



TEMA

INKLUDERING

»Vi har lyckats ta bort tabut kring att prata om känslor.«

MALIN SÖDERSTRÖM
ÅRETS BYGGKVINNA
VD, ISKAD

INKLUDERANDE PROJEKT - EN GOD KRAFT

Pia Berg, projektledare på iAPL, ser konceptet som en god kraft för att fler unga ska se byggbranschen som sin framtida arbetsplats.

SIDAN 2

FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Minglet på Byggarnas Hus är en av många insatser för att locka fler till byggbranschen, där bristen på arbetskraft är stor.

SIDAN 6

HON VILL GÖRA SKILLNAD

Oavsett vad du är intresserad av kan du hitta ett jobb inom bygg, säger Amalia Mohammadi på Serneke.

SIDAN 8

Fyra snabba med **PIA BERG**

1

Vad är iAPL?

- IAPL står för *inkluderande arbetsplatslärande* och är ett koncept som tagits fram för att få fler gymnasieelever att känna sig välkomna till byggbranschen under sin praktik. Företag kan ansöka om att bli godkända iAPL-företag och förbinder sig då att följa vissa kriterier som faktiskt gynnar alla på arbetsplatsen. Vår vision är att ingen ska lämna branschen på grund av att man känner sig exkluderad.

2

Varför är detta viktigt för byggbranschens kompetensförsörjning?

- När unga inte ser byggbranschen som sin framtida arbetsplats behövs goda krafter för att ändra på det, tanken är att iAPL ska vara en sådan god kraft. Historiskt har branschen rekryterat från en snäv grupp men nu går inte det längre. Jag började själv som kvinna i branschen på 1980-talet och vet att det ofta är kulturen, och inte ointresse för yrket, som får folk att sluta. iAPL är ett led i att skapa en inkluderande miljö som säkrar kompetensförsörjningen eftersom den välkomnar fler.

3

Vad har företagen att vinna på att certifiera sig?

- Företaget skapar incitament för att prata om mjuka värden och tydliggör, både internt och externt, vilken värdegrund som gäller. Dessutom kan företaget använda iAPL i sin marknadsföring och sitt varumärkesbyggande. Ett företag som tydligt visar att man tror på jämställdhet och mångfald blir mer attraktivt, vilket breddar rekryteringsbasen.

4

Vad hoppas ni att initiativet ska leda till?

- I grunden handlar det om att skapa en bättre arbetsmiljö för alla i byggbranschen och att bryta osunda mönster. Ur ett längre perspektiv hoppas vi att iAPL ska vara en del i att skapa en bransch som ses som ett naturligt karriärval för fler. Jag brukar säga att det inte är vi som redan är i branschen som kommer revolutionera den, det är den yngre generationen som kommer göra det. Vårt jobb är att släppa in dem och med iAPL kommer vi förhoppningsvis en bit på den vägen. □

TEXT: NICOLE KLING



FOTO: PRIVAT

Namn Pia Berg

Yrke Projektledare iAPL



FOTO: ROSIE ALM

NY LAG OM YRKESPROGRAMMEN

Nya bestämmelser ska göra det lättare för elever på yrkesprogram att nå grundläggande behörighet till högskolan. De nya bestämmelserna ska börja tillämpas för elever som påbörjar sin utbildning höstterminen 2023 och innebär att:

- de kurser som krävs för grundläggande behörighet kommer att ingå i programstrukturen för alla yrkesprogram.
- yrkesprogrammets omfattning utökas.
- elever på yrkesprogram får möjligheten att välja bort grundläggande behörighet.
- elevernas garanterade undervisningstid utökas.
- elever på yrkesprogrammen kommer att läsa fler gymnasiepoäng per termin.

