

»BÄTTRE SJÄLVBILD  
OCH STÖRRE FÖRSTÅELSE  
FÖR ATT MÄNNISKOR  
FUNKERAR PÅ OLIKA SÄTT.«

VD HANS O JACOBSSON OM VAD  
BLI:S KURS I LEDARSKAP KAN GE

## **Catharina Elmsäter-Svärd: Vi har ett ansvar att ta vara på alla människors resurser**

# ”Det är skillnad på att va

**Catharina Elmsäter-Svärd har lång erfarenhet av att ha ledande positioner inom politiken, inte minst som infrastrukturminister. Den 1 oktober tillträdde hon som vd för Sveriges Byggindustrier.**

**– Båda rollerna är i en förtroendebransch: i det ena fallet handlar det om väljare och i det andra om medlemmar, säger hon.**

**C**atharina Elmsäter-Svärd sammanfattar de tre viktigaste målen för byggsektorn med orden attraktiv, sund och säker. De tre begreppen är tätt sammankopplade menar hon – för att kunna locka nya medarbetare måste branschen vara attraktiv, välfungerande och kunna erbjuda trygga arbetsmiljöer.

– Kompetensförsörjningen är en överlevnadsfråga och ledarskapet, oavsett nivå, spelar stor roll för resultatet. Den som är ledare för en grupp bär ett ansvar för arbetsmiljön och hur vi förhåller oss till varandra: hur vi använder språket och på vilket sätt vi exkluderar och inkluderar våra kollegor. Detta påverkar om vi förmår attrahera individer att välja och stanna kvar i branschen, säger Catharina Elmsäter-Svärd.

## Yrkesstoltheten är viktig

Flexibilitet är ett av nyckelorden i Catharina Elmsäter-Svärd's ledarskap och för henne är det viktigaste att resultaten levereras,

inte *hur* det görs. Se hela människan och förstå att alla fungerar olika, slår hon fast och tillägger att ett gott ledarskap inom byggbranschen kan betyda mycket för sektorns utveckling, inte minst när det kommer till jämställdhet och mångfald.

– Vi har ett samhällsansvar att ta vara på alla människors resurser, oavsett kön och bakgrund. Det vore orimligt att tro att guldklimparna bara skulle finnas i halva befolkningen.

För att öka yrkesstoltheten i branschen är det viktigt att minnas att varje gatu-sten, spik och bräda är en del av något större. Catharina Elmsäter-Svärd ser att den tekniska utvecklingen möjliggör ett smart samhällsbyggande där fler känner sig delaktiga i arbetet och stolta över resultatet. Och yrkesstoltheten är viktig för attraktiviteten.

– Byggföretag konkurrerar med varandra och för att orka, vilja och kunna vara företagare i denna sektor krävs näringspolitiska förutsättningar: att konkurrensen

sker på lika villkor, utan svartarbete och fusk. Medlemskap i Sveriges Byggindustrier innebär en kvalitetsstämpel och det är genom att få fler att vilja vara med som vi kan påverka hela branschen, säger Catharina Elmsäter-Svärd.

## Drar nytta av tidigare erfarenheter

I den nya befattningen som vd på Sveriges Byggindustrier tror Catharina Elmsäter-Svärd att hon kommer att få stor nytta av sina tidigare arbetslivserfarenheter. Kanske i synnerhet de gedigna kunskaperna om hur beslutsfattande, påverkansarbete och samspelet mellan näringsliv och politik går till.

