [www.fbsa.dk](http://www.fbsa.dk).

## 2. Den danske byggebranche mangler kønsdiversitet

I 2011 viste en undersøgelse fra SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, at håndværksfagene er yderst mandsdominerede. Dette understøttes af det faktum, at blot 9,5 pct. af byggeriets ansatte er kvinder, og blandt håndværkerne er det kun 4 pct. ifølge Danmarks Statistik. Allerede i 2015 viste en måling, at byggebranchen lå nederst og kun over bilbranchen af alle større brancher i Danmark, når det kom til evnen til at skabe mangfoldighed (ISS & Proacteur 2016). Derfor er det heller ikke overraskende, at kønsfordelingen stadig er så skæv i branchen i dag.

Der er mange grunde til, at diversiteten har trange kår i branchen. Det handler bl.a. om, at Danmark stadig har kønsopdelte uddannelser og arbejdsmarked, der allerede afspejles i traditionelle, kønsstereotype uddannelsesvalg inden for mange uddannelsesområder (VIVE 2016, Institut for Menneskerettigheder 2020). Dette gør det vanskeligt at rekruttere unge kvinder til en faglært uddannelse. Desværre er det ikke nok kun at fokusere på rekruttering. Et andet og lige så vigtigt parameter for øget diversitet i byggebranchen er at sætte fokus på fastholdelse og arbejdspladskultur og skabe opmærksomhed på, hvorfor nogle kvinder fravælger et arbejdsliv på byggepladserne eller forlader branchen efter kort tid – ikke kun på baggrund af det fysiske arbejde, men i lige så høj grad fordi det kan være udfordrende at være kvinde på en mandsdomineret arbejdsplads. Endelig handler det også om, at diversitet ikke traditionelt har været betragtet som en arbejdsmæssig og kulturel gevinst for den enkelte virksomhed, de forskellige aktører i værdikæden eller branchen som sådan. Men forskning viser, at det er en stor fejl.

Større diversitet i teams og ledelse kan nemlig ofte aflæses positivt direkte på bundlinjen (Cordelia Fine et al. 2019), og diversitet fremmer innovation og trivsel på arbejdspladserne. De mest mangfoldige virksomheder i Danmark tjener således i gennemsnit 5,7 procentpoint mere end de mindst mangfoldige virksomheder, på tværs af brancher (ISS & Proacteur 2016). Samtidig påvirker en mangfoldig ledelse positivt faktorer som engagement, fastholdelse og produktivitet blandt medarbejderne, hvilket gør, at danske virksomheder med de mest mangfoldige ledelser kan fremvise en profitmargin, der i gennemsnit er 12,6 procentpoint højere end dem med de mindst mangfoldige ledelser (ISS & Proacteur 2016). Dette stemmer overens med internationale undersøgelser, der viser, at omsætningen blandt virksomheder med de mest mangfoldige ledelser er 19 pct. højere, hvilket primært skyldes en øget evne til at skabe innovation, der kan omsættes til værdi for virksomheden (BCG 2018). Derfor er det relevant at afdække, hvad der kan være årsagen til byggebranchens bundplacering, samt hvad der skal til for at fjerne byggeriet derfra og begynde at høste af de forretningspotentialer, som en mere mangfoldig medarbejderskare kan give hele branchen.

Den lettest tilgængelige og hidtil mest udforskede diversitetsmarkør i Danmark er køn, og derfor finder vi det relevant også at påbegynde rejsen mod mere diversitet i branchen med udgangspunkt i denne undergruppe, der ifølge internationale undersøgelser har potentiale til alene at løfte branchen i høj grad (McKinsey 2017). Det er dog vigtigt at understrege, at diversitetsmarkører har mange undergrupper; alder og generationer, køn, seksualitet, etnicitet og handicap er nogle af de største, der alle har relevans i forhold til at åbne for de ovenfor beskrevne forretningspotentialer, der ligger i det succesfulde diversitetsarbejde. Studier viser dog, at nogle undergrupper er lettere at tilgå end andre, af både praksis- og juridiske årsager, og hvis man lykkes med at åbne vejen for nogle af disse markører, følger de andre ofte automatisk i diversitets- og inklusions-”slipstrømmen” (Kollen 2016).

## **2.1 Om rapportens undersøgelsesdesign**

Denne undersøgelse indgår som en del af et pilotprojekt og er først og fremmest en kvalitativt designet undersøgelse. Datagrundlaget er primært baseret på en række semistrukturerede interviews med enkeltpersoner og i fokusgrupper, ligesom vi har inkluderet allerede eksisterende forskning nationalt og internationalt til at underbygge eller diskutere undersøgelsens konklusioner. Den kvalitative metode, som danner basis for de primære data i undersøgelsen, giver mulighed for et dybere indblik i holdninger og oplevelser, end kvantitative metoder vil kunne give. De giver desuden mulighed for yderligere at identificere vigtige temaer, der ikke var identificeret på forhånd.

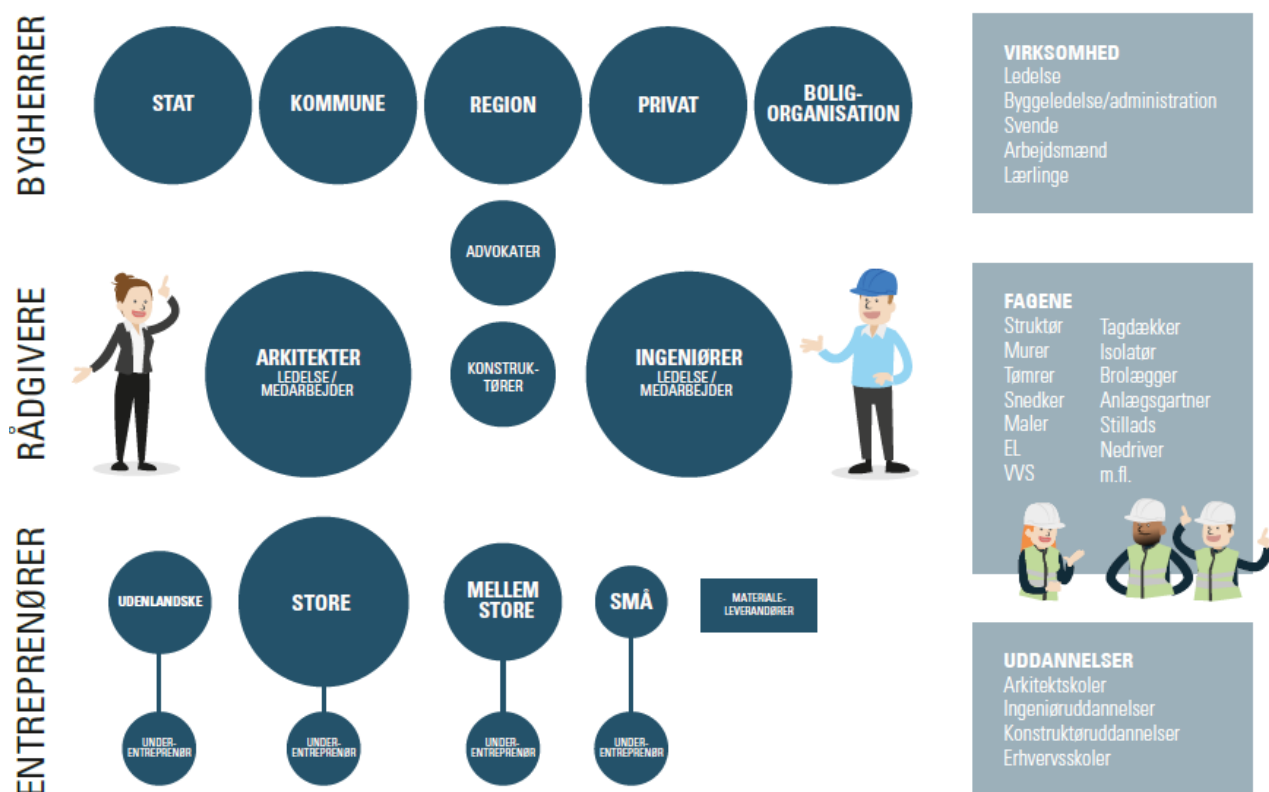
Interviewpersonerne er udvalgt, så der, ud fra vores bedste overbevisning, har været en spredning mellem personer med hhv. positiv, negativ og neutral holdning til at arbejde for en mere ligelig kønsfordeling i branchen. Undersøgelsen er derfor ikke repræsentativ, men er designet med henblik på at give et dybere indblik i bredden af holdninger til og oplevelser med at arbejde i branchen – men belyser altså ikke omfanget af dem. Efter endt dataindsamling afholdtes en mønstergenkendelsesworkshop, hvor interviewmaterialet blev analyseret og tematiseret. Endvidere er der blevet trukket ny statistik om branchen via Danmarks Statistik for at bidrage til et opdateret billede af, hvordan det står til med kønsfordelingen i branchen.



### 3. Byggebranchen i tal og figurer

Byggebranchen som værdikæde er både bred og dyb. Den inkluderer alle niveauer fra planlægning og projektering, over materialeleverandører og til udførelsen af selve byggeriet. Samtidig rummer den de fleste selskabskonstruktioner og -størrelser; fra den lille håndværksmestervirksomhed til internationale entreprenørkoncerner.

Figur 1: Overblik over byggebranchens aktører



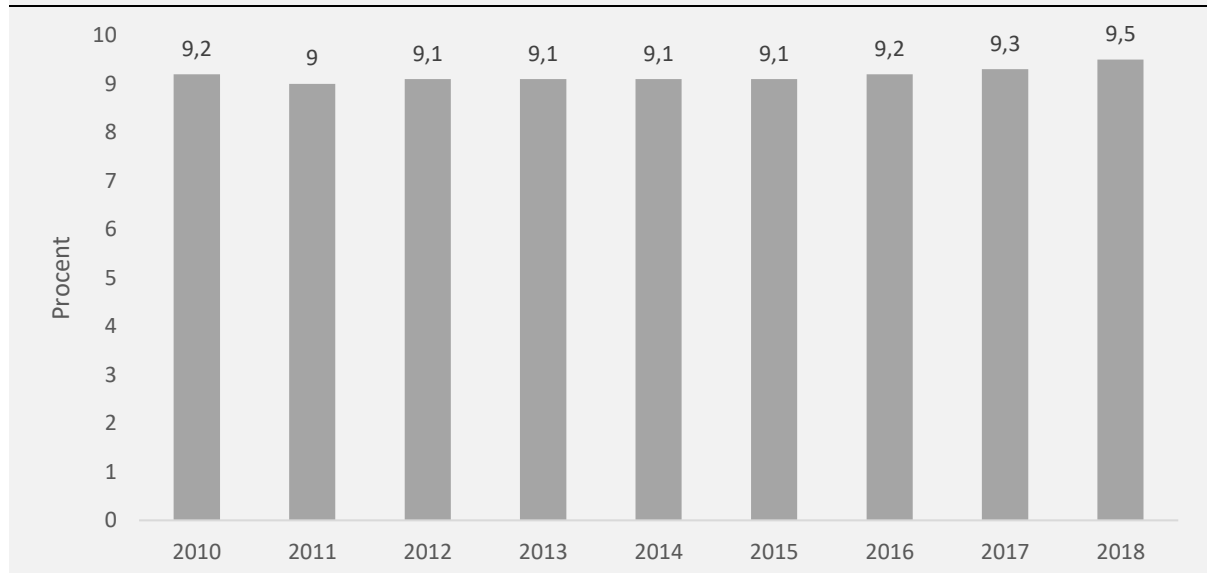
Det er derfor en kompleks størrelse at samle og analysere under ét, men ikke desto mindre er det FBSA's virkeområde, og netop når det kommer til mangfoldighed og arbejdsmiljø og -kultur, giver dette god mening. Der er nemlig, på trods af branchens størrelse, mange fællesnævner, som det fremgår af denne rapport<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Se en nærmere kortlægning af branchen og udvalgte faktorer, der påvirker arbejdskulturen i Bilag 1

I 2018 arbejdede 172.000 personer i den danske byggebranche. Heraf var kun 16.333 kvinder, hvilket svarer til 9,5 pct. Det absolutte antal af kvinder i branchen er øget en smule over de sidste ti år, men da branchen også har oplevet en generel vækst, har den overordnede andel af kvinder i branchen ligget nogenlunde stabilt.

Tallene fra 2018 er de nyest tilgængelige hos Danmarks Statistik, og de 9,5 pct. kvinder er næsten uændret gennem de sidste 10 år. Faktisk viser en rapport fra 2019, at der heller ikke er sket en nævneværdig udvikling hvis vi går hele 20 år tilbage i tiden (Byggeriets Kvinderåd 2019). Byggebranchen udgør således i høj grad en del af problemet med et stærkt kønsopdelt arbejdsmarked i Danmark, med den lave procentandel af beskæftigede kvinder.

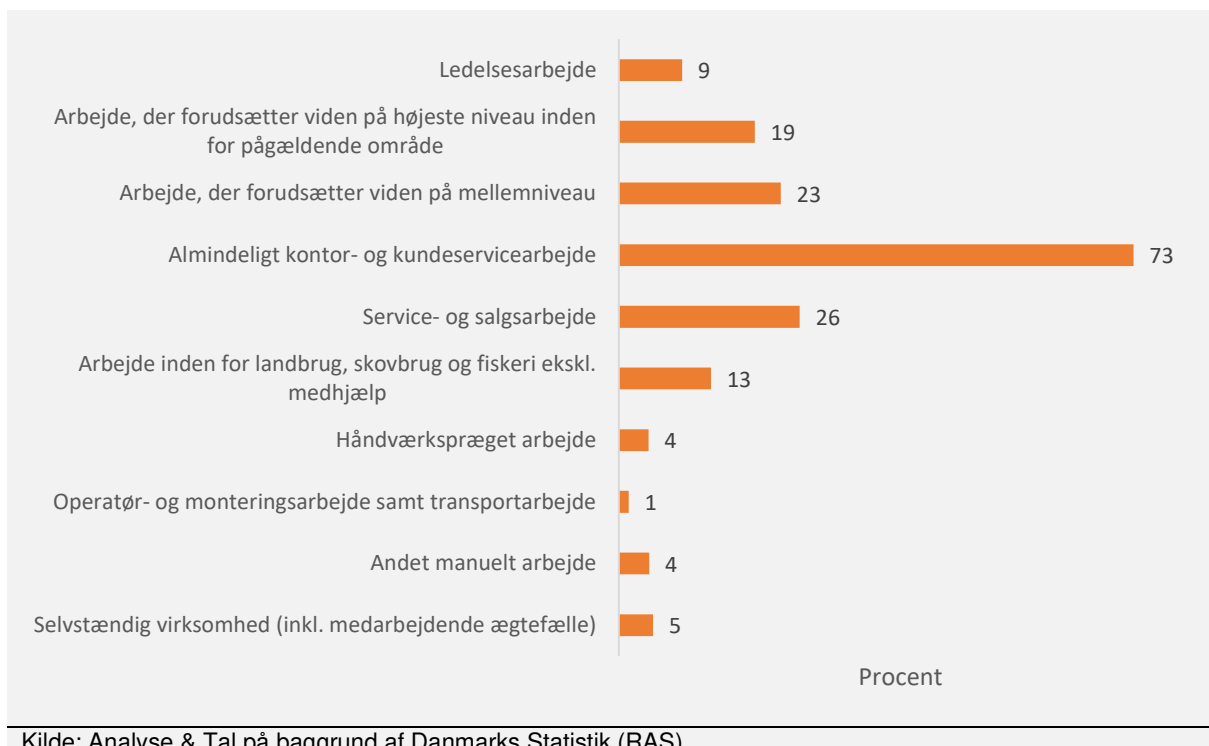
**Figur 2: Procent kvinder ud af alle beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen. 17-80 år. 2010-2018.**



Kilde: Analyse & Tal på baggrund af Danmarks Statistik (RAS)

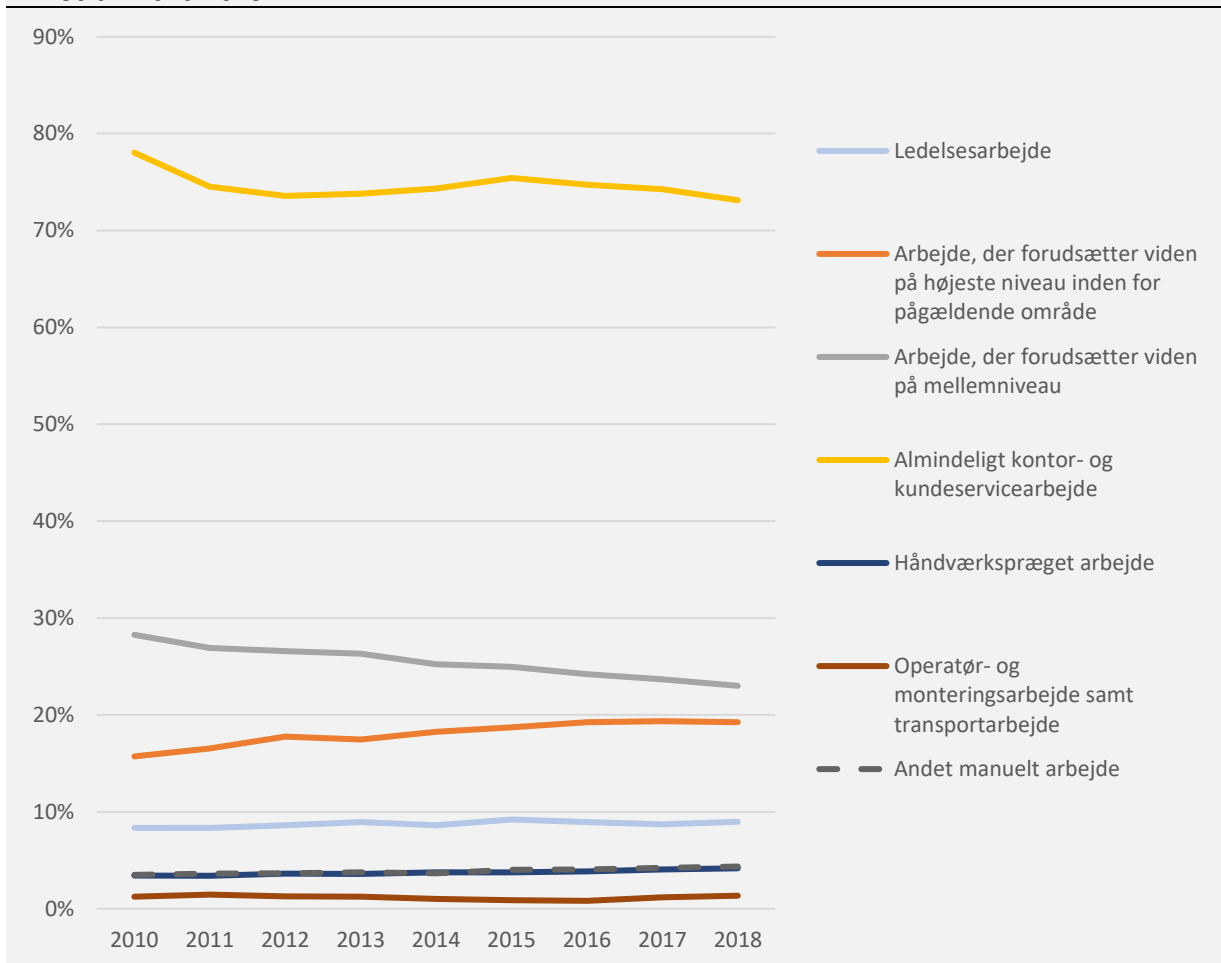
Også internt i branchen er kønsopdelingen markant. Således arbejder ca. en fjerdedel af de 9,5 procent i branchen med kontor- og kundeservicearbejde, hvor de udgør 74 pct. i denne jobkategori. Denne kategori er således den eneste i branchen, der domineres af kvinder. Inden for håndværkspræget arbejde er andelen af kvinder kun 4 pct.