Källa: www.skolverket.se

TEMA INKLUDERING

SPÄNNANDE RESULTAT I NY RAPPORT

I *Sila Snacket* – en rapport om ett byggföretags kultur i förändring (2022) finns flera intressanta fynd värda att lyfta:

- Fyra av tio anställda upplever att deras kollegor behöver anstränga sig för att passa in i gemenskapen.
- Ungefär en tredjedel av anställda upplever att jargongen är för tuff.
- Nästan varannan anställd upplever att det är svårt att säga ifrån när en kollega säger något nedvärderande.
- En av rapportens slutsatser gör gällande att kvinnor används som ursäkt för en mjukare jargong:

»Många menar att språket blir annorlunda, mjukare och bättre när kvinnor är närvarande. Vi har däremot inte kunnat se något som pekar på att kvinnor skulle efterfråga en mjukare jargong mer än män, därför riskerar förändringen också att bli obeständig eftersom orsaken varför blir fel; behovet av en förändring är inte en könsfråga. Men när kvinnor är orsak blir de också ofrivilligt avgörande ifall jargongen är olämplig eller inte, vilket riskerar att istället befästa en grov jargong eftersom kvinnan, likt alla andra anställda, skulle ha samma skäl att bidra till en grov jargong för att passa in i gemenskapen. Vi kan alltså anta att retoriken där kvinnor blir förändringsagenter i branschen motverkar själva förändringen eftersom det bortser från att det inte är kvinnor som ensamt efterfrågar den – det gör alla.«

FLER POSITIVA ERFARENHETER

IAPL står för *inkluderande arbetsplatslärande* och syftar till att skapa positiva erfarenheter av branschen där fler ska känna sig välkomna. Det är Byggbranschens yrkesnämnd, BYN, som utfärdar kvalitetsmärkningen iAPL och för att få den ska företagen uppfylla ett antal kriterier – däribland att elevens lärande ska stå i fokus och att företaget har riktlinjer och rutiner för att motverka sexuella trakasserier, kränkningar och diskriminering enligt gällande lagstiftning.

Läs mer på: www.byggbranschens-yrkesnamnd.se/iapl/



MALIN SÖDERBERG

Ringar på vattnet

»Ingen kan förändra hela världen, men om jag kan förändra synen på psykisk ohälsa, machokultur och vikten av jämställdhet hos de 20 män som jag arbetar med, så har vi ju kommit någonstans på vägen.«

Malin Söderberg prisas för sina insatser för en förbättrad psykosocial arbetsmiljö inom byggbranschen. Hon ser sitt arbete för ökad inkludering som en nödvändighet, inte minst för kompetensförsörjningen.

– Jag känner både män och kvinnor som valt bort bygg på grund av den råa jargongen. Vi måste utmana destruktiva manlighetsnormer för att kunna vara ett karriärsalternativ för fler, säger hon.

Malin Söderberg känner sig kluven inför utmärkelsen *Årets byggkvinna*. Å ena sidan tycker hon att prisets existens kommunicerar att det pågår ett aktivt inkluderingsarbete inom byggbranschen, å andra sidan hade hon helst sett att priset inte alls behövdes.

– Jag vill inte att någon ska prata om mig som att jag är en kvinnlig vd. Jag är företagsledare och saneringstekniker, mitt kön är sekundärt. Men eftersom jag har erfarenhet av hur det är att vara kvinna i en mansdominerad miljö ger det mig värdefulla insikter om vad som behöver göras för att råda bot på begränsande normer, konstaterar Malin Söderberg.

Malin Söderberg beskriver sig som en operativ vd som både är involverad i pågående uppdrag och de flesta övriga delar som rör verksamheten: ekonomi,

marknadsföring, rekrytering, kundvård och personalfrågor. Och, inte minst, kulturbyggandet i bolaget.

– Ingen kan förändra hela världen, men om jag kan förändra synen på psykisk ohälsa, machokultur och vikten av jämställdhet hos de 20 män som jag arbetar med, så har vi ju kommit någonstans på vägen. Alla de 20 männen har ju i sin tur människor runtomkring sig som de påverkar. Hela poängen med mitt arbete med dessa frågor är att det ger goda ringar på vattnet, säger hon.

Okej att prata känslor

Malin Söderbergs insats började med tre personalmöten som hade temana machokultur, psykisk ohälsa hos män och jämställdhet. De anställda fick diskussionsfrågor att prata med varandra om i grupp och de engagerade samtalen fortsatte även efter mötena. Därefter ordnade Malin ett företagsevenemang där hela arbetsgruppen gick och såg Mia Skärings föreställning »No more fucks to give« i Globen.

Varje morgonmöte får alla anställda frågan hur de mår. Fler och fler vågar dela med sig av saker som påverkar dagsformen och det skapar bättre förutsättningar för att kunna bli bemött med förståelse och hänsyn, vilket också innebär att onödiga konflikter undviks.

Byggbranschen är full av underbara människor och jag är övertygad om att det är möjligt att skapa en arbetskultur som fler mår bra av.

