

# SILA SNACKET



En undersökning om ett byggföretags  
kultur i förändring



# FÖRORD

**ATT SNACKA SÅ ATT ALLA KÄNNER SIG VÄLKOMNA** är kanske inte det vi inom byggbranschen varit bäst på, eller gjort oss mest kända för, genom åren. Vi har under lång tid dragits med en jargong som exkluderar och diskriminerar människor både inom och utanför branschen. Förutom att vi självklart ska ha ett språkbruk och ett bemötande som välkomnar alla, bara för att det bara SKA vara så, så är det faktiskt också vitalt för affären. Vi har ett skrikande behov av mer arbetskraft i byggbranschen och då kan vi inte utesluta så många som vi gör idag. Det är ingen hemlighet. Och ändå fortsätter vi i samma spår.

På TL Bygg har vi valt att gå till botten med varför det många gånger är så här. Vad beror det på, hur vill vi ha det egentligen och hur ska vi tillsammans faktiskt göra någonting åt det. På riktigt göra någonting åt det. Det är några av de frågor vi börjat bena ur under hösten 2021. Med hjälp av f.d. snickaren och numera genusvetaren Charlie Klang har vi genomfört ett arbete bestående av en enkät, ett stort antal djupintervjuer med medarbeterna samt workshops för precis varje anställd i bolaget. Allt under initiativet Sila Snacket.

Hur vi gjorde det arbetet, vad som blottades, vad vi kom fram till och vilka insikter vi fick som vi kan använda för vårt fortsatta arbete. Ja, det och lite till kan ni läsa om i denna rapport.

Trevlig läsning!

*Johan Edlund, vd TL bygg*



**JOHAN EDLUND**  
vd, TL Bygg

”

*I stunden skrattar jag och tycker det är kul. Men jag gör det ofta för att inte paja stämningen.*

# SAMMANFATTNING

**BYGGBRANSCHEN** är en av många branscher där inkludering i arbetet blir allt mer efterfrågat och ett grovt språkbruk anses ofta som ett hinder för att alla ska trivas. Rapportens syfte är att utforska hur anställdas välmående i byggföretaget TL Bygg påverkas av jargongen som förekommer. Genom att analysera enkätsvar och föra samtal i både intervjuer och workshops visar det sig att anställdas välmående och trivsel är starkt kopplat till känslan av gemenskap. Rapporten tar upp vad en god gemenskap anses vara och visar att humor och skämt i jargongen ofta används för att skapa tillhörighet. Men det är också i samband med humor som flera diffusa begrepp blir förekommande och där tycks inte finnas en tydlig gränsdragning mellan ett språkbruk som är okej och inte. Istället finns en gråzon i jargongen där det varierar från person till person vad som är okej och inte, vilket ökar risken för missuppfattningar, kränkningar eller exkludering.

Anställda menar att de känner av varandras gränser medan rapporten visar motsatsen eftersom flera personer väljer att skratta med eller skämta tillbaka istället för att säga ifrån. Det kan skapa en illusion där en grov jargong framställs vara mer önskad än den faktiskt är. Konsekvensen som framgår, till följd av att det är viktigt att passa in i gemenskapen, är risken att en person bidrar till en jargong varken den själv eller andra vill ha.

**RAPPORTEN BELYSER OCKSÅ** hur kvinnor i byggbranschen används som orsak för en mjukare jargong. Men inget stärker att kvinnor skulle efterfråga det mer än män och istället riskerar det att ha en motsatt effekt eftersom kvinnors bidrag till grov jargong också legitimerar den. Mycket talar för att lösningen till att motverka exkludering i språket är den samma som för att motverka illusionen i jargongen – om anställda slutar bidra med grov jargong eller börjar säga ifrån när de tar illa upp så finns där inte längre en illusion om att en grov jargong är önskad.

Men, det tycks kräva både tid och utrymme för anställda att kunna diskutera jargongen, i kombination med insatser från organisationen som gör det lättare att säga ifrån. Rapporten ger insyn i de många diskussioner som uppstår i ett byggföretag så fort anställda ges möjligheten att samtala med varandra om gemenskap, jargong och civillkurage. Men även de många lärdomar och insikter som uppenbaras för att främja inkludering på arbetsplatserna.



**CHARLIE KLANG**  
projektledare Sila Snacket

# INNEHÅLL

## 1. 2. 3.

**En förklaring till varför** gör vi det här och hur hela initiativet drog igång.

**Så här** gick det interna arbetet till. Vi avslöjar vår metod och vårt framtagande av material.

**Redovisning av resultat** från enkät, djupintervjuer och alla genomförda workshops.

## 4. 5.

**En djupdykning i resultatet** där vi analyserar ämnen som gemenskap, jargonger och vår förmåga att säga ifrån.

**Avslutande slutsatser**, kloka insikter och vad vi tar med oss framöver.



# DÄRFÖR GÖR VI DET HÄR!

**ATT DET RÅDER EN MACHOKULTUR** i byggbranschen är allmänt känt. Denna kultur beskrivs vara bidragande till att många ungdomar väljer bort byggbranschen samtidigt som både kvinnor och män lämnar den på grund av hur de behandlas. I januari 2022 mätte Byggcheferna ett machoindex på 50% i branschen vilket innebär att hälften av alla tillfrågade chefer upplever en kultur som består av nedvärderande jargong. Samma kultur har genom forskning också kopplats till fler arbetsplatsolyckor som följd av ökat risktagande och bristande säkerhetstänk.