**Figur 3: Procent kvinder inden for de overordnede jobfunktioner. 17-80 år. 2018.**



Der er ikke sket markante ændringer i udviklingen af andele af kvinder i de forskellige jobfunktioner over de senere år. Dog har der været et mindre fald i andelen af kvinder i jobfunktioner, der forudsætter viden på mellemniveau (primært teknikerarbejde), og en stigning i andelen af kvinder i job, der forudsætter viden på højeste niveau.

**Figur 4: Udviklingen i procentdelen af kvinder inden for de største overordnede jobfunktioner. 17-80 år. 2010-2018.**



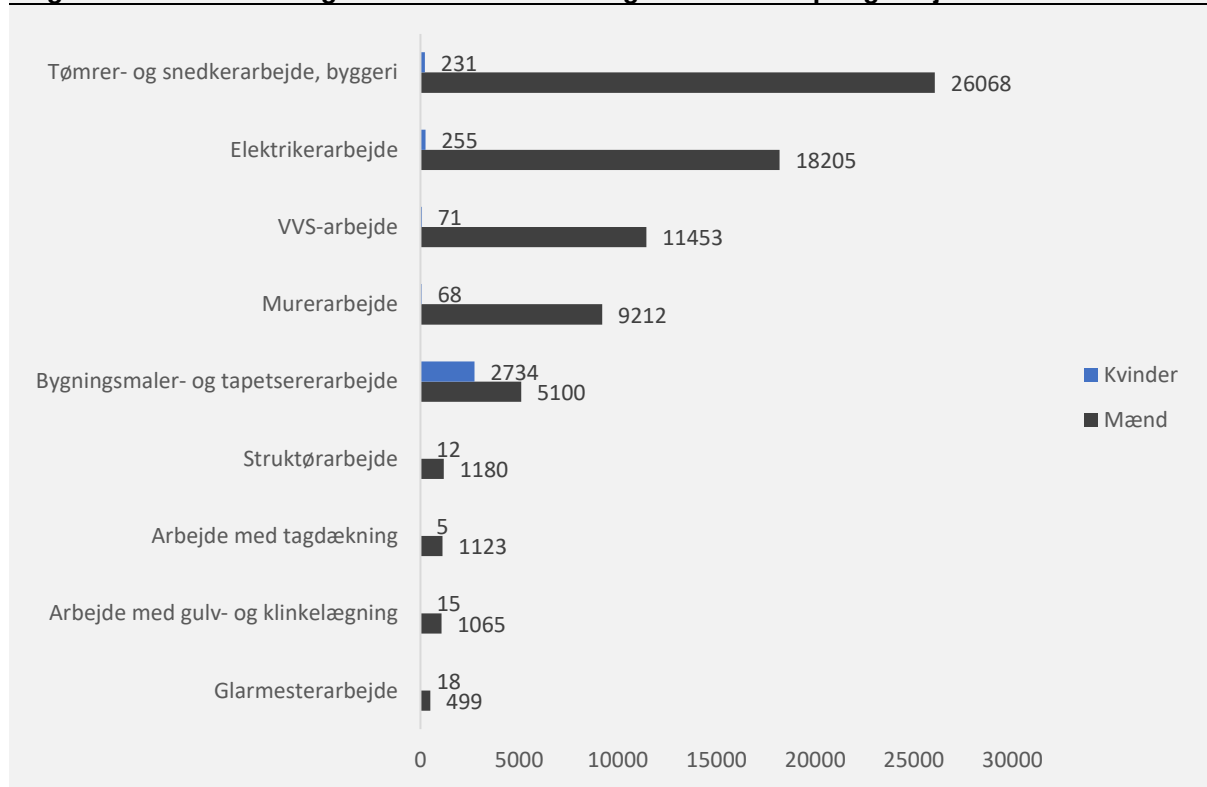
Kilde: Analyse & Tal på baggrund af Danmarks Statistik (RAS)

Det fremgår, at kvinder i dag udgør 19 pct. af medarbejderne på de arbejdsområder, der forudsætter viden på højeste niveau. Denne jobkategori rummer først og fremmest en række forskellige ingeniørjobfunktioner, hvoraf den største er ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg, og arkitektjobfunktioner. Det har imidlertid vist sig, at flere af de højt specialiserede fag i byggebranchen ikke statistisk fremgår som en del af de beskæftigede i branchen i Danmarks Statistik. En præcis opgørelse af antallet af rådgivere, der er beskæftiget med byggeri, kræver derfor en nærmere kvalitativ viden om, hvad der ligger i de enkelte kategoriseringer og en analyse, der går på tværs af Danmarks Statistiks branchekategorier. Derfor har vi suppleret tallene fra Danmarks Statistik med en rundspørge til toneangivende branche- og fagforeninger inden for fagene, for at undersøge kønsfordelingen blandt deres

medlemmer<sup>2</sup>. Ud fra deres tilbagemeldinger er skønnet, at arkitektbranchen består af stort set 50 pct. kvinder og 50 pct. mænd, mens ingeniørbranchen er ca. 30 pct. kvinder og 70 pct. mænd. Blandt bygherrerne er fordelingen ca. 40 pct. kvinder og 60 pct. mænd. Disse skøn indgår dog ikke i beregningerne i dette afsnit, da de ikke er direkte sammenlignelige med de øvrige tal.

Zoomer vi ind på nogle af de jobfunktioner, som de 4 pct. kvinder i håndværkspræget beskæftigelse arbejder i, er kønsopdelingen udtalt. I de største jobfunktioner, tømrer- og snedkerarbejde og elektrikerarbejder med hhv. 26.000 og 18.000 ansatte er 200-300 kvinder, svarende til omkring 1 pct. I de mindre jobfunktioner, såsom struktørarbejde og arbejde med tagdækning, kan antallet af kvinder tælles på få hænder og udgør ligeledes omkring 1 pct. Den eneste jobfunktion, hvor kvinderne udgør en synlig andel, er bygningsmaler- og tapetsererarbejde. Her er 2.700 kvinder ansat svarende til en tredjedel af gruppen (34,9 pct.).

**Figur 5: Antal kvinder og mænd inden for udvalgte håndværksprægede jobs. 17-80 år. 2018.**



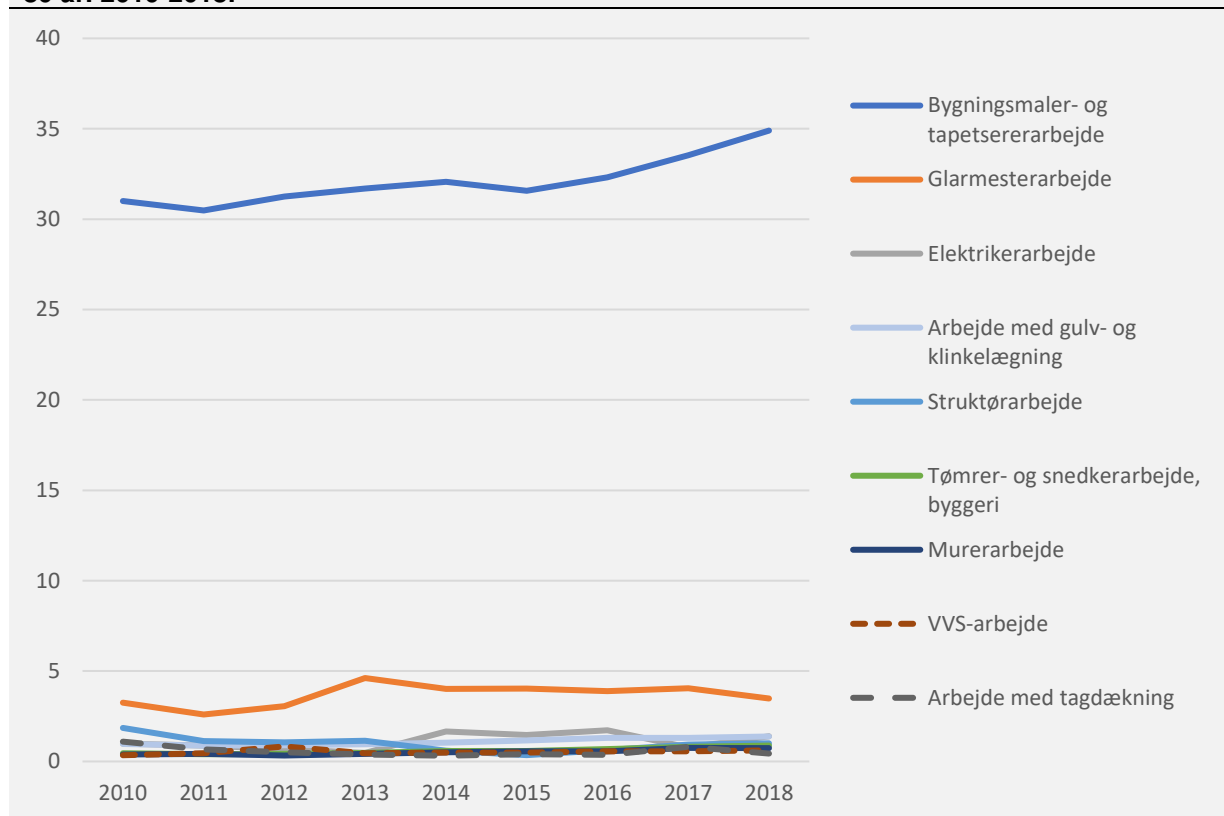
Kilde: Analyse & Tal på baggrund af Danmarks Statistik (RAS)

Historisk set er det således kun malerfaget der indtil videre har brudt med traditionen i håndværksbranchen om at være et mandsdomineret fag. Som grafen nedenfor viser, er andelen af kvinder i malerfaget faktisk steget i de seneste år, mens de øvrige håndværksprægede job ikke har oplevet nogen

<sup>2</sup> Det drejer sig om Arkitektforeningen, FAOD, FRI, Ingeniørforeningen (IDA) og Bygherreforeningen

udvikling i kønsfordelingen.

**Figur 6: Udviklingen i procentdelen af kvinder inden for udvalgte håndværksprægede jobs. 17-80 år. 2010-2018.**



Kilde: Analyse & Tal på baggrund af Danmarks Statistik (RAS)

Detaljerede tal på beskæftigede kvinder blandt bygherrer og rådgivere i byggebranchen, er som nævnt tidligere, ikke mulige at medtage i sammenligneligt format pt, da det kræver yderligere specialtræk hos Danmarks Statistik. De manglende specifikke tal på dette område gør, at det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at sammenligne tallene og følge udviklingen i kønsfordelingen her. Det er dog tydeligt, at det særligt er i de håndværksprægede fag, at kvinder i høj grad er underrepræsenterede.

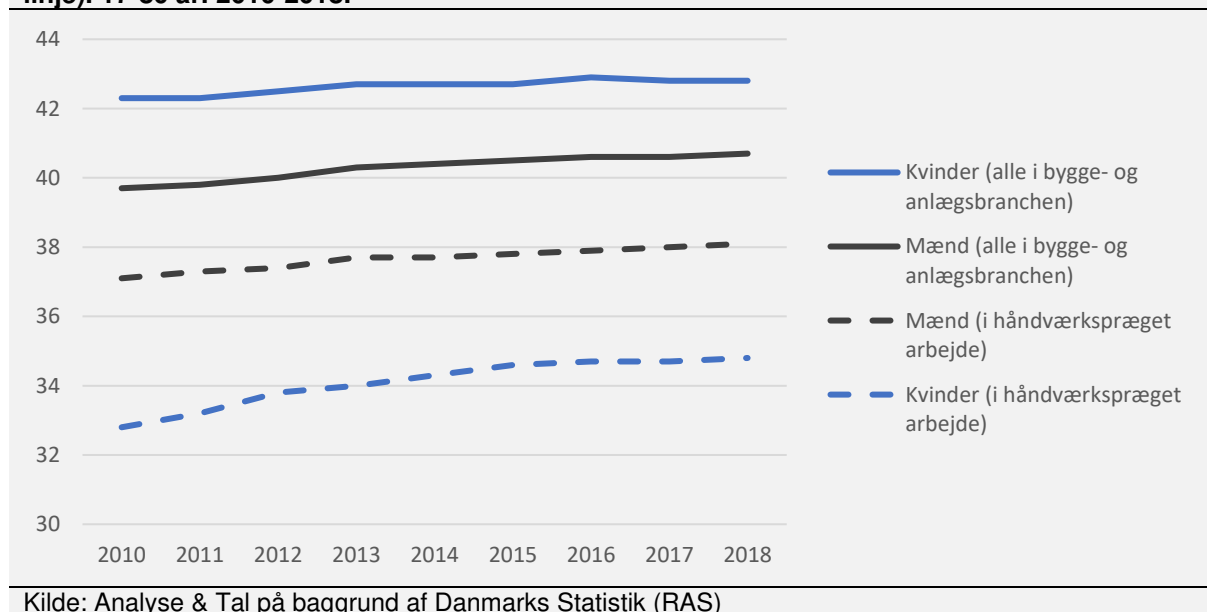
### 3.1 Ansatte i byggebranchen bliver der ikke længe – det gælder både mænd og kvinder

Gennemsnitsalderen for ansatte i byggebranchen er generelt forholdsvis lav, og det vidner om en branche med hårdt fysisk arbejde, som kroppen ikke kan holde til hele livet, uanset om man er mand eller kvinde. Figuren nedenfor viser, at gennemsnitsalderen for kvinder i hele bygge-og anlægsbranchen i 2018 er 42,8

år, og for mænd 40,7 år.<sup>3</sup> Endvidere er gennemsnitsalderen i de håndværksprægede fag hhv. 34,8 år for kvinder og 38,1 år for mænd.

Som det vil blive udfoldet i denne rapport, hersker der i branchen, blandt både mænd og kvinder, ideer om, at kvinder er mere skrøbelige, og at deres køn, krop og fysik gør dem mindre egnede til at gøre sig gældende i håndværksfagene, og at de som konsekvens også hurtigere slides ned og derefter må vælge beskæftigelse uden for branchen. Tallene her fortæller dog umiddelbart en anden historie, idet aldersforskellen mellem mænd og kvinder i branchen er relativt lav – i håndværksprægede fag er forskellen i gennemsnitsalder i 2018 kun 3,3 år mellem kvinder og mænd. Og forskellen ser ud til at være faldende, idet kvindernes gennemsnitsalder i disse faggrupper er steget hurtigere end mændenes. Det tyder altså på at kvinder der arbejder som håndværkere, modsat forventningerne vi har mødt i denne undersøgelse, ikke forlader branchen markant hurtigere end mænd i håndværksfag.

**Figur 7: Udvikling i kvinders og mænds gennemsnitsalder for hhv. alle i bygge- og anlægsbranchen (fuld linje) og dem i håndværkspræget arbejde inden for branchen (stiplet linje). 17-80 år. 2010-2018.**



Endvidere er andelen af kvinder på 50 år eller derover vokset betydeligt i perioden, mens de tilsvarende udsving for mændene er mindre. Dette kan have flere årsager, men da det særligt er gennemsnitsalderen

<sup>3</sup> Figuren viser en positiv tendens, hvor både mænd og kvinders gennemsnitsalder i branchen er steget siden 2010. For kvinder er den steget med et halvt år og for mænd er den steget med et helt år i perioden 2010-2018. Kvindernes generelt højere aldersgennemsnit, kan skyldes at størstedelen af kvinderne i branchen arbejder i kontor- og kundeservicefunktioner, der ikke er fysisk nedslidende på samme måde som håndværksfagene er det.

for kvinder i håndværksprægede jobs, der er steget, tyder det på, at de kvindelige malere bliver på arbejdet i længere tid end tidligere, på trods af at malerfaget kan være lige så fysisk udfordrende som de øvrige håndværksfag.