– I och med att jag har den förståelsen kan jag förklara för våra medlemmar hur politikerna tänker även i de fall man kanske inte håller med dem. Jag blir nog lite av en gruppterapeut! ler Catharina Elmsäter-Svärd och tillägger:

– Jag har jobbat både i opposition och i majoritet och vet att det är viktigt att förstå olika sidors förutsättningar för att kunna göra ett bra jobb. Politik på alla nivåer spelar direkt roll för hur samhällsutvecklingen ser ut vad gäller bostäder och infrastruktur. Det påverkar våra medlemmar som är de som ska förverkliga planerna. Branschen skickar i sin tur

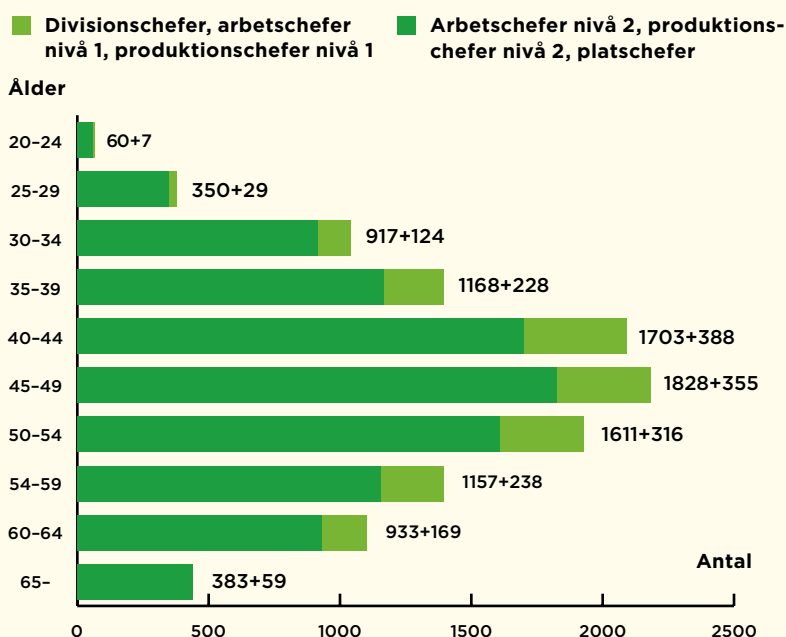
## CHEFER INOM BYGG ÄR SVENSKFÖDDA MÄN I MEDELÅLDERN

Byggbiz har analyserat hur ledarskapet inom byggbranschen ser ut med hjälp av statistik rörande ålder, kön och födelseland. Det är en tydlig bild som framträder: chefspositionerna inom branschen innehas till största del av medelålders män födda i Sverige.

Källa: Sveriges Byggindustrier

## BYGGCHEFER – I OLIKA ÅLDRAR

De allra flesta chefer, oavsett nivå, är mellan 40 och 54 år. En femtedel av de högre cheferna är mellan 40 och 44 år, och en ungefär lika stor andel av de lägre cheferna är mellan 45 och 49 år. Endast en liten andel av alla i ledande position är under 30 och över 65 år. Bland de högre cheferna var knappt två procent under 30 år, och bland de lägre cheferna var endast drygt fyra procent under 30 år.



# ra chef och ledare”

tillbaka signaler till politiken om vad den behöver, och på så sätt går det runt.

## Tid av förändring

Catharina Elmsäter-Svärd konstaterar att hon tillträder vd-posten i en tid av omdaning och hon ser det som sin första uppgift att förankra medlemmarnas förändringsarbete i den nya organisationen. Målsättningen är stärkta lokala krafter

och samtidigt en kraftfull nationell organisation.

– Ledarskapet är särskilt viktigt i tider av utveckling och som ledare har man med sig sitt eget förhållningssätt, jag måste alltid själv göra det jag förväntar mig att andra ska göra. Det är skillnad på att vara chef och ledare – ett gott ledarskap ska inte behöva basuneras ut, det ska kännas, säger Catharina Elmsäter-Svärd.

– Det värsta som kan hända är att människor inte vågar göra sitt jobb. De måste få förtroende att fullfölja sina ansvar utan att man som ledare går in och kortsluter processen. Det är okej att göra fel, det kan bara gå på två sätt: antingen bra eller dåligt, och man kan lära sig av båda resultaten.