TL Bygg ville ta reda på hur närvarande denna kultur är i den egna organisationen. Under hösten 2021 har vi därför undersökt hur anställdas välmående påverkas av jargong och attityder i arbetet. Både för att bedöma hur det ser ut hos oss idag, och för att hitta fler vägar till att bli mer inkluderande.

Denna rapport är en sammanställning av det interna arbetet vi gjort, vad det har visat och vilka lärdomar som kan dras av det. Frågan om machokultur i byggbranschen är ständigt aktuell men det finns brist på både metoder och material som svarar på hur problemet ska bemötas. Vår förhoppning är att denna undersökning ska bidra till att bättre förstå hur vi själva och andra organisationer kan arbeta för att skapa mer inkluderande arbetsplatser.

# 1.



# OCH SÅ KOM DET TILL

**INGEN STOR FÖRÄNDRING** sker över en natt och det är viktigt att se hela processen bakom den. Hur TL Bygg kom till beslutet att genomföra detta projekt har underlättats av de insatser och lärdomar man haft från tidigare initiativ.

TL Bygg hade bland annat uppmärksammat att det många gånger är svårt att förstå varandra i byggbranschen eftersom det finns många gamla och ibland märkliga termer för olika ord, verktyg eller material. En person utanför branschen skulle ha svårt att hänga med i språket och detta riskerar även att påverka relationen med beställare, leverantörer eller underentreprenörer. För att bättra denna kommunikation startade TL Bygg under våren 2020 en insamling av ord och begrepp, från anställda och andra verksamma i branschen, som används i branschen men kan vara svåra att förstå.

Många roliga och märkliga ord skickades in och dessa resulterade i det fysiska och digitala spelet Snickerisnack. Men, i samband med insamlingen så skickades det även in många otrevliga eller rätt ut nedvärderande eller exkluderande ord....

**DET SKAPADE STARKA REAKTIONER** och födde idén av att göra ett större internt arbete för att skapa tryggare arbetsplatser för anställda och undersöka hur organisationen kan bli ännu starkare på inkludering. Genusvetaren Charlie Klang anlitas för att intervjua anställda och göra workshops kring gemenskap, jargong, trygghet och civilkurage.

Parallellt med den interna undersökningen så lanserade TL Bygg även märket Sila Snacket och initiativet för att motverka hård jargong och värna om varandras hälsa och välmående i branschen. Sila Snacket skulle både användas internt och för att motivera andra företag att ta ställning mot kulturen. Arbetet bakom märket, vad det innebär och hur det fungerar, skulle sedan bli väldigt närliggande den interna undersökning och mycket av det material och de metoder som tagits fram för Sila Snacket har tagit avstamp i de slutsatser och den problembild som målats upp.





# SÅ HÄR GICK ARBETET TILL

METOD & MATERIAL - ENKÄT, INTERVJUER, WORKSHOPS



**GENOM HELA UNDERSÖKNINGEN** har vi velat låta anställdas verklighet växa fram och inte tillskriva dem en kultur de kanske inte har. Deras idéer och berättelser är centrala för att förstå vad vi behöver förändra, men också hur vi behöver förändra det. Därför har det varit viktigt för oss att först lyssna på våra anställda och sedan tillämpa metoden, vilket i retroperspektiv även var nyckeln till varför undersökningen varit så väl bemött i organisationen. Genom att låta alla vara delaktiga i att beskriva en verklighet så ökar också chansen att vi träffar rätt i våra försök att göra alla tryggare.

2.

**SYFTET MED ENKÄTEN** var att få tillförlitlig statistik på hur anställda upplever gemenskap, jargong och trygghet att säga ifrån i arbetet. Denna statistik skulle sedan utvärderas och bli riktmärke för vilka spår undersökningen skulle ta. Det var viktigt att ta fram frågor som skulle ge en god insyn i vår egen organisation och framförallt i hur anställda påverkas av jargong i arbetet. Frågorna uppmanade därför respondenterna att reflektera både över både sitt eget beteende och ens kollegors, två perspektiv som är väldigt bra att ställa mot varandra i en analys

Alla anställda och konsulter i företaget fick delta i insamlingen. Enkäten var anonym och strukturerades utan kategorier (bilaga 1).

**FÖR ATT FÅNGA ANSTÄLLDAS UPPLEVELSER** mer på djupet genomförde vi ett antal intervjuer. En intervjumall utformades (bilaga 2) med frågor kring fyra teman: jargong, gemenskap, trygghet och identitet. Intervjuerna var menade att skapa en tydligare bild av hur verkligheten ser ut på våra arbetsplatser, samtidigt som frågorna också skulle utmana, väcka tankar och skapa reflektioner. Det innebar att samtalen kunde ta oväntade riktningar och ge flera insikter vi inte var förberedda på, vilket också varit vår ambition. Annars skulle vi riskera att missa viktiga perspektiv.



## WORKSHOPS



**VÅRA WORKSHOPS VAR AVSEDDA** att ge alla i organisationen utrymme att diskutera och tolka de resultat som framkommit genom enkätinsamlingen och intervjuerna. Workshopparna hade mellan fyra till tolv deltagare, där alla anställda och konsulter i organisationen deltog, och pågick mellan två och tre timmar. Workshopparna var, med något undantag, uppdelade efter yrkesarbetare och tjänstepersoner, samt efter byggprojekt.