**Figur 8: Udvikling i fordelingen af alderskategorier for beskæftigede inden for håndværkspræget arbejde opdelt på kvinder og mænd. 17-80 år. 2010-2018.**



Kilde: Analyse & Tal på baggrund af Danmarks Statistik (RAS)

Med dette statistiske landkort i baghovedet vil vi nu se nærmere på, hvad der kan skyldes den ringe og meget afgrænsede tilstedeværelse af kvinder i branchen<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Dette afsnit er baseret på udtræk fra Danmarks Statistik lavet af Analyse og Tal. Hele deres talmateriale er tilgængeligt via FBSA's hjemmeside [www.fbsa.dk](http://www.fbsa.dk)



## 4. Byggebranchen som arbejdssted

Rapportens informanter fortæller overordnet, at det er meningsfyldt og motiverende at arbejde i byggebranchen, fordi man her involveres i tilblivelsen af noget, som mange kommer i berøring med, og mange har brug for. Man er med til at skabe noget, som bliver stående, måske længere end man selv lever. Man har dermed mulighed for at være med til at forme de omgivelser, vi alle sammen bruger og kommer i. Dette er nogle af de største motivationer for at være i branchen blandt mange af de interviewede, hvilket også understøttes i andre danske undersøgelser (Byggeriets Kvinderåd 2019; SFI 2011).

*”Det bedste ved at være i byggebranchen er alt det, jeg har lært, alt det jeg kan lave med hænderne, og at bygge ting...”* **Mandlig tømrersvend**

Ud fra denne undersøgelses interviews tyder det også på, at der i branchen formes stærkt sammentømrede, sociale arbejdsfællesskaber med høj faglig stolthed inden for de enkelte led i værdikæden og inden for de enkelte fagligheder og sjak. Det gode sammenhold værdsættes højt og har stor betydning for arbejdsglæden, hvilket også har været identificeret i tidligere undersøgelser som en markant trivselsfaktor i branchen (Byggeriets Kvinderåd 2019).

*”Vi har en yngre gruppe på arbejdspladsen, der ikke har børn. De er meget sociale. De hjælper hinanden med at løse tingene. De snakker supergodt sammen. De arbejder godt sammen. De sørger for at arrangere ting for os på kontoret. Det er en rigtig god, sammentømmet gruppe af unge.”* **Kvindelig ingeniør og leder på tegnestue**

Imidlertid er det også en branche med et højt konfliktniveau, et hårdt miljø med lav psykisk trivsel, og dårligt fungerende samarbejde på tværs af værdikædens led og fagligheder. Dette er ikke mindst skabt af de mange lag i værdikæden samt en række strukturelle forhold i branchen<sup>5</sup>, der på forskellig vis påvirker arbejdskulturen i branchen og samarbejdet på tværs af værdikæden.

*”I andre lande arbejder man bedre sammen på tværs af økosystemet. Her i landet spiller akkord ind, da det system er baseret på egen vindings skyld. I den danske byggebranche er vi ikke særlig gode til at tage nye ting ind eller gøre tingene på en ny måde. Der er en utrolig konservatisme f.eks.: sådan har vi altid gjort”* **Kvindelig projektleder hos bygherre**

---

<sup>5</sup> Bl.a. (men ikke udelukkende) aflønningsformer, konkurrenceform, entrepriseret og tilstedeværelsen af udenlandsk arbejdskraft. Se en kort beskrivelse af disse i Bilag 1

Informanterne i denne undersøgelse beskriver også deres oplevelser af samarbejdet mellem de forskellige aktører i branchen som konfliktfyldt. Det beskrives, hvordan de enkelte led og aktører forsøger at dække egen ryg og sende ansvaret videre, og hvordan økonomi hersker og vinder over andre hensyn. Den stramme økonomiske styring, aftalesystemernes struktur og den siloopdelte værdikæde presser de første led i kæden på kreativitet og kvalitet og de sidste på løn og arbejdsvilkår, fortæller de interviewede i undersøgelsen.

*”Man er enormt dårlige til at samarbejde i min branche. Man skal dække sit ansvar af. Der er så mange konflikter. (...) Konflikterne skyldes den måde, branchen er skruet sammen på. Det handler om økonomi. Alle prøver at skovle penge til sig, fordi alt koster. Vi får aldrig penge til det perfekte projekt. Og arkitekterne de tegner mere og mere komplicerede bygninger, men bygherrerne synes bare stadig, at vi skal have det samme honorar og den samme tid. Det hænger ikke sammen, så vi hopper over, hvor gærdet er lavest. Så synes håndværkerne ikke, vi laver nogle ordentlige tegninger, og så starter krigen med voldgiftssager med krav og erstatningskrav.” **Kvindelig ingeniør og leder på tegnestue***

Det er et velkendt problem, at relationerne mellem byggebranchens aktører er præget af konflikter mellem de forskellige led i værdikæden. Det skaber ikke bare et hårdt miljø, men er også omkostningsfyldt, ifølge undersøgelser (Damvad Analytics 2013; DI BYG 2020).

Det hårde miljø eksisterer dog ikke kun i Danmark, men er et fænomen der også beskrives internationalt (Ibanez & Narocki 2012; Watts 2007). Her peges der generelt på, at den mentale trivsel i byggebranchen er lav (Powell et al. 2018; Kotera et al. 2019). I England er antallet af arbejdsulykker faldet i de seneste 60 år, mens antallet af psykiske helbredsproblemer og selvmord er steget og er markant højere i byggebranchen end i andre brancher. Samtidigt rækker meget få i branchen ud efter hjælp på grund af følelsen af skam over at måtte bede om hjælp (Kotera et al. 2019). Disse asynkrone bevægelser mellem fysisk og psykisk arbejdsmiljø kan skyldes, at arbejdsmiljøforbedrende tiltag i byggebranchen hidtil har haft størst fokus på at undgå nedslidning, højne sikkerheden og mindske antallet af ulykker (NFA 2021), men ikke på psykisk trivsel. Det er der god grund til, for både nedslidning og arbejdsulykker er et stort problem i mange håndværksfag både i Danmark og i udlandet (NFA 2021). Men forskning fra Danmark i de senere år har vist, hvordan sikkerhed, psykisk arbejdsmiljø og kultur på mange måder hænger sammen på mandsdominerede arbejdspladser (Christensen et al. 2015; AAA info 2016). Dominerende maskulinitetsidealer i byggebranchen lægger ofte op til en markant øget risikoadfærd, hvor man opnår respekt ved at vise fysisk styrke, udholde smerte, være risikovillig og udføre farligt arbejde uden at vise bekymring (se eksempelvis

AAA info 2016; Denissen & Sagay 2014; Powell et al. 2018; Ibanez & Narocki 2012). Imidlertid viser nyere forskning fra andre mandsdominerede brancher i Danmark, at maskulinitetsidealene på sådanne arbejdspladser også kan udvikle sig i retninger, hvor de i stedet understøtter god sikkerhedsadfærd, og der eksempelvis ses ned på adfærd, hvor der ikke benyttes hjælpemidler, og man "render rundt og spiller helt" (Christensen et al. 2015). Dermed kan et ændret arbejdsmiljøfokus tænkes at bidrage til den foranderlighed, der ser ud til at spire i branchen i disse år, og som kan være afgørende for, hvordan branchen udvikler sig i de kommende år.

## **4.1 Byggepladskultur og kontorkultur**

På tværs af værdikæden i byggebranchen er byggepladser og kontorlandskaber de dominerende arbejdssteder. Som det fremgår af kapitel 3, er der overordnet set en tydelig forskel i kønsfordelingen på byggepladser og kontorer. På byggepladserne er mændene i klart overtal, hvor fordelingen er mere lige på kontorerne<sup>6</sup>.

Ikke overraskende ser vi på baggrund af interviews og fokusgrupper nogle overordnede kultur-mæssige forskelle mellem de faggrupper, hvis arbejdssted typisk er på byggepladser (håndværkere, udførende arbejdere, typisk timelønnede), og de faggrupper, der typisk arbejder på kontorer på faste adresser og kun fra tid til anden bevæger sig ud på byggepladserne (ingeniører, arkitekter, rådgivere, bygherrer, typisk ansat på funktionærkontrakt). Vi fokuserer derfor på, hvordan de to kulturer fungerer forskelligt for mænds og kvinders arbejdsmæssige trivsel og udfoldelse. I det følgende omtales socialiteten, omgangsformen, værdierne og organiseringen i disse grupper som henholdsvis byggepladskultur og kontorkultur, selvom der selvfølgelig er flere, der arbejder på tværs og dermed påvirkes af begge kultur-mæssige yderpoler.

Forskellene ser vi i, hvad der giver respekt og anerkendelse, i det formelle og uformelle hierarki på arbejdspladserne, og ikke mindst i omgangstone og jargon.

### **4.1.1 Respekt og anerkendelse på byggepladsen og på kontoret**

Blandt de interviewede der arbejder på byggeplads, er det overordnet set erfaring, alder, fysisk præstation, arbejdsomhed og det at bidrage positivt til økonomien i sjakket, der giver respekt og anerkendelse.

I de fag, hvor arbejdet hovedsageligt foregår på kontor, er uddannelse, erfaring, arbejdsomhed, samarbejdsevner, diplomati, overblik og formidlingsevner nogle af de ting, der går igen som vigtige

---

<sup>6</sup> I denne undersøgelse er der dog både individuelle kontor- og byggeplads-arbejdspladser repræsenteret, som skiller sig ud fra gennemsnittet.

egenskaber. I nogle interviews er ting som efternavn og køn helt eksplicit også blevet nævnt som noget, der kan trække op og ned i forhold til respekt og anerkendelse. En arkitekt fortæller eksempelvis om kollegaer, der ikke mener, at kvinder hører hjemme i faget, og om hvordan det at dele efternavn med en anerkendt arkitekt kan hjælpe anerkendelse på vej.

På kontoret og byggepladsen vægtes mange af de samme egenskaber altså højt (alder, erfaring, arbejdsomhed). Men på kontoret anerkendes egenskaber som samarbejdsevner og formidlingsevner også højt, hvor der på byggepladsen i stedet er fokus på effektivitet og fysisk formåen.

#### 4.1.2 Hierarki, fællesskab og jargon på byggepladsen

Mange håndværksvirksomheder i undersøgelsen har en virksomhedskultur præget af stærk faglig stolthed, en såkaldt "hård, men kærlig tone" og en hierarkisk opdelt intern struktur, hvor mester, svende, lærlinge og elever har specifikke roller og privilegier i fællesskabet. På byggepladsen færdes mange forskellige fagligheder blandt hinanden, og her kommer det tidligere beskrevne høje konfliktniveau mellem fagligheder ofte i spil. Derfor er fællesskabet internt i sjakket af meget stor vigtighed, og sjakformanden har en central rolle som samler af fællesskabet. I en hård og presset hverdag, hvor der også er uerfarne i oplæring med på holdet, er et velfungerende hierarki, med tydelig rollefordeling, essentiel for at få arbejdet til at glide, fortæller flere interviewede. Derudover er hierarkiet en vigtig mekanisme i oplæringen i selve faget, som sker ved at lære fra de erfarne kollegaer. Det er vigtigt, at kvaliteten er i orden, og det er de erfarne, der har definitionsretten i forhold til, hvad der er kvalitet. Desuden mener flere erfarne interviewede, at det er en god og opbyggende måde at lære på, og at mange af de unge har brug for faste rammer.

*"Der er et gammeldags hierarki, som gør, at man ikke lytter på lærlingen. Du træder ind ad døren som førsteårs-lærling – du gør, hvad der bliver sagt, og du skal nok lære det på et tidspunkt. (...) Systemet er jeg stor tilhænger af, fordi jeg synes, det passer godt til branchen og kulturen, og især til mange af de unge mennesker vi får ind, som ikke står med en stribe af succeser fra skolegang og alt muligt andet. – Her kan de se sig selv i noget andet, som de kan og kan indordne sig efter." **Mandlig murermester***

I den "hårde, men kærlige tone" kommunikerer det tydeligt, hvis der er fejl og kritik, og grov eller lummer humor er en stor del af hverdagen. Den direkte, hårde og humoristiske tone beskrives som en nødvendig ventil i en hård branche med en lidt kedelig ensformig hverdag. Én informant beskriver tonen således: "En spade er en spade, og en lort er en lort, og en bøsse er noget, man skyder med."

I de virksomheder, hvor den hierarkiske organisering lader til at være mest udpræget, er det i elev- eller lærlingerollen vigtigt at kende sin plads og respektere de andres placering over sig for at blive accepteret i fællesskabet. Man har som udgangspunkt ikke indflydelse på arbejdet, skal ikke være for kreativ eller komme med for gode ideer, og man skal ikke brokke sig over sine opgaver, som typisk ikke er de mest interessante. Elever og lærlinge er desuden i sårbare situationer, idet det er svært at få en læreplads, og aftalen gælder i tre år. At blive uvenner med nogen højere i hierarkiet stiller eleven eller lærlingen dårligt i forhold til fremtiden.

Den hårde tone og omgangsform findes selvsagt i varierende grader i forskellige arbejdsfællesskaber, og i nogle tilfælde bliver den markant grænseoverskridende. I undersøgelsen har vi hørt om én konkret sag, hvor en lærling har været udsat for fysisk vold og mobning – et eksempel på en situation hvor kulturen netop skaber grobund for grænseoverskridende adfærd. En informant mener, at han tror omfanget er større, end de hører om. Han fortæller, at det ofte er elevers mødre, der ringer til fagforeningen omkring trivsel for deres børn.

*”[Eleverne kontakter os ikke, når de har problemer, fordi] de er bange for at få et los i røven [på byggepladsen]. Det er sindssygt svært at få en læreplads. Og hvis man får en læreplads, så skal man overleve tre måneders prøvetid. Og du har lavet en aftale med virksomheden for tre år, så det er i medgang og modgang. ”Hvis jeg nu ikke bare dukker hovedet, så kan det være, det bliver værre. Og så er det to lange år, jeg har foran mig.” Det er sindssygt svært at håndtere, indtil det går helt galt. Det sker, det ved vi godt. Og vi prøver virkelig.”* **Mandlig afdelingsleder i fagforening**

En informant fortæller om udviklingen i omgangstonen og lærlinges muligheder for at sige fra:

*”Tonen er blevet meget mildere. Fordi mange af de unge ikke gider den facon. De ressourcestærke curlingbørn finder sig ikke i den gamle forstokkede tilgang. Socialt udsatte unge lærlinge bliver mindre respekteret og får de dårligere stillinger. De er bange for, hvad der sker, når de fejler. De adskiller sig fra de andre lærlinge ved, at de er mere undvigende, siger ikke fra og kan let blive ramt.”* **Kvindelig projektleder hos bygherre**

Flere erfarne interviewede, som har været i branchen i mange år, fortæller om en allerede begyndende forandring, der er sket over nogle årtier. De fortæller, at tonen er begyndt at blive mindre hård, og at ydmygende og grænseoverskridende traditioner, som lærlinge tidligere har været udsat for, ikke længere holdes i hævd. Men tonen er stadig hård. Og de, der er nederst i hierarkiet og mindst ressourcestærke på

denne type arbejdspladser, har altså et meget begrænset handlerum til at sige fra eller have medbestemmelse i den måde, man omgås på.

I nogle virksomheder i undersøgelsen er strukturen mere flad end i det ovenfor beskrevne, men de skiller sig ud fra det almindelige. Her har elever og lærlinge mere handlerum og indflydelse på deres eget arbejde og beskriver et anderledes miljø med plads til deres input og plads til at give udtryk for ønsker og holdninger.

*”Vi er alle meget fælles om at køre affald og feje, det er ikke kun lærlingen. Men der bliver selvfølgelig også stadig kigget på, hvem der er bedst til den opgave, tingene skal også give mening.” **Kvindelig snedkersvend***

Men fladere struktur i det enkelte sjak eller den enkelte virksomhed ændrer ikke på det omgivende sociale miljø på byggepladserne, hvor der er en skarp opdeling mellem fagene og tendens til konflikter.

Det stærke fællesskab med kollegaerne omtales af mange som noget af det vigtigste for arbejdsglæden. Det ses også i andre undersøgelser (f.eks. Byggeriets Kvinderåd 2019). Fællesskabet bindes sammen af en stærk faglig stolthed, som kontrasteres til andre fagligheder og på den måde styrker et internt fællesskab gennem en skarp optegning af ”os” og ”dem”.

*”Noget af det gode ved håndværkerkulturen, det er jo en stærk identitet. Hvis du er en fucking murer, så har du et ståsted i livet, du indgår i en tradition tilbage fra middelalderen. Du indgår i nogle rutiner, i nogle ritualer, i en viden, i en måde at være sammen på og det er enormt stærkt, synes jeg, at være en del af sådan et hold. (...) Sammenhold og fælles engagement er nøgleordene, det er klart, at dem der bliver her længere, er dem der bliver grebet af det her fællesskab.” **Mandlig leder hos totalentreprenør***

*”Tonen er hård, men kærlig. Men det kræver noget af den enkelte at være med på det. Nu er det meget oppe i tiden med det ene og det andet. Så på den måde er det også blevet lidt op til den enkelte at være ansvarlig for at sige fra, ikke. Det er der også en forventning om, at man gør.” **Mandlig bygningsnedker***

I fællesskabet er den hårde tone og sjofle humor også kendetegnende – og særligt humoren binder fællesskabet sammen om det at være heteroseksuelle mænd gennem den lumre tone. Fra et tidligere studie af humor blandt betonarbejdere i Danmark ved vi, at humor og jargon bruges som et middel til at inkludere og ekskludere fra fællesskabet, og som en kommunikationsform hvorigennem håndværkerne

både lærer og irettesætter hinanden i forhold til de værdier, der er gældende i fællesskabet (Baarts 2006). I denne undersøgelse ser vi, at humor og jargon former et fællesskab bl.a. ved at tegne grænser op imod andre fagligheder, men også op imod kvinder og homoseksuelle. Hvad det betyder for kvinder i byggefagene, kommer vi nærmere ind på i senere afsnit.

#### 4.1.3 Hierarki, fællesskab og jargon på kontoret

På kontoret er tonen ikke hård og direkte som på byggepladsen. Her er kritik og bebrejdelser pakket pænere ind og serveres mere subtilt. Mange af de interviewede, som normalt arbejder væk fra byggepladsen, skelner mellem måden der tales de to steder.