TEXT OCH FOTO: NICOLE KLING

Det är okej att göra fel, det kan bara gå på två sätt: antingen bra eller dåligt, och man kan lära sig av båda resultaten.



Catharina Elmsäter-Svärd, vd för Sveriges Byggindustrier

## KORT OM CATHARINA ELMSÄTER-SVÄRD

**Karriär i korthet:** Hamnade av en slump på MUF-expeditionen i Stockholm för att ta hand om kampanjer och utbildningar. Har jobbat på en annonstidning och som hotellchef i Södertälje. Har haft ledande positioner inom Moderaterna på alla nivåer – som gruppleddare i Södertälje, riksdagsledamot, landstingsråd i Stockholm samt infrastrukturminister. Vd på Sveriges Byggindustrier sedan den 1 oktober 2017.

**Bostad:** På landet, i en villa i Södertälje.

**Intressen:** Ordförande i SSK, gillar sport och idrott! Hästar, sjunga och laga mat.

**Bästa mat:** Röror av alla de slag och smårätter från olika delar av världen.

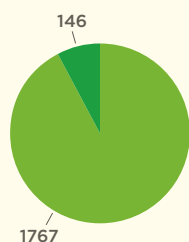
**Drömresmål:** Jag har rest så mycket i jobbet att drömresan för mig är resan hem.

**Världens häftigaste byggnad:** Burj Khalifa är häftigt för att den är så absurd. Annars tycker jag mycket om Treehotel utanför Luleå – det är riktigt häftigt!

**Dold talang:** Snavsvisor! Och jag kan Mozarts Requiemns sopranstämma utantill.

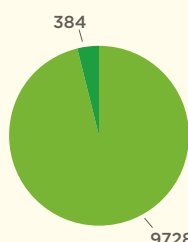


Divisionschefer,  
arbetschefer nivå 1,  
produktionschefer nivå 1

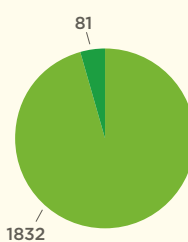


■ Män ■ Kvinnor

Arbetschefer nivå 2,  
produktionschefer nivå 2,  
platschefer

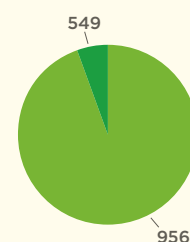


Divisionschefer,  
arbetschefer nivå 1,  
produktionschefer nivå 1



■ Inrikes födda ■ Utrikes födda

Arbetschefer nivå 2,  
produktionschefer nivå 2,  
platschefer



## BYGGCHEFER – KVNNOR OCH MÄN

Bland de högre cheferna är knappt åtta procent kvinnor och bland de lägre cheferna är knappt fyra procent kvinnor. Sammanlagt finns 530 kvinnor inom de båda kategorierna, vilket motsvarar 4,4 procent av de totalt 12 025 cheferna. Det finns alltså något fler kvinnor i ledande position på högre nivå, men det är långt ifrån någon jämn könsfördelning oavsett vilken chefskategori som analyseras.

## BYGGCHEFER – INRIKES OCH UTRIKES FÖDDA

En överväldigande majoritet av alla chefer inom byggsektorn är inrikes födda: endast 5,2 procent av alla chefer är födda utanför Sverige. Sammanlagt finns 630 utrikes födda chefer inom de båda kategorierna, och något fler återfinns bland cheferna på byggarbetsplatserna och bland de lägre chefspositionerna på tjänstemannasidan.

## ► VD HAR ORDET

## Därför är ett bra ledarskap avgörande för en attraktiv bransch

**Att vi får** en ännu mer attraktiv, sund och säker byggbransch är en av de viktigaste prioriteringarna för mig som ny vd i föreningen. För att uppnå det tror jag vi måste fokusera ännu mer på ledarskapet. Varför?

**För det första** är det inte självklart att en chef är en bra ledare. För att klara behovet av arbetskraft behöver vi ledare som får medarbetarna att trivas, utvecklas, ta ansvar och stanna kvar i yrket.