Upplägget var att presentera statistik från enkätsvaren eller påståenden från intervjuerna. Det material som presenterades kunde vara både positivt och negativt, visa på utmaningar eller helt enkelt bara vara svårt att tolka. Poängen var för gruppen att diskutera resultatet, ifall de håller med om påståendet, varför det ser ut som det gör, och vad vi kan göra tillsammans för att gå vidare. Övningarna centerade kring samma teman som i tidigare delar av undersökningen och deltagare fick diskutera vad som skapar en god gemenskap, vad som kan göra en gemenskap ansträngd, vad som kännetecknar en bra jargong och hur förutsättningar det finns att säga ifrån när någon säger något nedvärderande.

*“Workshops hjälper oss att förstå och pröva enkätsvaren och intervjuerna, ett jättebra komplement för att diskutera våra resultat med anställda och få ett större helhetsintryck.”*

*- Charlie Klang, Projektledare Sila Snacket*





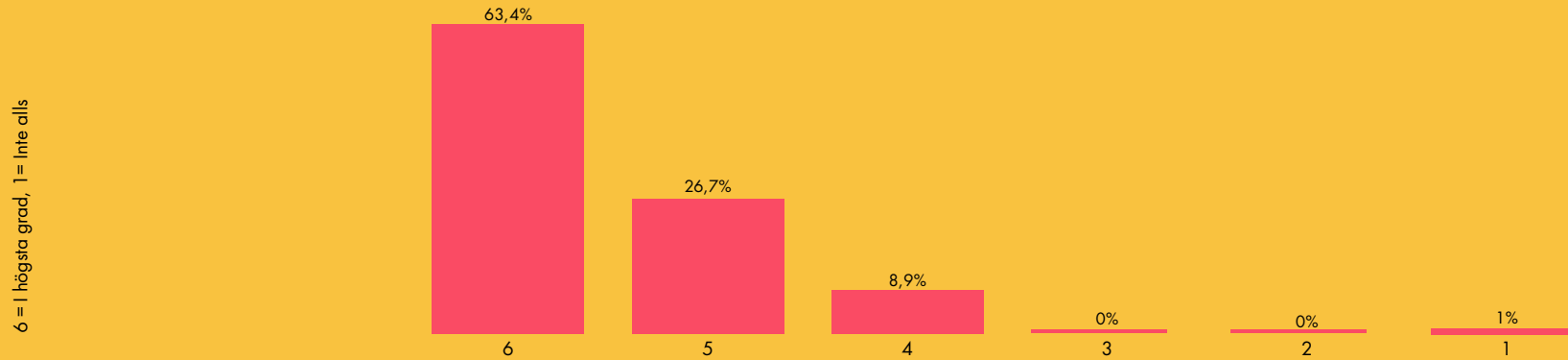
# 3. DET HÄR HAR VI SETT

## RESULTAT

**REDOVISNING AV STATISTIK OCH OLIKA BERÄTTELSE** från undersökningen. Resultaten presenteras objektivt och all form av diskussion kommer senare i rapporten.

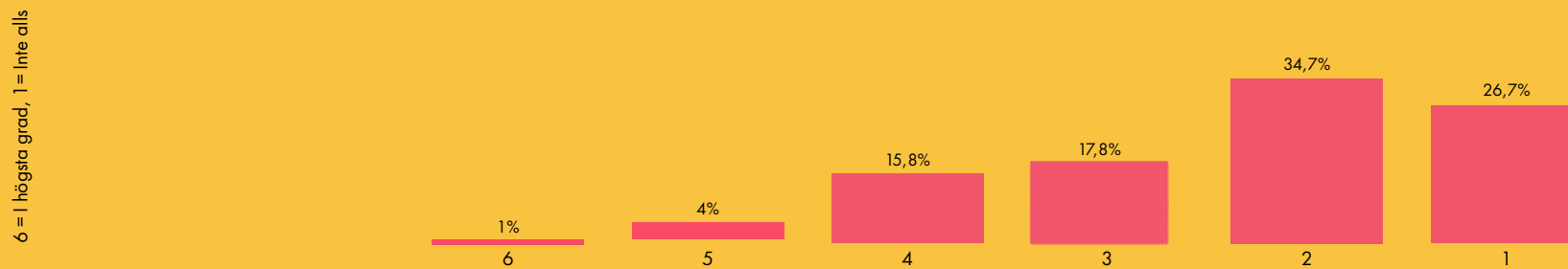


## Gemenskap är viktigt för mig



Gemenskap framställs vara viktigt i arbetet för anställda.

## Jag upplever att andra behöver anstränga sig för att passa in



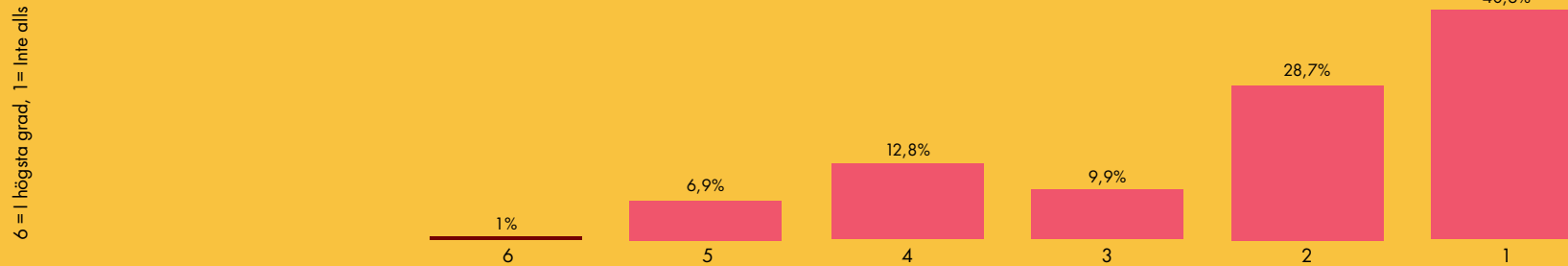
Fyra av tio anställda upplever att deras kollegor behöver anstränga sig för att passa in i gemenskapen i olika utsträckning.