*”Man sender ikke sarte sjæle ud på byggepladsen” Kvindelig projektleder hos bygherre*

Blandt arkitekter og ingeniører er der dog, på samme måde som på byggepladsen, også en oplevelse af faglige fællesskaber, bundet sammen af faglig stolthed, med skarpt optrukne grænser omkring. Også her beretter folk ligeledes om manglende respekt for andres fagligheder, hvilket kan gøre samarbejde udfordrende. Selvom kontorernes vægge er prydet med kunst frem for side 9-piger, og der ikke er en lige så hård og direkte tone som på byggepladserne, så betyder en mandsdomineret arbejdsplads alligevel samtaler og humor under bæltetstedet i højere grad, end det er tilfældet, når der er ligevægt mellem kønnene eller overvægt af kvinder, fortæller en informant. Er der flere kvinder, eller en ligelig kønsfordeling, så handler samtalerne om frokostbordet mere om eksempelvis børn, familie og banklån, og der er plads til at dele med kollegaerne, hvis man har en dårlig dag.

*”Vi har en uformel omgangstone, mig bekendt ikke øgenavne til hinanden. Vi har ikke en rå omgangstone, som man måske kan møde andre steder. (...) . Jeg synes, der er stort hensyn og hjælpsomhed hos hinanden, man er ikke bange for at spørge om råd – det er noget, jeg sætter pris på her i firmaet.” Kvindelig arkitekt og leder*

*”Vi har en meget flad struktur, så jeg kender folk i de forskellige afdelinger. Jeg tror, vi er omkring 600 ansatte, men ca. 2-300 ansatte der hvor vi har kontor. De nærmeste kollegaer er i min afdeling, og der sidder vi 20 mennesker, som jeg er tæt på. (...) [Omgangstonen] er meget ligetil, vi joker og prikker til hinanden, jeg ville ikke kalde det mobning. Vi er nogle i afdelingen, der har børn, så der taler vi om hver især, hvordan vi opdrager dem.” Mandlig ingeniør og projektleder hos bygherre*

Der er også veldefinerede roller på kontorarbejdspladserne med chefer, ledere, medarbejdere samt studentermedhjælpere og praktikanter længere nede i det formelle hierarki. Her har det også betydning for de enkelte medarbejders handlerum og muligheder for at sige fra – folk højere placeret på arbejdspladsen har indflydelse på mindre erfarnes karrieremuligheder og anseelse i virksomhederne. Men i forhold til byggepladsen lader det formelle hierarki til at spille en mindre rolle for den måde, kollegaer omgås hinanden socialt på arbejdspladsen i det daglige. Og den stærke fællesskabsfølelse, der beskrives blandt de interviewede, der arbejder på byggepladser, lader ikke til at fylde lige så meget på kontorerne.

På kontorarbejdspladserne bruger topledelse og HR-afdeling deres indflydelse på det sociale miljø, omgangstonen og de fysiske forhold mere, end det er tilfældet ude på byggepladserne.

*”Hvis man kigger på sin HR-kultur i en virksomhed, så prøver man at få sin HR-kultur til at gennemsyre hele sin organisation ved HR-partnerskab, hvor man laver alle de der HR-regler. Hvis du er ude på en byggeplads, så vil kulturen typisk i hvert enkelt sjak blive båret af formanden og så den, han lige refererer til. (...) Det kan jeg høre på de entreprenører, vi arbejder sammen med. Den centrale HR, den slipper tit, de får oftest lov til at vælge, hvilke skurvogne de har til rådighed på byggepladsen, hvilke møder de holder, og hvordan det hele er sat op. Og lur mig om det ikke er sjakformanden, der styrer, om der lige hænger en nøgen pige på væggen i omklædningsrummet eller ej, ikke. (...) Vi har haft mobningssager, fordi folk simpelthen ikke synes, det er i orden, det der foregår derude. Det er ikke sådan herinde på kontoret, men ude på byggepladserne så kan det få lov til at trives, fordi det er væk fra den direkte direktør eller HR-chef.” **Mandlig leder hos bygherre***

#### **4.1.4 Medarbejdernes forståelse af kulturen på byggeplads og kontorlandskab samt konsekvensen heraf**

De forskellige rammer for arbejdet i kontormiljøerne og på byggepladserne fører selvsagt til forskelle i arbejdskulturerne. Som vi har set, træder forskellene mellem kontorarbejdspladser og byggepladser tydeligt frem for informanterne, når de selv beskriver miljøerne. Men selvom kulturen kommer forskelligt til udtryk i de forskellige miljøer, så er essensen dog meget ens. Dette ses også i studier fra udlandet, hvor branchens arkitekter og ingeniører, der ikke primært udfører arbejde på byggepladsen, oplever stort set samme mekanismer som dem på byggepladsen, dog ofte i en mere subtil form (Watts 2007; Powell & Sang 2015; Ness 2012).

Ser vi på, hvad der skaber respekt i de to miljøer, så er der mange ligheder (f.eks. erfaring, alder og arbejdsomhed). Men på byggepladserne er fysisk formåen og effektivitet vægtet højt, hvor diplomati og



formidlingsevner vægtes mere i kontorlandskaberne. Sat på spidsen så vinder styrke altså over intellekt på byggepladsen, hvis man gerne vil respekteres her. Et internationalt studie peger på, at denne fokus på fysik på byggepladserne kan forstås som en reaktion på de beskrevne, dårligere arbejdsvilkår, som man arbejder under på byggepladserne (Ness 2012).

Selvom hierarkiet er mere definerende for arbejdsgangen og den sociale omgang på byggepladserne end på kontorerne, er det begge steder svært at sige fra overfor kollegaer eller chefer med mere autoritet, eller at bede om hjælp til det. Dette er igen et tegn på et ideal, hvor man skal klare sig selv og ikke må vise svaghed (Powell et al. 2018).

At det på overfladen kan se ud som meget forskellige problematikker i de to miljøer hænger bl.a. sammen med forskellene i kommunikationen de to steder. På byggepladsen fungerer den hårde, men kærlige tone som ventil, og kritik kommunikerer klart og tydeligt til modtageren. Tonen i kontorlandskaberne præges af mere diplomati, hvor kritik kommunikerer mere subtilt.

Begge måder at kommunikere på afspejles også i humoren: Sagt firkantet er humoren mere direkte på byggepladsen, hvor den er mere subtil på kontorerne. Dette ses også i et studie fra England, som viser, at selvom kommunikation og kultur i kontormiljøer netop er præget af tradition for en høflig omgangstone, frem for en direkte omgangstone som på byggepladsen, så foregår de nedsættende handlinger rettet mod f.eks. kvinder i lige så høj grad – bare mere subtilt, hvilket faktisk udgør endnu en barriere for at få sagt fra (Ness 2012). Så selvom det sociale hierarki umiddelbart ser mere udtalt ud på byggepladserne, bør man fokusere på samme opmærksomhedspunkter på kontorerne.

Begge steder kan en lummer tone opstå, men hvor den er lettere at påpege på byggepladserne, fordi den er så åbenlys og udtalt, kan det i kontormiljøerne være sværere at få øje på og sige fra overfor de subtile seksuelle undertoner og forskelsbehandling. Dette kan også være en af årsagerne til, at der blandt kontormedarbejdere i branchen er en tendens til, at minoriteten selv påtager sig skylden for chikane, eller ikke definerer oplevelser som chikane eller diskrimination, hvilket underbygges af flere internationale studier (Powell & Sang 2015; Watts 2007).

De der har det største handlerum til at definere og forme det sociale miljø, er, på tværs af hele branchen, personer placeret højt i hierarkiet. På kontorarbejdspladserne er der typisk længst op, idet der er en tendens til, at det sociale miljø påvirkes af HR eller topledelsen. På byggepladserne har HR-visioner og retningslinjer ikke samme betydning, men det er derimod formanden i det enkelte sjak og til en vis grad byggelederen, der har stort handlerum til at definere, hvordan man omgås hinanden. Begge steder tyder

det dog på, at der er en lav grad af psykologisk sikkerhed, dvs. at den enkelte føler, at nogen "har deres ryg", hvis de begår fejl, og at man kan vise sine svagheder frem og sige fra, uden at det har konsekvenser for respekten, tilhørsforholdet eller status i gruppen (Kahn 1990). Der er nemlig ingen af stederne nævneværdig plads til at udtrykke sig, hvis man befinder sig lavt i hierarkiet. Dette betyder, at personer med magt, som typisk udgøres af majoritetsrepræsentanter, sætter rammerne for kulturen uden at have incitament til at lytte til minoriteterne, herunder kvinder, i gruppen. Udvikling af psykologisk sikkerhed bør derfor være et fokuspunkt i fremtiden, så der er plads til at udtrykke sig, uanset hvor i hierarkiet man befinder sig.

Overordnet set går udfordringerne altså på tværs af værdikæden i hele byggebranchen, selvom måden de kommer til udtryk på, er forskellig. Og netop fordi folk i byggebranchen samarbejder på tværs, og bevæger sig på tværs af de miljøer vi her har optegnet lidt skarpt, er der potentiale i at arbejde med at skabe respektfulde samarbejder og forandring, der også går på tværs, så samarbejdet hele vejen gennem værdikæden bliver optimalt.

Hvis vi ser på, hvad der giver respekt og accept i byggebranchen helt overordnet set, tegnes et billede af nogle meget specifikke maskulint betonedede måder at være på, hvor nogle egenskaber dog fylder mere i specifikke steder i branchen. Man skal være effektiv, arbejdsom, fysisk stærk, deltage i at udtrykke seksuelt begær rettet mod kvinder, eksempelvis gennem lummer humor eller nøgenbilleder på væggene, trives med en hård tone og selv kunne indgå i den. I anden forskning argumenteres der for, at idealer som dette skaber en stærk følelse af fællesskab og sammenhold på arbejdspladsen, samt en stærk fælles identitetsforståelse, hvilket kan fungere som en slags bolværk mod udefrakommende trusler om uønsket forandring (Ness 2012). Hold-mentaliteten på byggepladsen skaber også en "os-mod-dem"-følelse, hvor der opbygges et modsætningsforhold mellem byggeplads og kontormiljøer. Opfattelsen på byggepladsen er, at et job på byggepladsen er et rigtigt "mandejob" i modsætning til f.eks. kontorjob (Ness 2012). Denne forståelse går igen i vores research, hvor der til en vis grad eksisterer en forståelseskløft mellem bygge- og kontormedarbejdere, selvom mange faktorer, som vist her, ligner hinanden i de to miljøer.

*"Der er kæmpe forskel på kontor versus byggeplads. Det er dem mod os, begge veje, og det er det! Det er det på mange parametre. (...) Da jeg arbejdede i (entreprenørvirksomhed), var selv julefrokosten opdelt i to, en for os timelønnede og en for funktionærer. Nogle af funktionærerne ville hellere være til vores julefrokost, fordi det var sjovere." **Mandlig tømrersvend***

Fra maskulinitetsforskningen, såvel som i denne undersøgelse, ses det endvidere, at mennesker i et miljø med sådanne idealer forsøger at skrue op og ned for sider af sig selv for at passe bedst muligt ind, blive respekteret og accepteret. Det skaber udfordringer for alle, der ikke umiddelbart passer ind i disse idealer – uanset køn (Connell 1987, 1995; Connell & Messerschmidt 2005; Cornwall & Lindisfarne 1994). Og hvis idealerne på forskellig vis er svære at leve op til for en bred vifte af medarbejdere i branchen, og ikke kun for kvinder, kan de skabe problemer for de fleste. Samtidig betyder det, at nyttige kompetencer og egenskaber, som nogle medarbejdere besidder, men som ikke er i tråd med disse idealer, måske ikke kommer branchen til gavn, fordi de nedtones af dem, der besidder dem, hvilket gælder for både mænd og kvinder.

Man bør derfor undersøge, hvordan det bliver muligt at skabe nogle mere inkluderende og mangfoldige idealer og kommunikation, der stadig kan fostre en høj grad af fællesskab, ventil og identitetsfølelse, men hvor flere forskellige medarbejdere inkluderes, og flere forskellige egenskaber og kompetencer værdsættes.

Det er derfor også værd at bemærke, at flere forskningsstudier peger i retning af, at idealer for hvad der giver respekt, og hvad det vil sige at være en rigtig mand i byggebranchen, er under kontinuerlig forandring (Christensen et al. 2015; Chan 2013; Hanna et al. 2020). I vores materiale kommer kompleksiteten og opbruddet til udtryk ved, at mange af de samme interviewpersoner i løbet af vores samtaler med dem taler ind i flere forskellige modsatrettede holdninger, stereotyper og idealer, som både er i konkurrence med hinanden og til forhandling. Det åbner på én gang vinduet for en accelereret forandningsproces, og gør samtidig tidspunktet sårbart, fordi der også eksisterer en stærk modstand netop nu.

Mere om dette i næste afsnit hvor vi beskriver, hvordan kvinders færden og muligheder i byggebranchen påvirkes.

## 5. Kvinder i byggebranchen

Når man betragter tallene omkring kvinder i branchen, ser det altså ud til, at kvinder med aspirationer i byggebranchen fortsat oplever en række forhindringer, som enten gør, at de aldrig når at søge mod branchen eller søger væk igen efter en hård landing, uanset hvornår i deres arbejdsliv, de starter i branchen. Dette antyder nedenstående citater fra vore informanter også:

*”Der er kvinder, der gerne vil arbejde i branchen! Min historie er, at jeg prøver at finde en hylde. Det er svært på grund af miljøet, men det er en super spændende branche. Vi vil super gerne være her!”* **Kvindelig selvstændig snedker**

*”De kvinder, der har lyst til at komme ind, skal have lov til at komme ind, men det giver ikke mening at bare hive en masse kvinder ind, som så går på førtidspension efter 10 år – det er jo ikke en succes.”* **Mandlig murersvend**

Kulturen på byggepladserne og kontorerne i branchen, som flere af interviewpersonerne beskriver, har stor betydning for, hvilke præmisser kvinder i branchen møder. Det gælder både i forhold til holdninger til sexisme og #metoo, til hvilke forventninger og forestillinger der eksisterer om kvinder i branchen, hvordan disse påvirker kvinders muligheder for at opnå respekt og indgå i fællesskaberne, samt hvilke strategier kvinder i branchen bruger for at blive en del af fællesskabet og for at kunne gøre deres arbejde.

### 5.1 Holdninger til køns- og sexismemedebatten

Den ophedede kønsdebat, der hersker i samfundet i øjeblikket, smitter også af på byggebranchen. Mange interviewede, både kvinder og mænd, mener, at det er på tide at diskutere og gøre noget ved sexisme og ved krænkelser i byggebranchen og at arbejde for, at der kommer mere kønsdiversitet og en mere inkluderende kultur. Lignende tendenser sås allerede for et årti siden i en international undersøgelse, der identificerede et stærkt ønske om at ændre på status quo, men indtil videre med ganske lidt handling bag for at få det til at ske (Watts 2009).

Specifikt i forhold til krænkelser er der dog blandt vore informanter en dominerende holdning om, at det er den enkeltes ansvar at sige fra eller tage det op så hurtigt som muligt, og dermed forventes eller kræves der i mindre grad handling fra centralt hold i forhold til at udrydde seksuelle krænkelser i branchen.

Der er også både mænd og kvinder, som er skeptiske overfor at tage diskussionen om sexisme i branchen, eller overfor om der i det hele taget er et problem.

I forbindelse med indsamling af vidnesbyrd har vi i foreningen oplevet, at nogle kvinder og grupper af kvinder har afvist at deltage og dele deres oplevelser, fordi de mener, at #metoo-diskussionen kun gør det sværere for kvinder i byggebranchen – fordi de så fremstår besværlige. Det er da også den forståelse – at kvinder skaber besvær med sexismeanklager – som i nogen grad tilsyneladende hersker i byggebranchen ifølge international forskning. Det opfattes nemlig generelt besværligt for arbejdsgiveren at introducere kvinder i byggeriet, fordi det så kræver, at man rent faktisk tager stilling til den sexistiske opførsel, der ellers eksisterer forholdsvis uproblematisk blandt de mandlige ansatte (Ness 2012). Og noget tyder altså på, at denne holdning også er adopteret af kvinderne selv i branchen.

Nogle kvinder ønsker endvidere ikke at deltage i diskussionen, fordi de er bange for, at det kan have negative konsekvenser for deres personlige fremtidige virke i branchen. Og også denne frygt ser ud til at eksistere generelt blandt kvinder i branchen ifølge den hidtidige internationale forskning (Chan 2013), men om dette er en reel bekymring, har vi ikke kunnet efterprøve. Nogle af undersøgelsens informanter fortæller imidlertid om, at seksuelle krænker forsøger at udnytte denne frygt ved at true med karriere-repressalier, hvis krænkeren afsløres.

Endvidere mener nogle mænd i undersøgelsen ikke, at der er store problemer med sexisme i byggebranchen, fordi de ikke har hørt om mange sager. En årsag til dette kan måske findes i forskning fra byggebranchen i England, som viser, hvordan sexisme i hverdagen kan være så almindelig, at man ikke ser den (Powell & Sang 2015; Watts 2007). I et andet studie fra England påpeges det, at sexistisk kultur af nogle ses som et problem, der følger med kvinderne forstået på den måde, at problemet opstår, når kvinder er til stede. Så så længe antallet af kvinder er lavt, anses en sexistisk kultur derfor ikke som et problem (Ness 2012).

Når der findes folk, der ikke mener, at der er problemer i branchen, og dem der måske oplever problemerne mest, ikke tør bringe dem frem, opstår der en utilsigtet stærk muskel til at vedligeholde status quo. Dette er et eksempel på, hvordan bestemte idealer, giver respekt og dermed opretholder de tidligere skitserede rammer for arbejdsfællesskaberne. Dette gør dog, at nogle personer derfor ekskluderes og har dårlige muligheder for at sige fra. Dette beskrives yderligere i redegørelsen for holdninger til kvinder i faget i det følgende.