**För det andra** är ledarskapet normgivande för hur arbetsplatsen fungerar. Om ledaren inte tycker att det är viktigt med arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor kommer det inte heller att avspeglas i det dagliga arbetet. Alla medarbetare ska vara förvissade om att komma hem till familjen efter jobbet.

**För det tredje** attraherar en bra ledare talanger. Ledaren bygger team, tar hänsyn till mångfald och tar in personer som kompletterar sig själv, såväl som varandra, snarare än spegelbilder av sig själv. Den framgångsrikt rekryterande ledaren tänker längre än till sitt eget nätverk.

**Sist men inte minst** kan organisationens resultat härledas till ledarskapet. En bra ledare är målinriktad och skapar resultat, på kort och lång sikt. En bra ledare tappar inte fokus utan håller sig till planen och ser till företagets bästa. Kort sagt: vi behöver många bra ledare för att nå de mål vi har satt upp.

**Kristin Andersson**

Verkställande direktör  
Stockholms Byggmästareförening



# GOTT LEDARSKAP – en överlevnadsfråga

**Hans O Jacobsson är vd för Byggbranschens Ledarskapsinstitut (BLI) som erbjuder en skräddarsydd ledarskapsutbildning för byggbranschen. Deltagarna är chefer på olika nivåer – från vd:ar till arbetsledare – och sedan programmet startade 2011 har cirka 700 personer gått utbildningen.**

**Vad skiljer ledarskap inom bygg från andra branscher?**

– Byggsektorns utmaningar påminner om de utmaningar som andra branscher står inför, vi är alla i människobranchen brukar jag säga. Det jag har sett under de sex år som programmet har funnits är att ledarskapsutbildning gör väldigt stor skillnad just inom byggbranschen. I ett byggprojekt är samarbete och kommunikation av avgörande betydelse och då blir också ledarskapet extra viktigt: bra ordning på ledarskapet ger bra ordning i projekten. Utvecklingspotentialen inom byggbranschen är större än inom många andra branscher eftersom ledarskapet här tidigare har varit eftersatt. Det har hänt mycket inom detta område den senaste tiden och därför är det extra spännande att jobba med ledarskap inom bygg. Gott ledarskap är en överlevnadsfråga – för att vara en attraktiv bransch som lockar till sig duktigt folk behövs moderna värderingar som inte premierar konservativ machokultur.

**Vad innehåller utbildningen?**

– Innehållet bygger på svaren i en enkätundersökning där vi frågade vd:ar i små- och medelstora företag vad de önskar att deras ledare ska kunna. Svaren har kokats ner i de tio moduler som vi jobbar med och dessa handlar bland annat om konflikthantering, effektiv delegering och professionellt kundbemötande. Programmet är mycket pragmatiskt och praktiskt och poängen är att utbildningens olika delar ska ge konkreta verktyg för ledarskapets olika delar. Deltagarna är med och formar innehållet tack vare



FOTO: PRESSBILD

► **Hans O Jacobsson.**

sina olika bakgrunder och erfarenheter, det skapar en bra dynamik.

**Hur ser upplägget ut?**

– Kursen pågår under ett års tid och består av tio halvdagstillfällen. Den stora utmaningen med denna utbildning är att vi gör anspråk på att förändra folks beteenden och attityder. Förändring tar tid och det är lätt att falla tillbaka i gamla mönster när man är tillbaka i den operativa vardagen, därför är det viktigt att kursen pågår under en längre period. Programmet inleds med ett startmöte och avslutas med ett uppföljningsmöte och alla deltagare har en personlig handlingsplan med egna mål för utbildningen. Vid diplomeringen ska deltagarna redovisa vad de har lärt sig och inte sällan säger de att de fått bättre självbild och större förståelse för att människor fungerar på olika sätt.

TEXT: NICOLE KLING