FOTO: ROSIE ALM

KORT OM MALIN SÖDERSON

Karriär i korthet: Fast anställd på Iskad sedan 2002, arbetade inledningsvis mest med fuktskador och avloppsspolning. Därefter verksam som arbetsledare, vice vd och sedan 2015 som vd. Gick hantverksprogrammet med floristinriktning på gymnasiet.

Bostad: I en lägenhet precis vid skogen i Upplands-Bro.

Intressen: Allt som har med naturen och en aktiv livsstil att göra – jag åker gärna skidor, tränar styrketräning och vistas på sjön.

Byggnad som har gjort stort intryck på mig: Doumokedralen i Milano.

Oväntad förmåga: Jag är ganska duktig på att laga mat och att baka glutenfritt. Bemästrar det mesta i pysselväg.

UR JURYNs MOTIVERING

Vinnaren av priset Årets byggkvinna tilldelas en kvinna som inte bara är en otrolig förebild, utan även en ledare som tar ansvar, utvecklar och leder personerna i hennes omgivning.

I sitt ledarskap tar hon ansvar för olika områden som rör den psykosociala arbetsmiljön, rutiner vid planering och utvecklingen av en maskinpark.

Hon är en person som genom ett konsekvent och långsiktigt arbete har byggt upp en företagskultur som gynnar medarbetarna. Hon imponerar och inspirerar branschen till att ta helhetsansvar för företag och fortsätta utveckla processer och rutiner allt eftersom att tiderna ändras.

– ÅRETS BYGGKVINNA

– Den största bedriften är att vi har lyckats ta bort tabut kring att prata om känslor. Det finns ett stigma kring psykisk ohälsa hos män och det gör mig ledsen att det är så många som inte kan dela med sig och be om hjälp. Självmord är den vanligaste dödsorsaken bland män mellan 15 och 44 år och eftersom byggbranschen är en mansdominerad bransch är detta frågor som berör oss, säger Malin Söderström som också sett till att alla anställda vid behov har tillgång till en terapeut som en del av företagshälsovården.

Machokultur och psykisk ohälsa

Under sina drygt 20 år i branschen har Malin Söderström stött på alla tänkbara former av motstånd: hennes kompetens har ifrågasatts, hon har förminskats, objektifierats, genomlidit sexuella trakasserier och kränkningar.

– Jag funderade över om alla de här individerna verkligen är så fräcka, eller om problemet ligger i en tyst förväntan från gruppen om att det är såhär man ska bete sig på en byggarbetsplats, säger Malin Söderström som menar att toxisk machokultur och psykisk ohälsa hos män går hand i hand.

Beroende på vilket sammanhang man vill bli inkluderad i så ställs det olika krav på vad man behöver göra för att leva upp till normerna och

accepteras. Om det är en kultur som kräver att man tar onödiga risker, är grov i munnen och gör saker som man egentligen inte vågar är det kanske den vägen man går, resonerar hon.

– Män måste förtjäna och upprätthålla sin manlighet, vilket gör manligheten skörare än kvinnligheten som inte ifrågasatts på samma sätt. Deprimerade män betar sig ofta annorlunda än deprimerade kvinnor. När man inte »får« må dåligt mentalt så tar man till andra strategier: man kanske isolerar sig, dövar sig med alkohol, blir passiv och stingslig. Sjukvården har inte heller alltid tillräcklig kunskap om hur psykisk ohälsa hos män yttrar sig, vilket leder till att inte alla får rätt hjälp.

För Malin Söderström har en av nycklarna i arbetet med den psykosociala hälsan varit att männen själva måste ta ansvar för sitt mående och för sin inställning.

– Vi måste förutsätta att män förstår och kan förändra det som inte är sunt. Det värsta jag vet är inställningen »boys will be boys«, eftersom den indikerar att män inte är kapabla att tänka själva. Byggbranschen är full av underbara människor och jag är övertygad om att det är möjligt att skapa en arbetskultur som fler mår bra av. □

TEXT OCH PORTRÄTT: NICOLE KLING



Grattis!

Malin får priset för att hon är en inspirerande förebild.

FOTO: ISTOCK

” Det är en fantastisk möjlighet för företag att hitta duktiga framtida medarbetare.