## 5.2 Forventninger og forestillinger om kvinder

Ideerne om kvinder i håndværksfag og i byggebranchen generelt er præget af stærke stereotyper blandt både mandlige og kvindelige interviewpersoner. Over en bred kam og på tværs af fag og køn forestiller mange af de interviewede sig kvindelige håndværkere, ledere og rådgivere/bygherrer/arkitekter som mere kvalitetsbevidste, socialt begavede, konfliktløsende og detaljeorienterede. Mange forestiller sig, at flere kvinder i branchen vil betyde et lavere konfliktniveau, bedre kvalitet og bedre samarbejde.

*"Kvinder er gode til planlægning og finesse." **Kvindelig projektleder hos bygherre***

*"[Hvis der i fremtiden kommer 50 pct. kvinder i branchen, tror jeg] vi vil få noget bedre håndværk. Petitesse og detaljerigdom ville nok være større hos kvinder end hos mænd. Man kunne også få et bedre sprog ud af det." **Mandlig murersvend***

Imidlertid rummer forestillingerne om kvinder også ideer om, at kvinder er fysisk underlegne, at de ikke kan klare hverken vind og vejr, den hårde tone, eller tungt og hårdt arbejde, og at de derfor vælger en anden, mere "kvindevenlig" profession i en ung alder. Der eksisterer endvidere en forestilling om, at kvinders forfængelighed kan stå i vejen for, at de gør arbejdet ordentligt på byggepladsen.

*"Det er fint med kvindelige håndværkere, eksempelvis [navn], hun kunne det samme og indgik på lige fod som os andre. Andre kvinder kan være svagere." **Mandlig tømrersvend***

*"Det er jo ikke fordi man nødvendigvis er en dårligere håndværker, fordi man er det modsatte køn. Det behøver det ikke være. Jeg tror i virkeligheden, at den største forskel er i andre folks fordomme. Jeg har arbejdet sammen med kvindelige tømrere, som tog mere fat, end jeg gjorde. (...) [For at få flere kvinder] ville jeg gøre arbejdsmiljøet bedre. Tunge løft. Og byggearbejde er udenfor, men man kan pakke et hus ind (...) så man ikke skal stå ude i regn og rusk. Så ville man kunne lokke flere til. (...) mursten er tunge, og du skal lægge 3000 af dem om dagen. Og du kan ikke have lange negle." **Mandlig bygningsnedker***

Blandt nogle interviewpersoner, særligt mandlige håndværkere, kan der spores en forventning om, at kvinder som udgangspunkt ikke er lige så dygtige håndværkere som mænd. Det handler især om forfængelighed og manglende fysisk styrke, som står i vejen for arbejdet, samt en indledende skepsis overfor kvinders faglighed indtil det modsatte er bevist.

*”Den der med, at hvis man skal være anerkendt som kvinde, så skal man være rigtig dygtig. Det er vi væk fra på kontorerne, men det er stadig en ting, der bliver fremhævet ude på byggepladserne.”* **Mandlig leder hos bygherre**

At kvindeskønnet og femininitet i byggebranchen forbindes med at være mindre kompetent, ses også i andre danske og internationale undersøgelser (Institut for menneskerettigheder 2020; SFI 2011; Denissen & Sagay 2014; Powell & Sang 2015).

De interviewpersoner der fremsætter disse negative fordomme om kvinder modsiger dog, som det også fremgår ovenfor, løbende sig selv og identificerer også disse tanker som fordomme. Én fortæller også, at han også tror, at kvinder vælger branchen fra, fordi de har for lave tanker om deres egen fysiske formåen. Der er altså en bevidsthed om fordomme generelt såvel som egne fordomme blandt flere af disse interviewpersoner. Denne indre forhandling mellem fordom og bevidstheden om fordommen viser både, at emnet er komplekst, men kan også være tegn på en spirende forandring, som tidligere nævnt.

Flere kvinder har oplevet, at de, på grund af deres køn, ikke passer ind i omgivelsernes ideer om deres fag. Det gælder på tværs af alle fagene i byggebranchen. En kvindelig snedker oplever, at når hun tager telefonen, så siger den der ringer: ”Nej, jeg skal tale med en fra byggepladsen”. En anden kvinde fortæller om, da hun skulle ud til en mester, mens hun var under uddannelse, og mesteren udbrød: ”Jeg troede, der kom to læredrenge!”, og en kvinde i en ledende stilling hos et ingeniørfirma oplever, at folk overraskes over hendes køn og alder, når hun besøger samarbejdspartnere, som ikke kender hende på forhånd. Det betyder, at hun hele tiden undervurderes, når hun arbejder udadvendt, og at hun møder mere skepsis end kollegaerne ifølge dem.

Den slags oplevelser af små afvisninger sender subtile signaler om, at kvinder ikke hører til her. Og hvis du alligevel hører til, er du ikke en rigtig kvinde, forstås<sup>7</sup>. Signaler som disse afsendes ofte ikke bevidst eller af ond vilje. Det kan f.eks. ske gennem fysiske forhold, verbale udtryk eller nonverbale handlinger, f.eks. rettet mod en minoritet. Disse afviser, nedgør, irttesætter eller forbigår minoriteten og sender underliggende signaler om, at deres oplevelser ikke er rigtige, eller også nedgør de dem personligt eller den gruppe de tilhører, og kommunikerer at de er mindre værd eller at de ikke hører til i gruppen. Som enkeltstående tilfælde kan handlingerne virke uskyldige. Men forskere argumenterer for, at gentagen udsættelse for denne slags subtile signaler påvirker selvværd og mental sundhed negativt (Sue 2010).

---

<sup>7</sup> Lignende indsigter ses i forskning fra England (Ness 2012)

I undersøgelsens interviews påpegede flere, at fordi kvinder, eller andre synlige minoriteter, skiller sig ud, lægges der mere mærke til dem, hvis de eksempelvis laver fejl. Samtidig eksisterer der også ideer om, at kvinder skal yde mere end deres mandlige kollegaer for at blive respekteret for alvor – det gælder på tværs af fag i byggebranchen og i alle led af værdikæden.

*”Pigerne prøver at være nogenlunde afdæmpede og skal ligesom vise deres faglighed, de skal kunne retfærdiggøre, at de må være på pladsen.” **Mandlig murermester***

Det indebærer en oplevelse blandt kvinder af, at de, på en anden måde end mænd, skal retfærdiggøre deres tilstedeværelse på byggepladsen eller i faget ved at være særligt dygtige eller arbejde ekstra hårdt.

Som kvinde i byggebranchen skal man altså modbevise forventninger om, at ens køn har negativ betydning for ens faglige kunnen, ens fysik (på byggepladsen), og at forfængelighed står i vejen for arbejdet. Derfor oplever mange kvinder, at de skal gøre en særlig indsats for at retfærdiggøre, at de hører til på en arbejdsplads i branchen, uanset om denne er på byggepladsen eller kontoret.

### **5.2.1 Kvinder, respekt og anerkendelse**

Selvom kvinder i håndværksfag, som gennemgået ovenfor, forbindes med mange positive egenskaber, så er det, som nævnt i tidligere afsnit, ikke de egenskaber, der står øverst på listen over, hvad der giver respekt og anerkendelse – særligt i håndværksfagene, men også i mange andre dele af byggeriet. Som beskrevet tidligere er det derimod meget specifikke egenskaber, der forbindes med en særlig form for maskulin måde at være på, der giver anseelse og respekt med en vis variation mellem byggeplads og kontor: hårdt fysisk arbejde, at knokle igennem, alder, erfaring og at kunne indgå i og håndtere den hårde tone. Ting der som udgangspunkt *ikke* forbindes med kvinder. Det at være kvinde betyder, at det som udgangspunkt forventes, at man ikke besidder disse egenskaber med undtagelse af alder. Derfor skal man bruge energi på at modbevise disse negative forventninger for at kunne opnå respekt – også selvom man måske formelt set har autoritet i kraft af sin stilling.

*”Jeg har prøvet at stå som bygherre, hvor entreprenøren begyndte at grine, da han så, at der stod en kvinde. Man lærer sine små tricks, f.eks. når de snakker forbi mig og til min mandlige kollega eller medarbejder. Så svarer jeg hurtigere og sætter mig i respekt ved at tydelig sige: ”Jeg vil gerne have det sådan” eller træder et halvt skridt frem og svarer”. **Kvindelig projektleder hos bygherre***



I undersøgelsen har vi hørt om mange kvinders problemer med at sætte sig i respekt som eksempelvis byggeledere eller i forbindelse med tilsyn. Problemerne tilskrives forkert køn, for lav alder og for lidt erfaring, samt manglende respekt for deres stillingsbetegnelse og faglighed blandt kollegaerne på byggepladsen. Her bliver kvinderne nødt til at iværksætte forskellige mere eller mindre bevidste strategier for at sætte sig i respekt eller blot at sameksistere med de øvrige kollegaer. Disse strategier skitseres i et kommende afsnit.

### 5.3 Kvinder i fællesskaberne

Socialt er det ofte udfordrende for kvinder og andre minoriteter at blive inkluderet i fællesskaberne, særligt på byggepladsen hvor de skiller sig mest ud<sup>8</sup>. De stærke fællesskaber, som er så vigtige for arbejdsglæden og produktiviteten på byggepladserne, er som tidligere beskrevet i høj grad bygget op omkring det at være heteroseksuelle mænd, idet humoren, sproget og værdierne omhandler *ikke* at være kvinde og *ikke* f.eks. homoseksuel. Det er et meget udbredt fænomen i fællesskaber, der hovedsageligt består af mænd, og er rigt dokumenteret i maskulinitetsforskningen (Sedgwick 1985; Ness 2012; Baron 2006; Holgersson 2013).

Der eksisterer dog blandt flere mænd i undersøgelsen en erkendelse af, at kulturen ikke er rummelig overfor specifikke grupper, men samtidig også en frygt for at det stærke fællesskab og sammenhold, der særligt eksisterer blandt mænd i skurvognene, trues af udsigten til forandring og flere kvinder i branchen. Dette er en reel trussel for disse mænd, viser anden forskning. For når kulturen trues, er det ikke bare kulturen i sig selv, der udfordres, men en grundsten i disse mænds identitet, der bygger på at være mænd i maskuline fag (Ness 2012). Og når man sammenholder det med den stærke identitets- og fællesskabsfølelse, der blev beskrevet i det forrige afsnit, står det klart, at det vitterligt er en følelse af at være "under beskyldning" i deres grundsjæl, som mange mænd føler, når kvinderne gør deres indtog på byggepladsen, og forandringer derfor lurer om hjørnet. Mange antager simpelthen, at det vil være en voldsom omvæltning, hvor man i omfattende grad skal moderere sin gøren og væren og dermed ændre grundelementer i den identitet, der kommer ud af at være i det eksisterende fællesskab, hvis der skal være plads til kvinderne. Denne holdning ser vi i denne undersøgelse som særligt udbredt blandt mænd i den udførende del af branchen, dvs. på byggepladserne.

Der i de seneste år kommet mere fokus på f.eks. indretning af skurvognene med tanke på, at der ikke kun er heteroseksuelle mænd på arbejdspladsen, som skal klæde om og gå i bad. Dermed er de tidligere

---

<sup>8</sup> Ifølge Institut for menneskerettigheder (2020) er en af hovedårsagerne til at kvinder på mandsdominerede erhvervsuddannelser falder fra, at de ikke føler at de hører til.

beskrevne små hentydninger om, at byggepladsen er for heteroseksuelle mænd, og at kvinder dermed ikke hører til på byggepladsen, langsomt under afvikling, hvilket vidner om en bevægelse i retning af øget inklusion i branchens stærke fællesskaber.

Imidlertid bruges humor og nedsættende bemærkninger, der givetvis ofte er ment for sjov, stadig som bolværk mod truslen ved at optegne værdier og grænser for fællesskabet, men som dermed også kommer til at definere, hvem der ekskluderes fra fællesskabet.

### 5.3.1 Lummer humor og jargon som definerende for fællesskabet

Lummer humor og jargon er noget, mange kvinder i byggebranchen fortæller om, men til en vis grænse ikke tager så tungt. De fortæller f.eks. om besøg på byggepladser, hvor én i en gruppe af mænd siger noget til de andre mænd, som kvinden ikke hører, og de derefter alle sammen griner og kigger på hende. Kvinderne fortæller om humor under bæltestedet ved frokosten, om kommentarer om deres kroppe når de går forbi (på byggepladsen), og seksuelle sange hvor deres navne inkorporeres. *"Det ligger i mænds natur at kommentere på en dame, der kommer forbi"*, mener en kvindelig malermester. I undersøgelsen har vi hørt sproglige udtryk om kvinder som *"et ordentligt skur af en kælling"*, en kvinde *"med hår mellem tænderne"*, *"hende med de store silikonepatter"*, at man skal have *"hår på brystet"* for at være på byggepladsen, samt at kvindelige håndværkere omtales som *"pigerne"*, hvorimod mandlige håndværkere omtales som deres faglighed f.eks. tømrerne, murerne, osv. Alle disse sproglige udtryk er medvirkende til at understrege, at andre køn og seksualiteter end heteroseksuelle mænd er ilde set på byggepladsen. Der er blandt kvinderne i undersøgelsen svingende holdninger til, hvor grænsen bør gå for sprog, adfærd og jokes. Men generelt er der en tendens til at mene, at man bør kunne håndtere en hel del, *"fordi sådan er det bare"*, og selv sige fra hvis noget går over grænsen – og helst med det samme.

Kvinderne oplever det derfor som, at det hele tiden kræver noget ekstra at skulle forholde sig til situationer, hvor ens køn eller *"anderledeshed"* fremhæves, og det er ikke altid muligt at sige fra. Særligt ikke for personer lavt i det faglige hierarki eller løstansatte, hvor der er rigtig meget på spil, og man samtidig ikke har nogen magtbeføjelser. Samtidig viser forskning, at det kan være en næsten umulig opgave for en enkeltperson at gøre op med de ting, der ekskluderer dem selv, men binder det øvrige fællesskab sammen (Chan 2013; Watts 2007).

### 5.3.2 Afklædte kvinder på væggene

En anden ting, der ligeledes fjerner faglig respekt fra kvinderne, er plakater med afklædte kvinder, der traditionelt har været, og til en vis grad stadig er, almindeligt i mange skurvogne på byggepladserne. På

kontorarbejdspladserne hænger disse til gengæld generelt ikke ifølge interviewpersonerne i denne undersøgelse. På tværs af fag blandt vore informanter er der en generel opfattelse af, at plakater med afklædte kvinder er lidt gammeldags, men en nylig rundspørge foretaget for 3F viser, at 46 pct. af de adspurgte 3F-medlemmer i byggebranchen har plakater hængende med nøgne eller halvnøgne kvinder, og 80 pct. synes, det er i orden (Fagbladet 3F 2020). I nærværende undersøgelse er der et tydeligt skel mellem holdningerne på kontorarbejdspladserne og på byggepladsen. På kontorerne synes hverken mænd eller kvinder, at plakater med afklædte kvinder hører hjemme på væggene, og mange kvinder synes, det er ubehageligt, når de oplever det på byggepladser. På byggepladserne svinger holdningerne fra, at "det er vigtigt" eller "okay" til, at "det ikke hører til på arbejdspladsen".

*"Nøgenplakater hører ikke hjemme på en arbejdsplads. Prøv at tænke på hvor mærkeligt det ville være alle andre steder end hos håndværkere. I vores firma vil vi ikke have dem hængende"*

#### ***Kvindelig snedkersvend***

Plakater med afklædte kvinder er medvirkende til at skabe en følelse af et stærkt fællesskab blandt mændene på byggepladsen, når de indretter skurvognene som "*deres andet hjem*", som en informant omtaler skurvognen. Men det ser ud til at ske på bekostning af kvinders følelse af at blive inkluderet og respekteret og uden også at understøtte fællesskab med kollegaer med andre køn og seksualiteter end heteroseksuelle mænd. Studier viser da også, at objektivisering af kvinder kan fungere som en mere eller mindre bevidst mekanisme, der kan neutralisere en kvindes autoritet i en given situation og dermed være et middel for mænd til at hævde sig over for kvinder og kvindelige autoriteter (Denissen & Sagay 2014; McLaughlin et al. 2012).

En mandlig interviewperson, der ikke længere arbejder på byggepladser, fortæller om, da han for mange år siden var på en byggeplads, hvor der var nøgne kvinder på væggene i skurvognen:

*"Til sidst havde vi 50 på væggene. Og så var der en kvindelig sikkerhedsleder. Vi syntes jo, det var så sjovt, når hun kom ind, for det var jo sjovt at se hendes reaktion, ikke. Men hun vidste det jo godt. Hun havde prøvet det gang på gang på gang. Vi sad og blev lidt skuffede over, at hun ikke kommenterede på det. Men det var dengang."* **Mandlig bygningsnedker**

En oplevelse fra den anden side af bordet beskrives her af en kvindelig ingeniør. I forbindelse med en opgave skulle hun ind i murernes skurvogn på en byggeplads. Inde i skurvognen er væggene helt fyldt med plakater med nøgne kvinder:

*"Jeg prøvede bare ikke at reagere på det, ikke. Det var pinligt. (...) Jeg havde ikke lyst til at stå der mere, jeg ville bare væk så hurtigt, jeg kunne. Det hylede mig helt ud af den." **Kvindelig ingeniør og leder på tegnestue***

Plakaterne gør det i situationen svært for kvinden at gøre sit arbejde. Det skyldes, at idet hun træder ind i rummet, får hun svært ved at sætte sig i faglig respekt, når hun under arbejdstøjet deler anatomi med pinup-pigen på væggen, for derved undermineres hendes autoritet og faglighed.