”

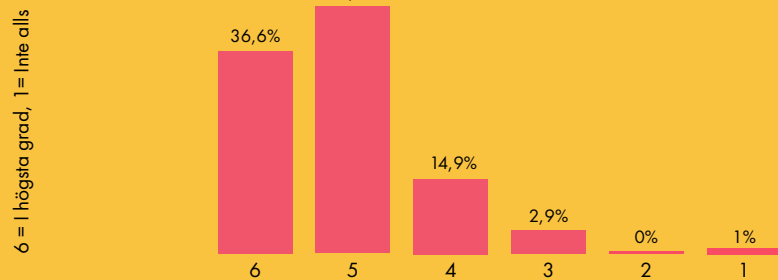
*Jag trivs inte i det här grabbgrabbiga egentligen. Sen kan jag ibland vara del av det, men jag trivs inte i det. Skulle jag få välja så skulle jag haft en arbetsplats där det inte var så. Därför är det viktigt för de yngre som kommer in också, att man försöker förändra och skapa något nytt.*

## Jag upplever att vi har en för tuff jargong



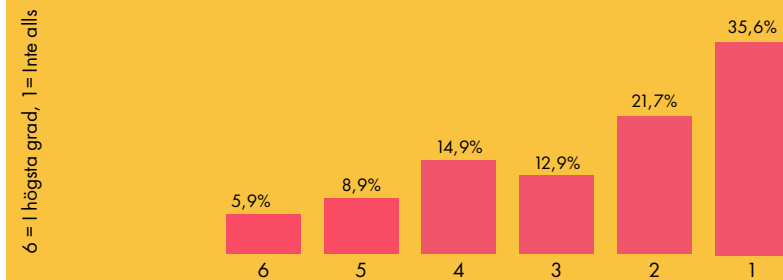
Ungefär en tredjedel av anställda upplever att jargongen är för tuff i olika utsträckning.

## Jag trivs i den jargong vi har idag



Bland anställda finns en hög trivsel i jargongen de har. En stor majoritet av anställda trivs i jargongen som förekommer.

## Det är svårt att ta upp med en kollega när hen sagt något nedvärderande



Nästan varannan anställda upplever att det är svårt att säga ifrån när en kollega säger något nedvärderande.

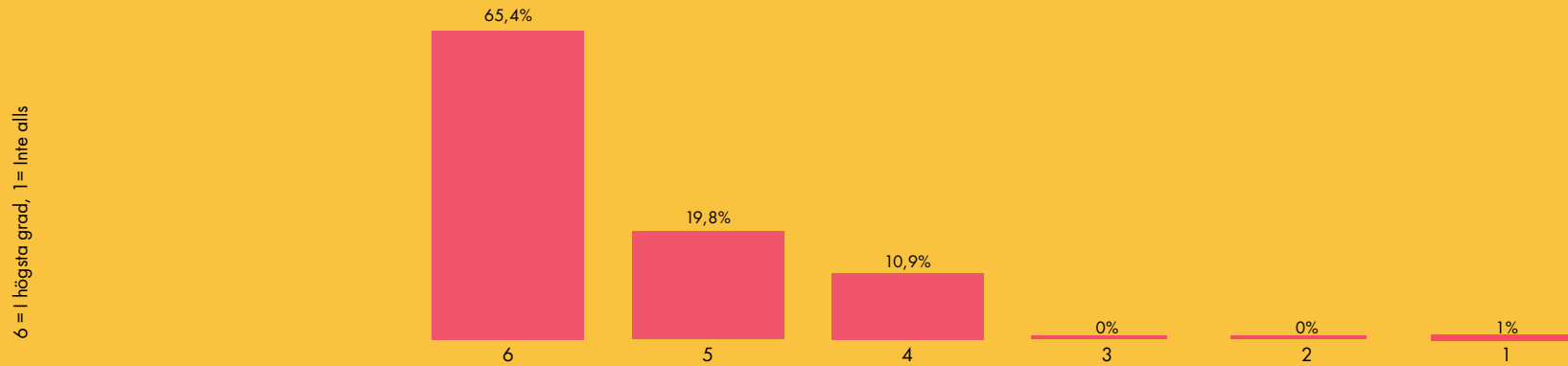


”

Min trygghet påverkas av hur andra personer pratar om kvinnor och uttrycker sig i andra sammanhang. Det är ju det som baserar hur trygg jag blir och hur personen betar sig mot mig. Så det är rätt baserat på hur man uttrycker sig. Många är inte så smidiga när de uttrycker sig.