ERIKA HANN OM MATCHNINGEN MELLAN STUDENTER OCH FÖRETAG I BYGGARNAS HUS



ÖKAD INKLUDERING

SKA LOCKA FLER TILL BRANSCHEN

Det råder personalbrist inom de flesta av yrkeskategorierna inom bygg, trots det minskar antalet byggutbildningar. Med kvalitetsmärkning av arbetsplatser och modernisering av bygg- och anläggningsprogrammet hoppas man kunna vända utvecklingen och få fler att söka sig till branschen.

FOTO: ROSIE ALM



KOMPETENSFÖRSÖRJNING är en högt prioriterad fråga för byggbranschen och för att förbättra rekryteringsläget har en rad initiativ som syftar till förbättrad arbetsmiljö och -kultur tagits fram. Ett exempel är konceptet iAPL som drivs av Byggbranschens yrkesnämnd (BYN), en kvalitetsmärkning av företag som tar emot elever på arbetsplatslärande.

– Första omgången av certifieringen sker i höst och för att få kvalitetsmärkningen iAPL ska företagen uppnå ett antal kriterier, bland annat att företaget har riktlinjer och rutiner för att motverka sexuella trakasserier, kränkningar och diskriminering enligt gällande lagstiftning, säger Erika Hann, företagsrådgivare kompetensförsörjning på Byggföretagen.

TANKEN BAKOM iAPL är att alla elever ska få en bra första erfarenhet av branschen under sitt arbetsplatslärande, vilket i förlängningen tros kunna ha en positiv påverkan på kompetensförsörjningen. Med information, checklistor och handlingsplan för eventuella åtgärder stödjer BYN företagen i detta arbete.

– Eleverna kommer till arbetsplatsen för att känna efter om byggbranschen kan vara rätt för dem och att känna sig välkommen är en viktig del av den upplevelsen, säger Erika Hann.

Erika Hann konstaterar vidare att det utbildas för få i förhållande till kommande pensionsavgångar och planerade infrastruktur- och byggprojekt. Det finns behov av personal inom de flesta yrkeskategorier – både tjänstemän och yrkesarbetare – och fler unga skulle behöva söka sig till denna del av samhällsbyggnadssektorn för att säkra återväxten av arbetskraft. De nya bestämmelserna som ger gymnasieskolans yrkesprogram grundläggande högskolebehörighet och som träder i kraft hösten 2023 tror Erika Hann kan ha en positiv inverkan på antalet ansökningar till bygg- och anläggningsprogrammet.

– Elever som står i begrepp att välja gymnasieprogram har uttryckt en oro för att dörren till vidare studier stängs om de väljer ett yrkesprogram. Tidigare har högskolebehörigheten varit något man själv aktivt har behövt välja till, men nu kommer den att finnas med automatiskt, säger hon och fortsätter:

– Bygg- och anläggningsprogrammet behöver också göras mer attraktiv och en bättre samverkan mellan bransch och skola skulle kunna bidra till en modernisering av utbildningen. Jag uppmuntrar därför representanter från arbetslivet att engagera sig i skolornas programråd.

MEDAN GYMNASIESKOLANS YRKESPROGRAM kompetensförsörjer de praktiskt orienterade yrkeskategorierna inom bygg förser KTH och yrkeshögskolorna tjänstemannasidan med byggingenjörer. Varje år ordnas en matchning mellan studenter från samhällsbyggnadsprogrammet vid KTH och företag i form av ett mingel i Byggarnas Hus. I våras bjöds det på afternoon tea och studenterna från år ett och två på utbildningen fick möjlighet att träffa representanter från tio olika företag som alla erbjöd betald sommarpraktik.

– I den femåriga civilingenjörsutbildningen ingår ingen praktik alls. Eftersom studenterna ska välja en inriktning under sin utbildning är det viktigt att de får möjlighet att skaffa sig erfarenhet av bygg för att få upp ögonen för branschen, säger Erika Hann och tillägger:

– Det är också en fantastisk möjlighet för företag att hitta duktiga framtida medarbetare. Att knyta kontakt med studenterna tidigt under deras utbildning ökar chanserna att de ska välja just dem som framtida arbetsgivare och så är man dessutom med och visar upp samhällsbyggnadssektorn. Vår förhoppning är att ännu fler företag ska vilja medverka på minglet nästa år.