*"De [nøgenplakaterne] hænger stadig rundt omkring. (...) Det, at de stadig hænger der på byggepladsen, er jo med til at opretholde den magt der er." **Kvindelig murersvend***

Samtidig understreger plakaterne det, der binder fællesskabet sammen i skurvognen: at være heteroseksuel mand – ikke kvinde. På den måde har plakaterne den positive effekt, at de styrker fællesskabet mændene imellem, men på bekostning af kvinder og homoseksuelle, der ikke inkluderes i dette "os". Kvinder bliver direkte fremmedgjorte i fællesskabet som objekter for de andres begær.

Af denne årsag vil en fælles, tværgående aftale om at fjerne alle seksualiserende plakater på alle typer arbejdspladser i branchen være en håndsrækning til at hjælpe de kvindelige medarbejdere til den fornødne respekt for at kunne udføre deres arbejde.

#### **5.4 At sige fra og coping-strategier**

*"Jeg har mødt mange kvinder i branchen. Men det har også været piger, der selv kunne sige fra. (...) Når man som kvinde vælger et mandefag, så tror jeg på, at man har gjort sig nogle overvejelser inden, om hvad det er, man går ind til. Det håber jeg. Det håber jeg, man gør uanset, om man bliver murer, tømrer og elektriker. Jeg påstår ikke, at alt er fryd og gammen. Det tror jeg ikke, det er." **Mandlig bygningsnedker***

*"Personligt synes jeg, det er problematisk, at man ikke tager tingene der, hvor de sker, men først kommer frem med det så mange år senere." **Kvindelig arkitekt***

Der er en generel tendens blandt informanterne i undersøgelsen til at mene, at man som kvinde, som citerer ovenfor skitserer, skal kunne håndtere en del seksualiseret humor og opmærksomhed, og at man skal kunne sige fra på stedet, når noget går over grænsen. Her beskriver to unge kvinder, hvorfor de har oplevet det svært at få sagt fra i situationen:

*”Da jeg startede på uddannelsen, vidste jeg godt, at det ville blive et issue. At det kom til at blive en kamp. Jeg tænkte, at jeg kommer ud på en masse byggepladser på et tidspunkt. Jeg tænker bare, hvornår bliver jeg udsat for et eller andet, og jeg har allerede nu en frygt for det, og hvordan man skal håndtere det. Så da jeg blev udsat for noget som praktikant på arbejdspladsen, så gik jeg og sagde ikke noget. Det var først, da en anden kom hen og spurgte: ”Er du okay? Det der var ikke i orden.” Det var først der, det gik op for mig. Jeg er så vant til det, at jeg er blind for det. Man copes ved at grine med i håb om, at det ikke bliver så groft, fordi så kan de godt lide én. Alt det her sker ubevidst. Det handler egentlig om overlevelse.”*

### **Kvindelig bygningskonstruktør**

*”Når man indgår i branchen, har man afskrevet sin ret til at brokke sig, fordi ”sådan er det jo bare”. Det er faktisk noget, man får ind fra starten af, og derfor accepterer man rigtig meget fra starten af. Derfor er det svært at sige fra.” **Kvindelig snedker, selvstændig***

Man forventes altså at være klar over, hvordan man omgås hinanden i byggebranchen, når man vælger at arbejde i den. Det forventes, at man kender ”lugten i bageriet”, og kan man ikke lide den, så bør man vælge noget andet. Det betyder, at seksualiseret humor og jargon, den hårde tone m.m., ses som en normal måde at omgås hinanden på<sup>9</sup>, og når dette er en præmis for at træde ind i fællesskabet, så underminerer man sin egen ret til at være der, hvis man siger fra.

For succesfuldt at kunne sige fra overfor noget der opfattes som normalt, og for at kunne ændre på hele præmissen for fællesskabet, så kræver det, at man i forvejen har en vis autoritet, er respekteret, eller ved at der er andre som vil støtte op om det. Ellers risikerer man udstødelse fra fællesskabet (Leone et al. 2016).

Flere kvinder i undersøgelsen fortæller, at de frygter for deres fremtidige karrieremuligheder hvis de siger fra. Men det er også den psykiske trivsel og dét at føle sig som en del af fællesskabet, som er på spil. Flere af undersøgelsens deltagere, som har oplevet, at deres grænser er blevet overskredet, har undladt at sige fra. Andre har nogle gange ladet det fare og andre gange sagt fra – særligt hvis det i situationen har været nødvendigt for at bevare sin autoritet eller kollegaernes respekt og udføre sit arbejde.

Men hvordan indgår kvinder i byggebranchen så i fællesskabet, der, som beskrevet ovenfor, i store træk er bygget op omkring maskulint betonedede egenskaber og karaktertræk og begær rettet mod kvinder? Og

---

<sup>9</sup> I andre både danske og internationale undersøgelser ses der en tendens blandt nogle kvinder i byggebranchen til at opfatte et chikanerende miljø som normalt (Watts 2007; Powell & Sang 2015; Institut for Menneskerettigheder 2020)

hvordan sætter de sig i respekt og opnår autoritet, hvis de besidder en autoritativ rolle formelt set? Flere studier viser, at kvinder gør brug af forskellige strategier for at balancere mellem femininitet og maskulinitet samtidig med, at de skal bevare deres faglighed (Watts 2007; Denissen & Sagay 2014; Chan 2013). I denne undersøgelse har vi identificeret følgende såkaldte coping-strategier, som kvinder mere eller mindre bevidst bruger for at kunne indgå som kollega i branchen. Nogle gange anvendes én strategi, andre gange flere i kombination:

- Man griner med på jokes og jargon, der objektiviserer kvinder. På den måde deltager man i grænsedragningen, der definerer fællesskabet som maskulint og heteroseksuelt, men uden helt at kunne indgå på lige fod med andre i det.
- Man vænner sig til kommentarerne og får en høj tærskel for, hvad man finder sig i af kommentarer.
- Man bruger sin kvindelige krop og seksualitet til at blive en del af fællesskabet ved frivilligt at gøre sig til seksuelt objekt. Men samtidig risikerer man at blive set ned på – og i undersøgelsen har vi også hørt om formelle sanktioner for den type adfærd.
- Man siger direkte fra overfor jargonen, når den sker. Men så er konsekvensen ofte social isolation, hvilket er usundt for den psykiske sundhed på længere sigt.
- Man forsøger at aflede opmærksomheden fra sit køns opfattede mangler ved altid at yde 120 pct., forsøge at være sin faglighed og have arbejdsmoral over gennemsnittet. Det er opslidende og kan for nogle være svært at fortsætte med, hvis man f.eks. stifter familie.
- Man gør sig så maskulin som muligt og toner sine feminine sider ned for på den måde at bevise, at man ikke er pivet.
- Man gør sig så lille og så lidt bemærket som muligt. Er ydmyg og udglattende, bevarer den gode stemning, samt undlader at sige fra – fordi man ved at sige fra opfattes som besværlig, hysterisk og ødelæggende for den gode stemning. Denne strategi bruges også af yngre, mindre erfarne kvinder i en rolle som f.eks. byggeleder.
- Man frasiger sig den forventede rolle som mediator. For at sætte sig i respekt kan man som kvinde vælge at være streng og ”stram”, som en informant kalder det.
- En mere radikal strategi består i at søge ansættelse i eller skabe sit eget firma med en anden struktur og en anden måde at omgås på, og hvor der ikke er et flertal af mænd. Man skal dog ofte stadig forholde sig til de øvrige faggrupper på byggepladsen, der ikke er en del af dette firma, hvorfor det alligevel er nødvendigt at benytte sig af nogle af de andre strategier i dagligdagen.

Alle de interviewede kvinder i undersøgelsen har gjort brug af én eller flere af disse strategier i deres hverdag i byggebranchen. Det har de vurderet, at de var nødt til for at kunne udføre deres job og for at blive accepterede medlemmer af fællesskabet.

*"Jeg har lukket ned for mine feminine sider, og mine maskuline sider er veludviklede. Da jeg stoppede som leder, hang mine feminine sider i laser. Det som vi kan bidrage med som kvinder, havde jeg ikke fået brugt. Konfliktløsning. Der er ikke plads til det, vi er gode til som kvinder. Jeg har taget en pause nu, strikkesøjlet frem og ud og møde nogle kvinder. Jeg kunne ikke holde mig selv ud mere. Der er lidt det med at kopiere det, man er en del af. (...) Jeg har hår på brystet, jeg vil ikke være den, der står i hjørnet og piver. Jeg har besluttet mig for, at jeg vil helt klart agere og tænke mig om, hvordan vi kan håndtere det bedst muligt. Tidligere har jeg kun sagt fra som leder, og kun fordi det var min opgave." **Kvindelig arkitekt, selvstændig og tidligere leder***

Strategier lig de ovenfor beskrevne ses også i international forskning om kvinder i byggebranchen, der også afdækker, at de fleste kvinder tilpasser sig den kultur, der eksisterer på den givne arbejdsplads og derved ofte vænner sig til en særlig omgangsform, som de måske egentlig ikke for alvor bryder sig om (Watts 2007; Powell & Sang 2015; Denissen & Saguy 2014).

Med afsæt i nærværende undersøgelse og international forskning kan vi blot formode, at kvinder uden succes med disse strategier forlader byggebranchen, eller måske aldrig vælger den til.

Det er bemærkelsesværdigt, at mange af de strategier, som kvinderne benytter sig af, faktisk fører til nedtoning af de positive ting, som mange i denne undersøgelse forbinder med kvinder og håber at øget kvindelig tilstedeværelse i branchen vil bidrage med<sup>10</sup>.

Udfordringen ved de forskellige coping-strategier er endvidere, at det, der virker for en enkelt kvinde, kan have konsekvenser for hele kulturen på en arbejdsplads og bidrage til at opretholde status quo. F.eks. viser et studie, at hvis strategien med at tilpasse sig den udpræget maskuline omgangsform lykkes for den enlige kvinde på holdet, kan hun blive en slags "æresmand" eller "en af drengene", der kan bruges som alibi for at fortsætte en objektivt set dårlig opførsel overfor kvinder i sjakket (Ness 2012). Med andre ord kan man i sit

---

<sup>10</sup> Som tidligere beskrevet kan stærke maskulinitetsidealer føre til at også mænd forsøger at skrue op ned for sider af sig selv, for at passe ind i fællesskabet og opnå respekt. Det kan derfor formodes at være en tendens der går på tværs af køn i byggebranchen. For mænd kan selvfølgelig også være gode konfliktløser, grundige, opmærksomme på detaljen osv – men fordi det er mindre respekteret i fællesskaberne, er det sandsynligt at det ikke kun er kvinder der skruer ned for disse egenskaber på arbejdet.

forsøg på at assimilere sig endelig med at være med til at bevare og forstærke den ekskluderende del af kulturen (Chan 2013).

Derfor er det af stor vigtighed at sikre rygstøtte til kvinderne i branchen, hvis man ønsker at ændre på noget, så deres umiddelbare coping-strategier ikke får den ovenfor beskrevne uventede konsekvens.

## 5.5 Fysisk og psykisk arbejdsmiljø og kvinder

Som beskrevet tidligere eksisterer der i branchen en række forestillinger og forventninger til kvinder, der også inkluderer, at kvinder som udgangspunkt er mænd fysisk underlegne og derfor har svært for at begå sig i et arbejdsmiljø, der i høj grad er fokuseret på fysisk formåen, hvor mænd derfor har forspring. Dette påvirker også kvindernes ageren i branchen.

En dansk undersøgelse viser, at mange kvinder i byggebranchen er meget opmærksomme på nedslidning og planlægger efteruddannelse eller andre karriereveje senere i livet allerede mange år i forvejen. I undersøgelsen argumenteres der for, at både reel nedslidning samt frygten for mulig fremtidig nedslidning kan være medvirkende til, at kvinder forlader byggefaget (SFI 2011). Det ser vi også i nærværende undersøgelse, kvindelige informanter fortælle om.

*”Jeg kommer ikke til at fortsætte som murer [altid]. Det er bl.a. pga. nedslidning, at jeg ikke har lyst til det” Kvindelig murersvend*

Denne forestilling eksisterer altså som en til dels kønnet fortælling, hvor kvinderne ikke kan holde til mosten i særligt de håndværksprægede erhverv, mens mændene bliver i faget i længere tid. Det statistiske materiale her i rapporten fortæller dog som bekendt en anden historie, nemlig at mænds og kvinders gennemsnitsalder er stort set lige lav, og at både mænd og kvinder holder i kort tid i særligt de håndværksprægede fag. Ser man på tværs af hele branchen, er kvinders gennemsnitsalder marginalt højere.

En mandlig informant mener, at en af de største udfordringer for at få flere kvinder i branchen er det fysiske arbejdsmiljø med hårdt arbejde, som kvinder frygter, at deres fysik ikke kan holde til og derfor vælger byggefagene fra, før de overhovedet er startet. Han mener derfor, at løsninger bør findes i hjælpemidler og i nedbrydning af kvinders fordomme om, at de ikke kan holde til arbejdet rent fysisk, fordi sådanne hjælpemidler findes.



Undersøgelser viser imidlertid, at hjælpemidler såvel som sikkerhedsudstyr og arbejdstøj generelt i samfundet i høj grad udvikles til mænd og ikke tager hensyn til kvinders anderledes fysik (Perez 2019). Selvom noget tyder på, at udviklingen er ved at vende i byggeriet, så går det langsomt, mener nogle informanter i denne undersøgelse:

*”Der er begyndt at ske lidt med, at jeg kan få nogle sikkerhedssko i min størrelse. Arbejdsbukserne er begyndt at være med stretch, som er en fordel.” Kvindelig murersvend*

Samtidig bliver hjælpemidlerne og sikkerhedsudstyret, der kunne bringe kvinderne på fysisk niveau med mændene, ofte fravalgt af kvinderne selv på grund af kulturen i branchen. Kvinder oplever f.eks., at det giver respekt på byggepladserne ikke at benytte hjælpemidler. Tilsyneladende motiveres en sådan risikoadfærd af et behov for at bevise sig som stærk og sej på trods af sit køn (Byggeriets Kvinderåd 2019), hvilket stemmer overens med nogle af de coping-strategier, der er identificeret i denne undersøgelse. At man skal vise styrke for at opnå respekt, er altså en barriere for brugen af fysiske hjælpemidler selv i tilfælde, hvor de er tilgængelige. En anden undersøgelse viser, at hjælpemidler generelt sjældent bliver brugt på byggepladserne, hvis det betyder, at det tager længere tid at udføre arbejdet (AAA info 2016). Denne adfærd understøttes af incitamentet for at arbejde hurtigt på akkord, og at det stiller én i et dårligt lys overfor kollegaerne at være mindre effektiv på grund af brugen af hjælpemidler. På den måde skaber arbejdskulturen såvel som incitament-strukturen i aflønningerne et arbejdsmiljø, hvor den kortsigtede udførelse af opgaven kommer til at overskygge de langsigtede foranstaltninger, der skal modvirke nedslidning og skader. Og den manglende brug af hjælpemidler betyder også specifikt for kvinder, at de ikke kan udføre arbejde på lige fod med mænd (Byggeriets Kvinderåd 2019).

Dermed hænger psykisk og fysisk arbejdsmiljø sammen, idet det er dele af det psykiske pres for at agere på en bestemt måde, der påvirker det fysiske arbejdsmiljø særligt for kvinderne. I denne undersøgelse ser vi da også en voksende bevidsthed om vigtigheden af fokus på det psykiske arbejdsmiljø, bl.a. som et middel til at skabe mere diversitet i branchen.

For at styrke brugen af hjælpemidler og sikkerhedsudstyr, og derved modvirke nedslidning, er det altså ikke nok, at hjælpemidlerne findes og i nogen grad er tilgængelige. Det vil kræve kultur-mæssige og eventuelt strukturelle ændringer for, at de faktisk bliver brugt. Som tidligere pointeret er denne udvikling undervejs, men kan med fordel accelereres ved fokus på dette på tværs af værdikæden.

## 6. anbefalinger der skal adresseres i branchen for at skabe en kulturforandring

I denne rapport har vi redegjort for og diskuteret de holdninger, der eksisterer i forhold til køn og diversitet på tværs af værdikæden i branchen. Undervejs har vi peget på mulige veje, man kan gå for at påbegynde den kulturforandring, der skal til for at få flere kvinder til at søge mod – og blive i – branchen. Når kvinder må bruge negativ energi på at afkode arbejdskulturen og har svært ved at blive en del af arbejdsfællesskabet, skaber det selvsagt et effektivitetstab. Alle de forventede forbedringspotentialer, der er ved at få kvinderne effektivt inkluderet i byggeriet, vil ligeledes kun sparsomt blive foldet ud. Derfor er det afgørende at arbejde på tiltag, der bidrager til at sikre kvinders fastholdelse i branchen i det lange løb.

I løbet af rapporten har vi sat fokus på en række løsninger og temaer, som vi nedenfor har samlet i fire undergrupper, som branchen skal fokusere på for at komme et skridt videre mod øget diversitet i byggebranchen.

### Løsningsforslag 1: Udvikling af psykologisk sikkerhed i branchen

De negative elementer af den hårde arbejdskultur gør, at særligt personer lavt i de etablerede hierarkier (f.eks. lærlinge på byggepladsen og nyuddannede på kontorerne) oplever, at de ikke kan træde ud af kulturen endside sætte spørgsmålstegn ved normerne i branchen. Studier viser, at på arbejdspladser med f.eks. grov tone og mobning deltager medarbejdere for at blive inkluderet i fællesskabet uden nødvendigvis at bakke op om den negative arbejdskultur. På den måde bliver mobbekulturen reproduceret og selvforstærket, og kulturen på arbejdspladsen er med til at opretholde et negativt arbejdsmiljø. Derfor kræver det, at der skabes rygstøtte for den enkelte til at sige fra, når ens grænser overskrides – og det er noget, der skal opbygges i fællesskab (Mortensen & Baarts 2018).