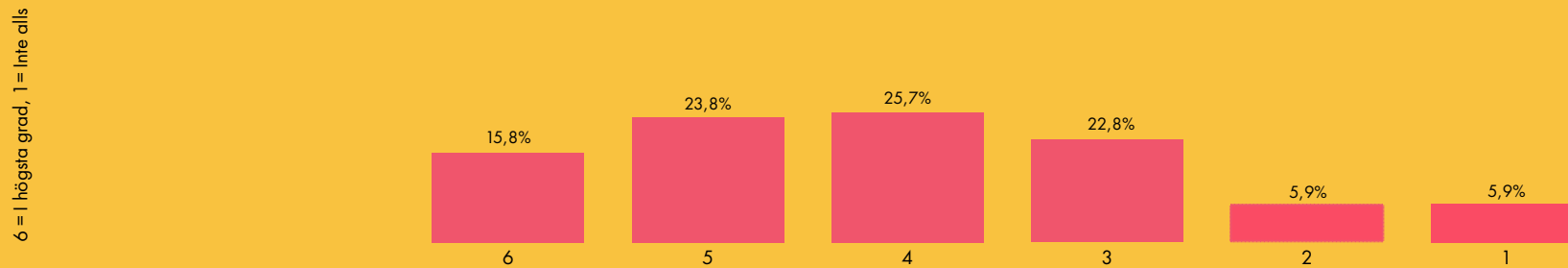


## Jag ber om ursäkt när jag vet att jag sagt något dumt



En stor majoritet av anställda upplever att de ber om ursäkt när de vet att de sagt något dumt.

## Andra ber om ursäkt när de sagt något dumt



Färre än hälften av anställda upplever att andra ber om ursäkt när de sagt något dumt. Dessa siffror antyder på att anställda inte ber om ursäkt lika ofta som de tror (se diagram högst up denna sida)

# INTERVJUERNA

## GEMENSKAP, JARGONGER OCH GRUPPTRYCK



”

*Gemenskap är väldigt viktigt. Det är viktigast av allt. Du kan ha tuffa perioder men med en bra gemenskap så grejar du det. På samma sätt, har du det lugnt på jobbet men en dålig gemenskap vill du inte vara där. Det är allt.*

*- Filip, tjänsteperson*

**GEMENSKAP BESKRIVS** av varje enskild intervjuperson som viktigt för välmående i arbetet. Flera hänvisar till jobbet som ett andra hem och att de spenderar mer tid med kollegorna än med familjen. Därför är känslan av samhörighet och god gemenskap också viktigt för trivseln och att må bra. För många byggs en god gemenskap upp genom att kunna prata och skämta med varandra, vilket gör humor till en viktig del. Men, det framgår också att humorn inte alltid är menad för alla.

*”Man ska ju kunna garva lite. Men är det någon som är lite pryd så kanske den inte skulle trivas lika bra”.*

*- Filip, tjänsteperson*

**EN GEMENSKAP BESKRIVS OCKSÅ** behöva både tid och utrymme för att bli trivsamt, vilket flera beskriver påverkas av arbetsituationen. Snäva tidsplaner eller stress i arbetet gör det utmanande eftersom färre personer blir sedda. Under tidspress hinner man helt enkelt inte vara social nog och det blir svårare att värna om gemenskapen. Ett par intervjupersoner vittnar även om att jargongen kan påverkas negativt genom stress eftersom risken att säga otrevliga saker genom irritation är högre. Sämre jargong ger sämre gemenskap.

# UPPLEVELSER AV JARGONGEN

**FLERA PERSONER TYCKER ATT** begreppet jargong i byggbranschen ofta likställs med ett grovt språkbruk, vilket de inte alla tycker stämmer överens med hur det faktiskt ser ut. Istället tillskriver många jargongen med humor, att det är lättsamt och högt i tak. De behöver sällan tänka sig för innan de pratar. Däremot framgår det att nivån i jargongen ofta styrs efter hur väl kollegorna känner varandra i gruppen och att man ibland tänjer på gränsen kring vad som är okej att säga och inte, så länge ingen tar illa upp eller fel person hör det.

**UR INTERVJUERNA FRAMGÅR** det tydligt att jargongen varierar från bygge till bygge. Ledarskapet beskrivs spela stor roll i vilken jargong som förekommer på bygget. Hur platsledningen väljer att hantera frågan, var de drar gränsen och hur de själva pratar påverkar ifall det är tufft klimat eller inte. Men vi ser även att arbetssituationen påverkar snacket som förekommer. Uppstår hinder i arbetet så riskerar det att bli gnälligt mellan kollegorna.

*”Vår jargong är skämtsam, ibland kanske lite gnällig. Det beror på hur det går på bygget, det är mer det som avgör. För det kan skapa dålig stämning om det inte flyter på”.*

- Anna, yrkesarbetare

En jargong som blir gnällig, eller som på skämt klankar ner på varandra, beskrivs skapa en form av gemenskap som kan vara trivsamt för de i gruppen. Däremot kan det påverka alla runt omkring negativt. I en intervju från samma bygge framgår det att personerna på platskontoret påverkas när det sprids en klagande jargong.

*”Det påverkar ju mig negativt. Jag märker också att det påverkar andra för de börjar också klaga och kommentera på saker som är tråkigt. De färgas av det”.*

- Oliver, tjänsteperson

”

Vår jargong är väldigt frispråkig. Vi svär och säger saker som inte är okej, det gör jag med. Vi tänker oss inte för. Det här skulle inte ro hem på ett annat ställe om vi inte var en så liten grupp som känner varandra. Jag skulle inte prata så här på ett annat kontor.

- Ebba



## GRUPPTRYCK FÅR ANDRA ATT HAKA PÅ

Flera anställda vittnar om att grupptryck bidrar till hur jargongen ser ut. De berättar att det kan handla om ett fåtal individer som drar igång en grov jargong som andra sedan dras med i. Molly är en av dessa. Hon medger att hon ibland själv bidrar till jargongen, men har försökt sluta göra det på senare tid eftersom hon insett att det inte får henne att må bra.