ARBETSLEDARE OCH PLATSCHEFER har varit bristyrken under en längre tid och trots ökade YH-utbildningsplatser räcker det inte till för att möta efterfrågan.

– De studerande har i stort sett jobb direkt efter utbildningen. Fördelen med yrkeshögskolorna är den praktiska förankringen genom LIA som skapar kontakt med arbetslivet tidigt under studierna, säger Erika Hann.

Byggbranschen målas ofta upp som en framtidsbransch som erbjuder många olika karriärvägar och möjlighet till fortbildning. Dessutom är löneläget bra, både för tjänstemän och yrkesarbetare, och jobbet är utvecklande eftersom man får vara med och bygga samhället – bokstavligen talat. Utmaningen består fortsatt i att skapa en arbetsmiljö som fler mår bra av och ta itu med den problematik som den på många håll rådande machokulturen innebär.

– Vi driver något vi kallar inkluderande arbetsliv som involverar både skolor och företag. Genom ett aktivt förändringsarbete med stöd från legitimerade organisationspsykologer och beteendevetare är målet att skapa en attraktiv bransch där fler vill stanna kvar. Vi vill få bukt med den exkluderande jargongen och istället skapa en välkomnande kultur. □

TEXT: NICOLE KLING

VALDE BYGG FÖR ATT GÖRA SKILLNAD

Amalia Mohammadi är entreprenadingenjör på Serneke och beskriver sitt jobb som att vara spindeln i nätet. För henne var karriärsvalet inspirerat av vänner som talat gott om branschen samt viljan att tillföra något nytt – och hittills känns allt helt rätt.



FOTO: SERNEKE | DAVID LAGERLÖF

UTBILDNINGEN TILL BYGGNADSSINGENJÖR med inriktning mot hållbart byggande på Nackademin ledde till jobb redan under studietiden. Amalia Mohammadi gjorde båda sina praktikperioder hos Serneke, fick timanställning medan hon fortfarande pluggade och fast anställning direkt efter examen.

– Det kändes på en gång att Serneke är ett företag som passar mig och min personlighet: jag tycker om att lära mig nya saker, utmanas och utvecklas. Företaget välkomnar mina idéer om förändring och förbättring och det känns roligt att få vara med och påverka, säger Amalia Mohammadi, som skrev sitt examensarbete om produktivitet, effektivitet och lönsamhet inom byggbranschen.

BLAND HENNES IAKTTAGELSER av branschen finns att erfarenhetsåterföringen är bristfällig och att digitala verktyg inte används i den utsträckning som krävs. Behovet av nytänkande är något Amalia ser som avgörande för branschens framtid, men det är också en anledning att hon själv lockades hit.

– Jag vill vara med och göra skillnad. Byggbranschen är en stor del av Sveriges BNP och den borde vara mer lönsam än vad den är. Vår bransch behöver ta intryck av andra mer innovativa verksamhetsområden, inte minst när det gäller rekryteringen, säger hon och tillägger:

– Det finns så mycket kompetens där ute som går till spillo av den enkla anledningen att människor inte känner att bygg är för dem. Branschen behöver verkligen mer inkludering och mångfald, och det skulle också öka lönsamheten. Vi behöver fler perspektiv för att kunna utvecklas dit vi behöver vara.

ATT UTMANA MANSDOMINANSEN och de begränsande normerna är viktigt för Amalia Mohammadi, liksom att själv få vara med och bygga samhällen och se konkreta resultat av hårt arbete. Hon förklarar att titeln entreprenadingenjör ger god inblick i ett projekts olika delar: ekonomi, produktion, kundrelationer och ett delat ansvar för helheten tillsammans med platschefen/projektchefen.

– Jag har många vänner i branschen och inspireras av allt de har fått vara med och skapa, både arkitektur och historia. Mitt första projekt var muséet VRAK som ju redan har blivit ett nytt landmärke på Djurgården. Min roll där var att möjliggöra ny teknik för att förmedla marinbiologisk historia med VR-teknik och hologram, säger hon och avslutar:

– Jag tror att fler skulle vilja jobba inom byggbranschen om de kände till alla olika spännande roller och yrken som finns här. Oavsett vad du är intresserad av kan du hitta ett jobb inom bygg där du får utlopp för just det: hållbarhet, försäljning, digitalisering, innovation, teknik, akustik, hantverk – det är bara fantasin som sätter gränser. □

TEXT: NICOLE KLING