Der skal derfor arbejdes for, at det føles trygt at skille sig ud og sige fra over for ting, der indtil videre betegnes som normalt i branchen, og at medarbejderen stadig føler at han/hun har et tilhørsforhold, selvom vedkommende er lavere i hierarkiet eller ikke ligner de øvrige medarbejdere. Dermed kan man skabe psykologisk sikkerhed (Mortensen & Baarts 2018). Psykologisk sikkerhed giver den enkelte medarbejder sikkerhed for ikke at blive udskammet eller ydmyget ved påpegning af egne eller andres fejl, forskelligheder og uenigheder. Det er vigtigt, at der arbejdes for at skabe denne sikkerhed på alle niveauer i branchen. Derfor bør ledelserne i byggebranchen, i hele værdikæden, som det første se denne udfordring i øjnene og arbejde for at højne den psykologiske sikkerhed i de enkelte virksomheder, på kontoret og på byggepladsen. En vigtig pointe fra informanterne er, at forandring i måden, man omgås, ikke nødvendigvis

betyder eller skal betyde total opløsning af hierarkiet i sjakket. Psykologisk sikkerhed handler her om kommunikation, omgangsformer og tonen i branchen, men kan også angå arbejdsformer og hierarkier. Flere omtaler, at høj produktivitet og faglighed netop sikres med og i den hierarkiske struktur. Derfor skal der arbejdes med at udvikle en form for psykologisk sikkerhed i branchen, der dels øger muligheden for at indgå som minoritet, og dels sikrer, at de positive elementer ved hierarkiet stadig består.

- 1) Første skridt er derfor, at der skabes et forum, f.eks. i FBSA-regi, hvor den psykologiske sikkerhed og muligheder for udviklingen af denne vendes på alle ledelsesniveauer i alle typer virksomheder i branchen.
- 2) Herefter bør skabes en indsats med team-udvikling i udvalgte pilot-virksomheder for på den baggrund at kunne skabe en handlingsplan, der bidrager til at øge pladsen og mulighederne for at sige fra og være anderledes i en ellers homogen branche.
- 3) Endelig bør fokus være på at udvide ledelsesværktøjskassen til byggeledere, sjakformænd og håndværksvirksomheder for derved at give konkrete redskaber til at fremme psykologisk sikkerhed på den enkelte arbejdsplads.

## **Løsningsforslag 2: Skabe samarbejder på tværs af værdikæden om forandring**

I flere tilfælde er der blandt informanterne givet udtryk for, at forskellige fagdiscipliner interagerer professionelt med hinanden, men samtidig er delt meget skarpt op i forhold til fællesskab på kontorerne og på byggepladsen. Der opleves en kløft i forhold til identiteten blandt de forskellige fagligheder og ansættelsesforhold i branchen, samt i forbindelse med samarbejde på tværs af værdikæden. Samme kløft kommer ligeledes til udtryk, når det kommer til diskussioner om diversitet i byggebranchen. Arbejdet for større grad af diversitet kan splitte vandene, og samtidig udtrykker informanterne stort ønske om at overkomme kløfter i forhold til samarbejde på tværs, arbejdskultur og diversitet. Ved at skabe grundlag for øget sammenhæng og samarbejde på tværs af de skitserede faggrupper øges diversiteten i forhold til fagligheder, og det bliver muligt at lære af hinanden og skabe en anderledes holdmentalitet, hvor folk måske udfordrer hinanden på tværs, men ikke ligger i nærheden af åben konflikt, som nogle påpeger, er tilfældet i dag. Første skridt kan tages mod mere diversitet og rummelighed ved at tænke inklusion på tværs af faggrupper og uden at bruge den svært tilgængelige kønsdiskussion som målsætning. Dette vil, som en økonomisk sidegevinst, også øge produktiviteten generelt (DI Byg 2020). Der er flere veje til tværgående initiativer:

- 1) Flere gange er der blandt informanterne dukket forslag op om, at entreprenører og bygherrer skal bruge deres position "i toppen" af værdikæden til at sørge for, at mangfoldighed og samarbejde

kommer i højsædet på tværs af værdikæden. Her kan den enkelte bygherre eller entreprenør stille krav om, at allerede tilgængelige hjælpemidler benyttes hver gang, eller som en del af sin PSS (Plan for sikkerhed og sundhed) udstikke retningslinjer for indretning af skurvogn, tone, tale og kultur, som de løbende monitorerer bliver overholdt som en del af den samlede entreprise.

- 2) Det anbefales også at skabe tværgående faglige arrangementer og fælles møder på tværs af arbejdssteder, dvs. kontor og byggeplads, med et socialt element, hvor samtalen og fællesskabet på tværs af køn og fag er i højsædet. Her er det vigtigt, at de mest respekterede medarbejdere, som vurderes til at kunne fungere som centrale forandringsagenter, inkluderes i disse møder. De vil nemlig have bedst mulighed for at være fortalere for forandring, være rollemodeller og på den måde skabe ringe i vandet. Det er ligeledes vigtigt at skabe en debat og interaktion, der inkluderer oplevelser fra alle sider af bordet.
- 3) Endvidere opfordrer vi til, at branchen samles om en fælles indsats til forebyggelse af sexismen, herunder eliminering af seksualisering af kvindelige kollegaer. Dette kan gøres ved hjælp af et fælles charter, en konkret værktøjskasse på arbejdspladserne og en kommunikationskampagne, der forklarer intentionen med indsatsen. Første skridt mod forebyggelse af sexismen kunne være, at branchen samles om et fælles charter mod plakater på byggepladserne, som virksomheder, der støtter forandringsprocessen, kunne skrive under på. Dette vil uden tvivl kickstarte en debat, der potentielt kan antænde processen omkring løsningsforslag 3.

### **Løsningsforslag 3: Skabe rettesnore for mere inkluderende kommunikationsformer**

Den specifikke væremåde, som giver respekt i byggebranchen, gennemsyrrer samarbejdsformer, kommunikation og identitet på godt og ondt. Det er derfor relevant at sætte fokus på, hvilke elementer, der skal bestå, og hvad der skal elimineres i en fremtidig branchekultur. På denne baggrund kan skabes nye dagligdags sociale omgangsformer, der rummer både eksisterende og nye elementer og stadig fostrer holdånd, ventil og identitet, som vores informanter hylder i den eksisterende kultur, men uden dominans af de negative elementer, som traditionel byggebranche-kultur også rummer.

Det nuværende hierarki ser, som tidligere nævnt, f.eks. ud til at have en vigtig funktion i dagligdagen, ligesom den bramfrie tone er en vigtig, forfriskende og nødvendig ventil, når det hårde arbejde viser tænder, og strukturelle arbejdsforhold stresser den enkelte. I interviewene har flere mænd givet udtryk for, at kvinderne i branchen sandsynligvis ikke kan klare tonen, mens mange kvinder giver udtryk for at selve tonen er befriende, og fællesskabet er rart, men at indholdet (det seksuelle) og fordømmene (om kvinderne) er det, der giver dem udfordringer. De yngre mænd i undersøgelsen har det i øvrigt på samme

måde. Samtidig føler mange mænd en trussel mod deres identitet, position og fællesskab, hvis de ikke kan fortsætte med samme tone.

Et løsningsforslag, som flere af informanterne peger på, er, at man skal stoppe med at snakke om sexismen, krænkelse og ekskluderende kultur, fordi udviklingen så vil ske af sig selv. Det er nok at have en kutyme for, at man skal opføre sig ordentligt. Imidlertid viser forskning, at denne udvikling ikke er sket af sig selv i andre brancher, hvor man har forsøgt sig med samme fremgangsmåde, og derfor vil det sandsynligvis heller ikke ske i denne (Borchorst & Augustin 2017). Derfor må der arbejdes konkret med kommunikationsformerne i branchen, hvis den ekskluderende kultur skal afbødes.

Flere ledere blandt vore informanter, både mænd og kvinder, udtrykker endvidere, at det kan være svært at vide, hvordan man skal håndtere bl.a. sexismen og krænkelsessager, og efterlyser viden og retningslinjer, de kan lade sig vejlede af.

Der skal derfor arbejdes konkret med tre områder for at skabe mere inkluderende samarbejde og kommunikationsformer i branchen:

- 1) Der skal skabes diskussioner om indhold og konsekvenser af den nuværende tone i branchen, for siden at kunne samskabe et kodeks for tonen, som alle, eller i hvert fald majoriteten, accepterer og indordner sig under.
- 2) Der skal udvikles retningslinjer og vejledninger for ledere i forhold til håndtering af sexismen og krænkelse.
- 3) Der skal sættes yderligere fokus på, hvordan man kan bibeholde ventilen, holdånd og identitet som hjørnesten i den sociale omgangsform, mens man eliminerer de negative elementer i kulturen. For at kunne løse denne udfordring vurderer vi, at samskabelse er et afgørende element for at få det til at lykkes, idet at konfliktniveauet i forvejen er opskruet, og det derfor i mange tilfælde vil kræve en høj grad af dialog, hvor alle "fronter" inkluderes i én samlet løsning, og hvor særligt de mandlige kollegaer, der kunne føle sig truet af indsatsen, involveres. Det helt konkrete interventionsarbejde, vurderer vi imidlertid, vil kræve en yderligere fordybelse i temaet.

#### **Løsningsforslag 4: Sikre styrkelse af kvinder i branchen**

Som det fremgår, bruger mange kvinder i branchen mere eller mindre bevidste coping-strategier for at klare sig, fordi det fortsat opleves af mange som en udfordring at "overleve" på daglig basis, og fordi mange føler sig alene og som i hajfyldt farvand, når de tager på arbejde. Selvom disse strategier altså hjælper den

enkelte kvinde på kort sigt, er mange af disse imidlertid uhensigtsmæssige for udviklingen af den samlede kultur på den lange bane. Men det er mange kvinder tilsyneladende ikke bevidste om – de skal bare klare den på jobbet, og har ikke andre midler eller ressourcer at ty til. Derfor er der behov for et bidrag til rygstøtte og styrkelse af de kvinder, der er i branchen, og som mangler en fornemmelse af, at de ikke er alene, og at der lyttes og støttes, når man på grund af sit køn kommer ud for uhensigtsmæssige oplevelser.

På denne måde vil der også opstå et rum for styrkelse, der kan give nogle af kvinderne opmærksomheden, rygstøtten og modet til at sige fra, selvom det måske på den korte bane kan have personligt ubehagelige konsekvenser for dem.

Vi foreslår flere tiltag som et led i en strategi for styrkelse af kvinder i branchen:

- 1) Et signal til kvinderne om, at emnet er vigtigt, og at der er strategisk fokus på det på deres arbejdsplads. Dette kan simpelt gøres ved at begynde at opgøre mængden af de forskellige køn på den enkelte arbejdsplads og sætte konkrete mål for diversiteten i organisationen. For at skabe en form for tilbagevendende forpligtelse for den enkelte virksomhed, kunne f.eks. FBSA agere rapporterings-board, som den enkelte medlemsvirksomhed årligt melder sine tal ind til. Her kan f.eks. søges inspiration hos Erhvervsstyrelsens værktøj til indrapportering af kønsfordeling i ledelser blandt de største virksomheder i Danmark.
- 2) For at skabe rygstøtte og fællesskab for kvinderne, kan der skabes et eller flere netværk for kvinder i branchen, hvor man dels kan drøfte de udfordringer, man møder på sin vej, og dels kan lade nye løsninger i feltet vokse op ad den interaktion, et netværk automatisk vil skabe.
- 3) Endelig skal der sikres en yderligere udbredelse af viden om, hvor man allerede i dag kan få råd og vejledning i tilfælde af oplevelser med mobning, diskrimination eller krænkelse på arbejdspladsen<sup>11</sup>, da denne viden tilsyneladende ikke i tilstrækkelig grad når ud i branchen til dem, der har behov for det.

---

<sup>11</sup> Arbejdstilsynet har en hotline, hvor man kan ringe og få anonym vejledning om seksuel chikane, mobning og krænkelse på arbejdspladsen. Virksomheder kan også få vejledning her. Desuden tilbyder Institut for Menneskerettigheder rådgivning og bistand hvis man oplever diskrimination.

## 7. Strukturelle ændringer, der skubber til forandringen af kulturen

Indtil nu har fokus i rapporten primært ligget på forandringer, der helt eller delvist er realiserbare i samarbejde mellem værdikædens parter og i de enkelte virksomheder og sjak. Her er de strukturelle udfordringer ikke væsentligt fremhævet, men har blot ligget som et baggrundstæppe i forhold til den beskrevne kultur og de heraf udledte løsningsforslag.

I erkendelse af at værdikæden selvfølgelig ikke fungerer i et vakuum isoleret fra det øvrige samfund, inkluderer vi som afslutning strukturelle faktorer, der er væsentlige for at bidrage til de fire tematikker, vi har oplistet som løsningsveje. Her fokuseres på tre centrale strukturelle udfordringer, som vi skal løse for at modvirke det faktum, at der er så få kvinder inden for byggebranchen, men også de dele af kulturen, der eksisterer i branchen, og som går ud over underrepræsenterede grupper.

### Udfordring 1: Afhjælpning af det kønsopdelte uddannelsesvalg og arbejdsmarked

I Danmark har vi et bemærkelsesværdigt stereotyp opdelt uddannelses- og arbejdsmarked. Kvinder vælger oftest uddannelse, der traditionelt betragtes som 'et kvindefag', og mænd vælger oftest uddannelse, som traditionelt betragtes som et 'mandefag'. Vi ser stadig, at der ikke er en særlig høj grad af kønsmæssig mobilisering, hvilket også er en af forklaringerne på, at der er så få kvinder i byggebranchen. Allerede i folkeskolen sker en kønsmæssig selektion i forhold til uddannelsesvalg. Netop uddannelsesvalget udgør en af de mest centrale strukturelle barrierer for flere kvinder i byggebranchen, særligt i forhold til kvindelige håndværkere og ingeniører. Derfor peges der ofte på, at et godt sted at starte en udvikling imod større diversitet er ved det tidlige uddannelsesvalg. Det kræver, at både uddannelsesvejledere og den unge kan spejle sig i forskellige håndværksfag. Det er bl.a. det, som Boss Lady-projektet arbejder for, med succes. Det har til formål at fremme, at en større andel af unge kvinder vælger en håndværksuddannelse, og det gør de igennem synliggørelse af kvinder i byggebranchen som rollemodeller. Det ser ud til at virke.

Uddannelsesstederne, der uddanner til branchen, har ligeledes et ansvar for at skabe en inkluderende arbejdskultur, der fokuserer på arbejdsmiljø som en strategi for større diversitet, og her er der plads til forbedring ud fra informanternes beretninger i denne undersøgelse. Mulige steder at begynde kunne være ved at øge andelen af kvindelige undervisere, der ofte også fungerer som rollemodeller, og ad den vej gøre op med, at branchen er et 'mandefag'. Endelig har uddannelsesstederne også den fordel, at de kan præge den unge med nye normer for en inkluderende arbejdskultur, som siden medbringes på den studerendes kommende arbejdspladser. Dog kan det være vanskeligt for de unge lærlinge at få bragt deres viden om

godt arbejdsmiljø i spil på arbejdspladsen (Nielsen, Grytnes & Dyreborg 2019), fordi de gerne vil bevise deres værd, og fordi de som lærlinge nederst i hierarkiet har begrænset handlerum, hvilket, vi i denne undersøgelse har illustreret, er en udfordring i den nuværende arbejdskultur. Derfor kan arbejdet på erhvervsskolerne ikke stå alene, men fungerer som et vigtigt supplement og accelerator af de initiativer vi har foreslået på de enkelte arbejdspladser og på tværs i branchen.

## **Udfordring 2: Mere fokus på psykisk arbejdsmiljø**

Som nævnt tidligere har fokus i mange år primært været på forebyggelse af fysisk hårdt arbejdsmiljø. Der er ingen tvivl om, at nedslidning og reducere af arbejdsulykker er et vigtigt arbejdsmiljøområde - byggebranchen ligger stadig i top, når det kommer til registrerede arbejdsulykker i Danmark. Men som illustreret i denne rapport hænger psykisk og fysisk arbejdsmiljø nøje sammen, særligt når det kommer til kønsdiversitet, og derfor anbefaler vi, at man regulatorisk i højere grad beskæftiger sig med kombinationen af fysisk og psykisk sikkerhed. Det kunne være ved at sætte krav om udarbejdede arbejdsmiljøpolitikker, der også inkluderer f.eks. tonen i branchen, eller ved at henvise til Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's (NFA) mange redskaber, som f.eks. *Vision Zero*, der har fokus på, hvad der skaber værdi for virksomheden, og ikke alene hvad der forebygger arbejdsulykker. Her kunne man med fordel inkludere strategiske målsætninger om øget diversitet og indtænke diversitet som et led i øget forbedret arbejdsmiljø.

Vi anbefaler ligeledes, at der i krav om APV bliver sat fokus på jargon, sexismen og andre potentielle diskriminationsparametre, så man derigennem på brancheniveau dels får øget viden herom og dels synliggør, at disse elementer også er afgørende for et godt arbejdsmiljø i byggeriet.

Derudover anbefales det også, at der stilles krav til investering i teknologiske hjælpemidler, så f.eks. fysisk styrke i byggepladsarbejdet nedtones. Det modvirker nedslidning af både mænd og kvinder, og det vil kunne gøre op med kvinders eventuelt manglende fysiske formåen. Hvis det skal have effekt, er det dog vigtigt, at der dels prioriteres tid til grundig oplæring i hjælpemidlerne for alle, så brugen af hjælpemidler bliver så effektiv som muligt, og dels at der arbejdes med en fortsat ændring af holdningerne til brug af hjælpemidler. Disse holdninger er også belyst i denne undersøgelse.

## **Udfordring 3: Bedre kombination af arbejdsliv og familieliv**

Studier viser, at fokus på familielivet ofte må vige for arbejdslivet i mandsdominerede brancher. Noget tyder da også på, at dette er tilfældet i dansk kontekst, idet faguddannede fædre og mødre, der arbejder i mandsdominerede brancher, tager langt mindre barsel end akademisk uddannede fædre



(Ligestillingsafdelingen 2017). Forskellene virker selvforstærkende, idet undersøgelser viser, at mænd der har taget barsel, engagerer sig mere i familielivet efterfølgende (Ingólfssdóttir & Gíslason 2016; Eydal 2008).