*"Jag trivs inte i det här grabbgrabbiga egentligen. Jag kan ibland vara del av det, men jag trivs inte i det. Skulle jag få välja så skulle jag haft en arbetsplats där det inte var så".*

- Molly, tjänsteperson



# KÄNNA AV VARANDRAS GRÄNSER

**I SAMTALEN MED ANSTÄLLDA** beskrivs deras jargong skapas genom att man skämtar fram och tillbaka, ger och tar, och prövar varandras gränser i humorn. Därför kan språket också bli grovt i grupper som är väldigt nära eller arbetat med varandra länge eftersom de haft lång tid att känna av varandra. Många menar att de anpassar språket efter vilka som är närvarande och skulle inte ha samma jargong i en grupp de inte känner.

Några av intervjupersonerna menar att det handlar om magkänsla. Andra säger att de märker det när kollegan inte skämtar tillbaka. Då är det troligtvis inte uppskattat. Men många är eniga i att deras kollegor säger ifrån ifall jargongen går för långt.



*Man känner av varandra. Om man hugger och inte får något mothugg, då märker man det. Man bör vara en så god personkännare och se vad andra inte uppskattar. Men en bidragande faktor till att jargongen blir grabbig eller hård och sådär, det har väl med att folk hugger tillbaka.*

- Filip, tjänsteperson

”

*En kollega kunde säga att han skulle köpa en rosa hammare till mig. I stunden skrattade jag men det är ju egentligen rätt sjukt att säga så. Jag använder inte ens hammare i mitt jobb. Det är typiskt sådana saker jag kan komma på i efterhand att jag borde sagt till. Men i stunden skrattar jag och tycker det är kul. Men jag gör det ofta för att inte vilja paja stämningen.*

# DET HÄR MED ATT SÄGA IFRÅN

## TYST ACCEPTANS, KONSEKVENSER OCH GRÅZONER



**EFTERSOM JARGONGEN OFTA BYGGS UPP GENOM HUMOR** och att kunna skämta fram och tillbaka, så är det många av intervjupersonerna som understryker vikten av att våga säga ifrån ifall det går för långt. Några av dem menar att jargongen blir accepterad ifall man är tyst och de tycker att det är allas ansvar att säga ifrån. Men i samma samtal framgår det också finnas flera skäl till att en person inte skulle säga ifrån.

Vissa menar att det är individuellt ifall en person säger ifrån eller inte och hänvisar till saker som blyghet, att inte våga ta plats eller vara tillbakadragen. Andra säger att det handlar om att inte vilja hänga ut sig själv eller skapa en obekväm situation. Om gruppen inte håller med en riskerar man även att möta motstånd. Att vara nyanställd eller ny i gruppen beskrivs också försvåra eftersom det är utmanande att säga ifrån när man samtidigt behöver bli bekant med nya personer, vilket en intervjuperson säger är en risk varje gång hon hamnar i ett nytt projekt. Då hamnar hon med nya personer och det kan nästan kännas som att byta jobb. Några har hänvisat till hierarki som skäl till att inte säga ifrån och att en persons titel kan göra det mycket svårare, särskilt om det är ens chef som säger något nedvärderande. Gemensamt handlar det om en rädsla för konsekvenser i samband med att säga ifrån.

Flera intervjupersoner lyfter även hur det inte alltid är självklart att säga ifrån eller inte eftersom saker som sägs kan vara olika grova. Ifall en kommentar uppenbart går över gränsen så är enkelt att säga ifrån, men det är inte alltid tydligt eftersom alla har olika gränser. Samtalen målar upp en gråzon i jargongen där skämt eller kommentarer kan vara nedvärderande eller låta fel, men inte vara grova nog att reagera på. Vilket också ökar rädslan att skapa en obekväm situation. Som följd av gråzonen i jargongen så menar ett par personer att det ibland är enklare att bara skratta med istället för att säga ifrån.

*“En kollega kunde säga att han skulle köpa en rosa hammare till mig. I stunden skrattade jag men det är ju egentligen rätt sjukt att säga så. Jag använder inte ens hammare i mitt jobb. Det är typiskt sådana saker jag kan komma på i efterhand att jag borde sagt till. Men i stunden skrattar jag och tycker det är kul. Men jag gör det ofta för att inte vilja paja stämningen”.*

- Molly, tjänsteperson

*“Skulle det vara något grovt övertramp där någon blir kallad för N-ordet eller något uppenbart fel då skulle jag ju säga till. Det skulle jag inte tveka på. Men hade det varit något gränsfall när det handlar om ett skämt och jag upplever att individen inte menar något illa, då det är svårare”.*

- Joel, tjänsteperson

# SNACKET ÄNDRAS NÄR KVINNOR ÄR MED

**I INTERVJUERNA FRAMHÄVER** flera anställda att jargongen i arbetet påverkas till det bättre när kvinnor är närvarande. Den jargong som annars är ogenomtänkt eller grov blir genast mjukare. En person menar att det blir mindre prat om sex och tuttar som annars kan gå över gränsen. Flera medger att de själva kan bidra till en grabbig jargong men håller tillbaka så fort det är kvinnor närvarande. Såvida kvinnorna inte själva har en grov jargong.

*”Vi har ju ingen hård jargong men lite grabbigt är det här. Men då får vi också vara beredda på att ställa om. Alla ska ju trivas, det är ju det viktiga. Men skulle det vara en tjej här skulle det ställas om direkt. Såvida inte tjejen själv bidrar. Jag menar det är ju många tjejer som också är väldigt hårda”.*

- Filip, tjänsteperson

Att jargongen förändras upplevs också av några av de kvinnor som intervjuats. En av yrkesarbetarna, Wilma, återberättar hur hennes kollegor hade påpekat det för henne efter att hon varit borta från bygget en vecka. De tyckte det var skönt att hon var tillbaka eftersom jargongen blev bra igen. Även Molly märker av att jargongen ändras runt omkring henne, och både hon och Wilma tycker det är underligt att språket anpassas efter dem när alla andra verkar vilja ha ett annat snack.

**ATT MÄNNEN SKULLE UPPSKATTA** en mjukare jargong stärks även i intervjuer med dem. De ser alla positivt på förändringen eftersom de, även om de kan trivas i en grov jargong, tycker ett språkbruk som inte är lika grovt är skönare. Det är sällan någon faktiskt mår bättre av en grov jargong, säger en av dem. Många av männen menar därför att det är bra att branschen får in fler kvinnor.



*Det blir en stor förändring när tjejer kommer in. Och det här med byggbranschen, jag tycker det är så bra när det kommer in fler tjejer. (Varför är det bra?). För det ändrar snacket. Man märker det direkt. Man sitter i en bod med bara grabbar en lunch och sen så kommer in en tjej, då det blir en helt annan stämning. (Jargongen blir bättre?). Ja, mycket bättre när en tjej är närvarande.*

# FÖRVÄNTNINGAR KOPPLAT TILL KÖN

**I INTERVJUERNA HAR** samtliga deltagare tillfrågats ifall de upplever sig annorlunda behandlade i arbetet på grund av sitt kön. Bland männen har svaren varierat där flertalet sagt nej medan nästan alla kvinnor svarat ja och gett exempel eller anekdoter på hur. Samlat framgår det att det finns förväntningar kopplat till kön i både kontorsmiljö och ute i produktion men hur det tar form skiljer sig mellan yrkesroller.

**I KONTORSMILJÖN** kan det handla om uttalade förväntningar och om vem som ska göra vad, där kvinnor automatiskt hamnar på uppgifter som att föra anteckningar, fixa fika eller plocka ur diskmaskinen. Dessa är saker som, ifall de inte aktivt tilldelas män, faller på kvinnor. Flera av dem upplever även en känsla av att behöva anstränga sig i arbetet eller bevisa sig på grund av att de är kvinnor. Något som ofta märks genom särskilda kommentarer eller hur deras prestationer värderas i förhållande till männens. Molly ger exempel på hur hon ofta får höra att hon har skinn på näsan, vilket för henne upplevs som att hon behöver bevisa sig även om det menas som en komplimang.

Det framgår av flera att kvinnor inte tas lika seriöst som männen i organisationen vilket också skapar en känsla av att vara mindre viktig i arbetet.

**UTE I PRODUKTIONEN** skiljer sig känslan av annorlunda bemötande och beskrivs istället som att män daltar med dem utan orsak. De tror inte att männen menar något illa med det, men det upplevs ändå tråkigt eftersom de vill bli sedda som alla sina andra kollegor. Däremot berättar de att det aldrig hänt av någon anställd i organisationen utan att det handlar om andra personer som rör sig på samma byggarbetsplatser.

*”Det jag blir utsatt för är att folk daltar med mig. Håller upp dörren, frågar om de ska bära saker åt mig och liknande. Alltså det är ju jättetrevligt att bli frågad, men det är ju mitt jobb precis som deras. Det är inte som att man skulle frågat en kille om samma saker. Det blir som att man inte klarar sig själv på ett sätt, och det kan störa mig”.*

- Wilma, yrkesarbetare





# RESULTAT FRÅN WORKSHOPS

**ÖVERGRIPANDE TEMAN** i de diskussioner som uppstod. Eftersom vi byggt workshopmaterialet på våra enkätsvar och intervjuer så är även dessa diskussioner bra underlag att analysera då de skapar en helhet i undersökningen. Workshopparna kan helt enkelt ses som gruppintervjuer.



**GEMENSKAP ÄR CENTRALT** för trivsel i arbetet och en god gemenskap är för många ett starkt skäl att gå till jobbet. Statistiken från enkäten visar att ungefär 85% av anställda känner sig vara del av gemenskapen. Deltagarna fick diskutera detta resultat och tillsammans svara på vad som skapar en trivsam gemenskap.

**MÅNGA MENAR** att det handlar mycket om tid för socialt umgänge, alltså raster med fika eller lunch, grillning tillsammans eller konferenser. Aktiviteter både i och utanför arbetet skapar gemenskap. Hur tidsplanen ser ut i ett projekt kan också påverka gemenskapen eftersom det inte finns lika stort utrymme att ta tid för det sociala. Mer stress innebär färre goda sociala aktiviteter.

Att ha roligt i arbetet har genomsyrat varje diskussion för en god gemenskap. Humor och att ha kul gör mycket för arbetet eftersom det stärker känslan av tillit och kamratskap. Flera deltagare har också sagt att positivitet, omtänksamhet och öppenhet bidrar till det roliga. Man ska kunna bjuda på sig själv och kunna skämta med varandra.

Kommunikation beskrivs också vara centralt för trivsel. För många handlar det om att hälsa på varandra, stötta och visa omtänksamhet. För andra är det viktigt att få återkoppling när man gör något bra och bli lyssnad på när man har något att säga. Det är viktigt att känna sig delaktig och kunna ha insyn i allas arbete genom en god framförhållning. Det är också viktigt att man hjälper varandra i både det praktiska och psykiska. Flera deltagare menar att de fått jättebra stöd av sina kollegor när de mått dåligt på jobbet.



Orden på tavlor är plockade rakt av från genomförda workshops.