Der peges da også på blandt flere informanter, at fokus på barselslovgivningen kan bidrage til at ændre på kulturen både i forhold til, hvor længe kvinder forventes at være på barsel og derved er væk fra jobbet, samt i forhold til mænds brug af barsel.

I overenskomsterne i 2020 er barselsvilkårene allerede betragteligt forbedret for mænd med otte ugers øremærket, betalt barsel til fædre/medforældre, samt tre uger til deling, og i 2022 skal EU's såkaldte work-life-balance-direktiv være implementeret, der ligeledes øremærker otte ugers barsel til fædre. Dette vil sandsynligvis betyde, at flere fædre tager barsel og derved giver sig selv et crash-kursus i familieomsorg, der som sideeffekt også kan have betydning for, hvordan de tilgår deres arbejdsliv. Vi vil derfor foreslå udvikling af en rollemodel-kampagne konkret målrettet byggebranchen med historier om "håndværkerfædre" på barsel, og arbejdsgivere der fortæller, hvordan de har fået det planlagt og til at hænge sammen. Det vil skabe inspiration og aspiration for andre arbejdsgivere, men også for unge kommende fædre i branchen.

## 8. Næste skridt

Denne rapport skaber grundlag for det fortsatte arbejde med, hvordan vi kan rekruttere til og fastholde kvindelige medarbejdere i byggebranchen. Med vores tværgående blik fra bygherre, gennem projektering og til det udførende arbejde, har vi peget i retning af, hvilke positive elementer branchen i samarbejde kan bygge videre på, og hvilke elementer der skal arbejdes for at eliminere. Næste skridt er at sætte anbefalingerne i spil på tværs i branchen ved at inkludere de konkrete aktører i design og implementering af løsninger. På denne måde sikres det, at der sker en forandring i praksis, som ikke bare branchens kvinder, men hele branchen får glæde og udbytte af.

I FBSA ønsker vi herfra at skabe dialogen med aktører fra alle sider af branchen og indgå i samarbejder på tværs for at arbejde videre med forandringerne.

Helt konkret vil vi:

- Etablere et ambassadørkorps med topledere fra centrale aktører i branchen for at skabe strategisk fokus på diversitetsarbejdet, så vi sammen kan drøfte implementeringen af de konkrete anbefalinger.
- Arbejde på at samle branchen både horisontalt og vertikalt for at arbejde hen imod en fælles erklæring for branchen, der forpligter underskriverne til en forandring i arbejdsmiljøet, hvor vi bygger på de positive elementer og sammen eliminerer de negative.
- Stræbe mod at samskabe retningslinjer i branchen for håndtering af #metoo-sager og et kodeks for tonen i branchen. Dette vil ske som et produkt af ovenstående erklæring.
- Skabe et pilotforløb til udrulning i udvalgte virksomheder, der skal øge den psykologiske sikkerhed og fostre en forbedret samværsform, der fortsat kan agere ventil og give fællesskab.

# Litteratur

AAA info 2016. Smerte som kollektiv vane. Skrevet af Hans Brinkman. Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere Info 16.

Altinget 2020. Dansk Byggeri: Vi er dybt afhængige af de østeuropæiske håndværkere. Skrevet af Lars Storr-Hansen. Altinget.dk Link: <https://www.alinget.dk/arbejdsmarked/artikel/dansk-byggeri-vi-er-dybt-afhaengige-af-de-oesteuropaeiske-haandvaerkere> (downloadet 03-02-2021).

Fagbladet 3F 2020. Rundspørge: Kalenderpigen er stadig populær – Men ikke i alle brancher. Skrevet af David Rebouh. Fagbladet 3f.dk. Link: <https://fagbladet3f.dk/artikel/kalenderpigen-er-stadig-populaer-men-ikke-i-alle-brancher> (downloadet 03-02-2021).

FAOS 2016. Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen - omfang, konsekvenser og udfordringer. Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier.

Baarts, C. 2006. Druk, bajere og løgnehistorier: Om humor og fællesskab på en byggeplads. Dansk Sociologi, 17(1): 67-83.

Baron, A. 2006. Masculinity, the Embodied Male Worker, and the Historian's Gaze. International Labor and Working-Class History, (69): 143-160.

BCG 2018. How Diverse Leadership Teams Boost Innovation. Boston Consulting Group. Link: <https://www.bcg.com/en-us/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation> (Downloadet 03-02-2021).

Borchorst, A., & Agustin, L. R. 2017. Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor. (OA udg.) Aalborg Universitetsforlag.

Byggeriets Kvinderåd 2019. Flere Kvinder i Bygge-og Anlægsbranchen. Link: [https://www.danskindustri.dk/siteassets/di-dansk-byggeri/analyse-og-politik/analyse-af-bygge--og-anlagsbranchen/byggeriets-kvinderad/byggeriets-kvinderaad\\_rapport\\_net.pdf](https://www.danskindustri.dk/siteassets/di-dansk-byggeri/analyse-og-politik/analyse-af-bygge--og-anlagsbranchen/byggeriets-kvinderad/byggeriets-kvinderaad_rapport_net.pdf) (downloadet 04-02-2021)

Chan, P. 2013. Queer eye on a 'straight' life: deconstructing masculinities in construction. Construction Management and Economics, 31(8): 816-831

Christensen, A.-D., Kyed, M., Hansen, C., Jensen, S., Bloksgaard, L., & Nielsen, K. 2015. Maskulinitet og sikkerhed i to mandedomnede brancher. Tidsskrift for Arbejdsliv, 17(1), 78-93.

Connell, R. W. 1987. Gender and Power - Society, the Person and Sexual Politics. Cambridge: Polity Press.

Connell, R. W. 1995. Masculinities. Oxford: Polity Press.

Connell RW, Messerschmidt JW 2005. Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. Gender & Society 19(6):829-859.

Cornwall, Andrea & Nancy Lindisfarne 1994. Dislocating Masculinity, Comparative Ethnographies. London: Routledge.

Damvad analytics 2013. Konkurrencesituationen i Dansk Byggeri.

Denissen, A. M. & Saguy, A. C. 2014. Gendered Homophobia and the Contradictions of Workplace Discrimination for Women in the Building Trades. Gender & Society, 28(3) 381–403.

DI BYG 2020. Sammen om fremtidens byggeri. Dansk Industri Byg.

Bjarnø, O-C & Thyssen, M 2004, Præstationsløn som element i værdikædeoptimering i byggebranchen.

Eydal, G. B. 2008. Policies promoting care from both parents: The case of Iceland. I G. B. Eydal & I. V. Gíslason (Eds.), Equal rights to earn and care: Parental leave in Iceland: 111–148. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Hanna, E, Gough, B & Markham, S. 2020. Masculinities in the construction industry: A double-edged sword for health and wellbeing? Gender Work Organ; 27: 632– 646.

Holgerson, C. 2013. Recruiting Managing Directors: Doing Homosociality. Gender, Work & Organization, 20: 454-466.

Ibanez P., M. & Narocki, C. 2012. Occupational Risk and Masculinity: The Case of the Construction Industry in Spain. Journal of Workplace Rights. 16: 195-217.

Ingólfssdóttir, E. S. & Gíslason, I. V. 2016. Gendered Solutions to the Care Gap Issue in Iceland. NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research 24 (4): 220–33.

- Institut for menneskerettigheder 2020. Minoritetskøn på erhvervsuddannelser. Link: <https://menneskeret.dk/udgivelser/minoritetskoen-paa-erhvervsuddannelserne> (downloadet 04-02-2021).
- ISS & Proacteur 2016. Mangfoldig ledelse giver højere indtjening. Link: [https://proacteur.com/wp-content/uploads/WP\\_Mangfoldig-ledelse-giver-hojere-indtjening\\_proacteur.pdf](https://proacteur.com/wp-content/uploads/WP_Mangfoldig-ledelse-giver-hojere-indtjening_proacteur.pdf) (downloadet 04-02-2021).
- Kahn, W. A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal* 33: 692–724.
- Kollen, T. 2016. Acting Out of Compassion, Egoism and Malice: A Schopenhauerian View on the Moral Worth of CSR and Diversity Management Practices. *Journal of Business Ethics* 138:215–229.
- Kotera, Y., Green, P. & Sheffield, D. 2019. Mental health shame of UK construction workers: Relationship with masculinity, work motivation, and self-compassion. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2): 1-9.
- Leone, R. M., Parrott, D. J., Swartout, K. M., & Tharp, A. T. 2016. Masculinity and Bystander Attitudes: Moderating Effects of Masculine Gender Role Stress. *Psychology of violence*, 6(1): 82–90.
- Ligestillingsafdelingen 2017. Fædres Brug af Orlov. Danmarks Statistik
- McKinsey 2018. Delivering through Diversity. Link: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity> (downloadet 03-02-2021).
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. 2012. Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American sociological review*, 77(4): 625–647.
- Mortensen, M., & Baarts, C. A. 2018. Killing ourselves with laughter: Mapping the interplay of organizational teasing and workplace bullying in hospital work life. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 13(1): 10-31.
- Ness, K. 2012, Constructing Masculinity in the Building Trades: Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women. *Gender, Work & Organization*, 19: 654-676.
- NFA 2021. NFA's forskning i arbejdsulykker og sikkerhedskultur. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Link: <https://nfa.dk/da/Forskning/Strategiske-forskningsomraader/Arbejdsulykker-og-sikkerhedskultur> (Tilgået 03-02-2021).

Nielsen, K. J., Grytnes, R. & Dyreborg, J. (2019). Pilot test of a tailored intervention to improve apprentice safety in small construction companies. *Safety Science*, Bind 117, 08.2019, s. 305-313.

Perez, C. C. 2019. *Invisible Women: Exposing Data Bias In A World Designed For Men*. London: Chatto & Windus

Powell, A., & Sang, K. J. 2015. Everyday Experiences of Sexism in Male-dominated Professions: A Bourdieusian Perspective. *Sociology*, 49(5): 919–936.

Powell, A., Galea, N., Salignac, F., Loosemore, M. & Chappell, L. 2018. Masculinity and Workplace Wellbeing in the Australian Construction Industry. I: Gorse, C. & Neilson, C J (Eds). *Proceeding of the 34<sup>th</sup> Annual ARCOM Conference, 3-5 September 2018, Belfast, UK, Association of Researchers in Construction Management*: 321-330.

Sedgwick, E. K. (1985). *Between men: English literature and homosocial desire*. New York, NY: Columbia University Press.

SFI 2011. Kvinder i Byggefag. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (Nu VIVE). Link: <https://www.vive.dk/media/pure/4508/273605> (downloadet 04-02-2021)

Sue, D. W. 2010. *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*. New Jersey: Wiley

VIVE 2016. Et kønsopdelt arbejdsmarked. VIVE – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. Link: <https://www.vive.dk/media/pure/6491/466933> (downloadet 04-02-2021)

Watts, J. H. 2007. Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles. *Work, Employment and Society*, 21(2): 299–316.

Watts, J. H. 2009. Leaders of men: women ‘managing’ in construction. *Work, Employment and Society*, 23(3): 512–530.

Statistik trukket i sær-trækning fra Danmarks Statistik via Statistik og Tal, februar 2021

# Bilag

## Bilag 1 Byggebranchens overordnede struktur og miljø

Den samlede værdikæde i byggebranchen har flere dimensioner:

Bygherren er den aktør, der bestiller et byggeri. De fleste bygherrer er professionelle, dvs. at virksomhedens primære formål er at opføre byggerier. Andre bygherrer bygger kun en enkelt eller meget få gange, f.eks. hvis større organisationer skal have opført nyt domicil. Bygherrerne udbyder typisk deres byggerier i konkurrence mellem forskellige rådgivere og entreprenører. En bygherre kan vælge mellem udbud i form af: Fagenterpriser (hvert fag kommer med tilbud, bygherren og dennes rådgivere styrer processen), hovedentrepriser (en hovedentreprenør giver tilbud med egenproduktion og får underentreprenører med, bygherren og dennes rådgivere styrer processen), totalentrepriser (bygherren køber hele byggeriet hos en entreprenør, der både har rådgivere og udførende underentreprenører) eller strategiske partnerskaber (en rammeaftale, hvor flere af bygherrens byggerier indgår i samme udbud).

Rådgivere rådgiver bygherrerne og entreprenørerne med den specielle viden, de har. Det gælder arkitekter, ingeniører, jurister og teknikere af forskellig art.

Entreprenørerne udfører selve bygnings- eller anlægskonstruktionen. I Danmark er der få meget store entreprenører, flere mellemstore virksomheder og mange helt små og enkeltmandsvirksomheder. Nogle virksomheder har flere fag i deres udførende arbejde, andre beskæftiger sig kun med ét fag. De fleste virksomheder er hierarkisk opbyggede, med ledelse/mester, administration og tekniker, svende, evt. arbejdsmænd og lærlinge.

Byggemateriale-leverandørerne, store som små, bidrager til værdikæden med alle de materialer, der skal bruges til et byggeri. Dette gælder halvfabrikata og byggeelementer, såvel som sikkerhedsudstyr og arbejdstøj.

Uddannelserne indenfor branchen er AMU-kurser, kontraktuddannelser, erhvervsuddannelser, teknikeruddannelser (konstruktører) længere videregående uddannelser: arkitekter, ingeniører, jurister m.fl.

Branchen reguleres endvidere med centrale mekanismer, som vi ligeledes kort skitserer her:

## Akkordsystemet

Der er en lang tradition for akkord i byggebranchen. Akkord er en aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager om, at arbejdet afregnes på baggrund af håndværkernes resultater frem for arbejdstid (timeløn). I overenskomster i byggebranchens fag er der således indskrevet, at alt arbejde skal akkorderes, hvis det er muligt. Akkorden beregnes ud fra en priskurant (som forhandles samtidigt med overenskomster) eller via slumpakkorder, hvor der forhandles en sum for arbejdet udenom priskuranten. Mellem 30 pct. og 40 pct. af håndværkerne aflønnes på denne måde, afhængigt af fag og konjunkturer. For malere er akkordprocenten helt oppe på 60-65 pct. Ud over akkorderingen er den næstmest udbredte aflønningsform timeløn (DTU 2004).

Akkordsystemet rummer en række fordele, og derfor taler mange, bl.a. fagbevægelsen, for at fastholde systemet. Håndværkersvende kan fastholde forholdsvis høje lønninger, og disse lønninger er med til at trække timelønnen op for hele faget. Sjakket er selvledende og har stor frihed. De bestemmer selv tilrettelæggelse af arbejdet, effektivitet og tempo, ansættelse og afskedigelse. Der er ingen HR-afdeling, der nedsætter retningslinjer – sjakket bestemmer selv, hvilke rammer der skal gælde. Arbejdsgiverne får effektivitet og behøver ikke føre tilsyn med fremdriften i arbejdet på samme måde som med medarbejdere på timeløn.

Der er dog også ulemper, hvorfor systemet løbende er til diskussion. Akkordsystemet belønner hastighed, men kan medføre at andre faktorer bliver nedprioriteret, f.eks. kvalitet, arbejdsmiljø, innovation og forandring, materialespild m.m. For håndværkerne kan det være nedslidende at skulle arbejde i et meget højt tempo. Lærlinge, ældre og andre, der ikke yder med fuld styrke, kan have svært ved at levere på de givne betingelser. Samarbejdet med andre fag kan blive udfordret, hvis man først og fremmest har behov for at sikre egne interesser, og der kan gå mange ressourcer med at beregne og forhandle akkorden både for arbejdsgivere og håndværkerne. Som det fremgår senere, påvirker denne arbejdsform den sociale omgangsform i branchen massivt.

## Udbud, konkurrence, AB, ABR og ABT-systemet

Offentlige byggerier med en byggesum over 40 millioner er underlagt EU's udbudsregler, som betyder at byggeriet skal i udbud. Private bygherrer bestemmer derimod selv, hvordan de vil organisere deres byggeri, og hvordan det skal konkurrenceudsættes. Men alle dele af værdikæden er underlagt konkurrence, og aktørerne byder ind på de enkelte byggeopgaver og dele af byggeriet, som de herefter vinder eller taber. Konkurrencen er derfor hård i hele værdikæden.



De fleste byggerier i Danmark styres via entrepriseret, de såkaldte ABR 18, AB 18, ABT 18 m.fl. De fastlægger spilleregler for samarbejde, aftaler og tvister. På nogle byggerier eksperimenteres der imidlertid med nye samarbejdsformer, hvor man prøver at bløde op for de juridiske rammer og konflikter, som byggerier, der kun gennemføres via ren enterpriseret, kan medføre.

### **Udenlandsk arbejdskraft**

Arbejdskraftens fri bevægelighed indenfor EU gør det muligt at tage arbejde i hele Europa. Ifølge tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering udgør udlændinge 11,4 pct. af medarbejderne i bygge- og anlægsbranchen. En andel der er steget støt siden 2011 (Altinget 2020). Udenlandske medarbejdere arbejder ofte for en lavere betaling end danske håndværkere, hvis de ikke er specialister indenfor et område. Hvis de arbejder for den overenskomst-aftalte mindsteløn i branchen, vil de som udgangspunkt være lavere lønnede end danske håndværkere på timeløn eller akkord (FAOS 2016). Fagbevægelsen rejser ofte bekymringer om social dumping i forhold til løn, arbejdstid, arbejdsforhold og arbejdsmiljø, da de peger på indikationer om, at udenlandske medarbejdere nogle gange arbejder for en betaling under mindstelønnen, lige som de mener, at der arbejdes længere end den overenskomstmæssige arbejdstid. Hermed kan den udenlandske arbejdskraft måske have en betydning for, hvordan økonomi-fokus påvirker arbejdsmiljøet, som det fremgår i denne rapport. Til gengæld gør den udenlandske arbejdskraft det muligt at skaffe den nødvendige arbejdskraft nu og her uden at skulle vente på at uddanne ny-rekrutteret dansk arbejdskraft. Branchen og samfundet bliver dermed ikke bremset af manglende ufaglært og faguddannet arbejdsudbud i byggesektoren.