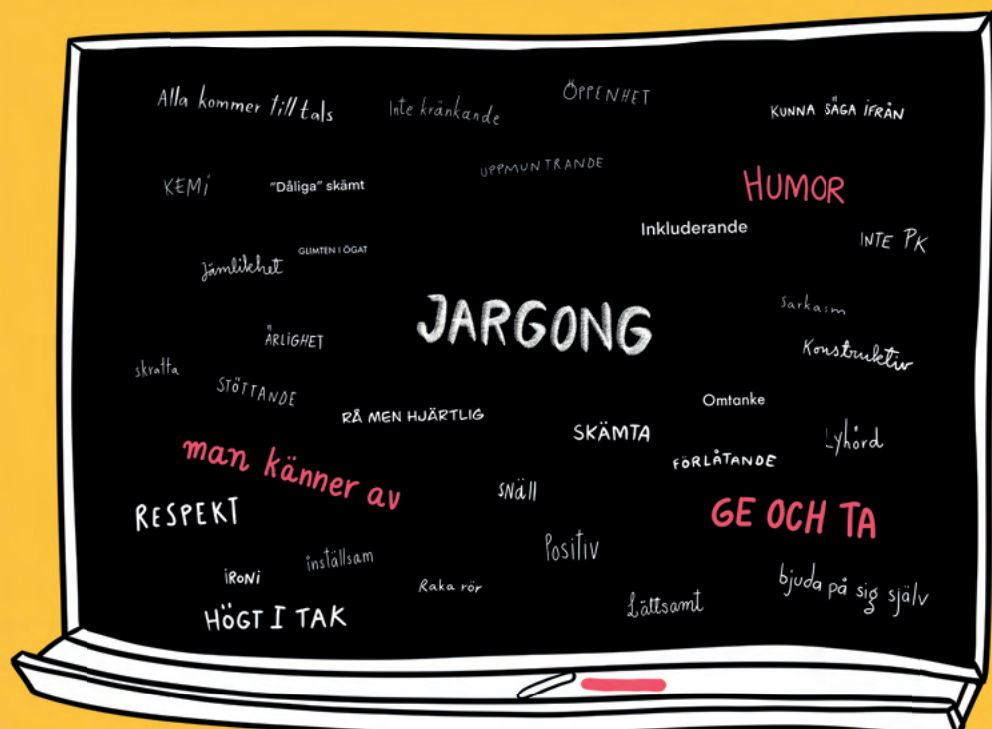
# ATT BEHÖVA ANSTRÄNGA SIG

**ATT VARA NY I GRUPPEN** beskrivs vara ansträngande. Det behöver dock inte vara en dålig sak utan anses vara en normal process av att känna av varandra och anpassa sig efter hur andra beter sig. Detsamma gäller ifall den anställde bytt arbetsplats och är ny i gruppen. Men att vara ny i gruppen kan för vissa, beroende på yrkeskategori, ske oftare än för andra. Ett exempel på en kategori som är särskilt utsatt för det är yrkesarbetarna som ibland måste byta arbetsplats beroende på hur situationen och tidsplanen ser ut på olika byggen. Vissa yrkesarbetare kan bli kvar på samma byggarbetsplats flera år medan andra kan behöva byta på grund av oväntade problem som orsakat en förändring i planeringen. Men en förflyttning innebär ofta också att hamna i en ny grupp och ibland med personer man inte arbetat med tidigare. Workshopdeltagare menar då att det tar tid att hitta en gemenskap i den nya gruppen.

Gemenskap beskrivs också ha stark koppling till arbete, prestation och kompetens. Ju mer kompetent du är i ditt arbete desto enklare är det att passa in. Det är inte en garanti för att passa in men det underlättar eftersom kollegorna upplever ett större bidrag till lagarbetet. Motsatsen blir att du behöver anstränga dig för att passa in ifall du inte är trygg i din arbetsuppgift. Vanligtvis jobbar många med moment de är duktiga på, men alla är inte duktiga på allt och ifall en person skulle bli satt på ett moment som hen är mindre bekväm med så skulle det också kunna påverka hens känsla av gemenskap.

Ungefär en fjärdedel av anställda upplever att de behöver anstränga sig för att passa in i gemenskapen.

**GEMENSKAPENS KOPPLING TILL ARBETET** påverkas av tid, stress och ackord (även känt som prestationslön). Vid arbete under ackord så kan ett projekt avslutas i förtid ifall anställda är snabba nog och de blir belönade därefter. Detta ställer arbete och prestation väldigt nära tid och pengar, vilket i sin tur sätter särskild press på den anställde att vara både kompetent och snabb i sitt jobb för att bidra till gemenskapen. Även de som inte jobbar under ackord menar att tidsaspekten är en viktig del i gemenskapen och att stress eller brist på tid raderar mycket av utrymmet för det sociala umgänget som gör gemenskapen bra.



**EN TREDJEDEL AV DE ANSTÄLLDA** upplever att jargongen är för tuff i mer eller mindre utsträckning. Men vad tuff jargong innebär är svårt att tolka eftersom definitionen varierar mellan varje person.

Gemensamt för alla grupper är att humor är väldigt centralt för en bra och önskad jargong. Anställda ska kunna skämta med varandra. Det är viktigt med nära till skratt och att man kan bjuda på sig själv. De beskriver en humor som bygger på att vara snäll, positiv och uppmuntrande mot varandra. Man ser till att alla kommer till tals och är inkluderade.

För flera deltagare skapas en god jargong och

humor genom ironi och sarkasm, att kunna vara icke politiskt korrekt i språket och skämta om allt möjligt. Många var överens om att en bra jargong inte får innehålla saker som sexism, rasism och kränkningar.

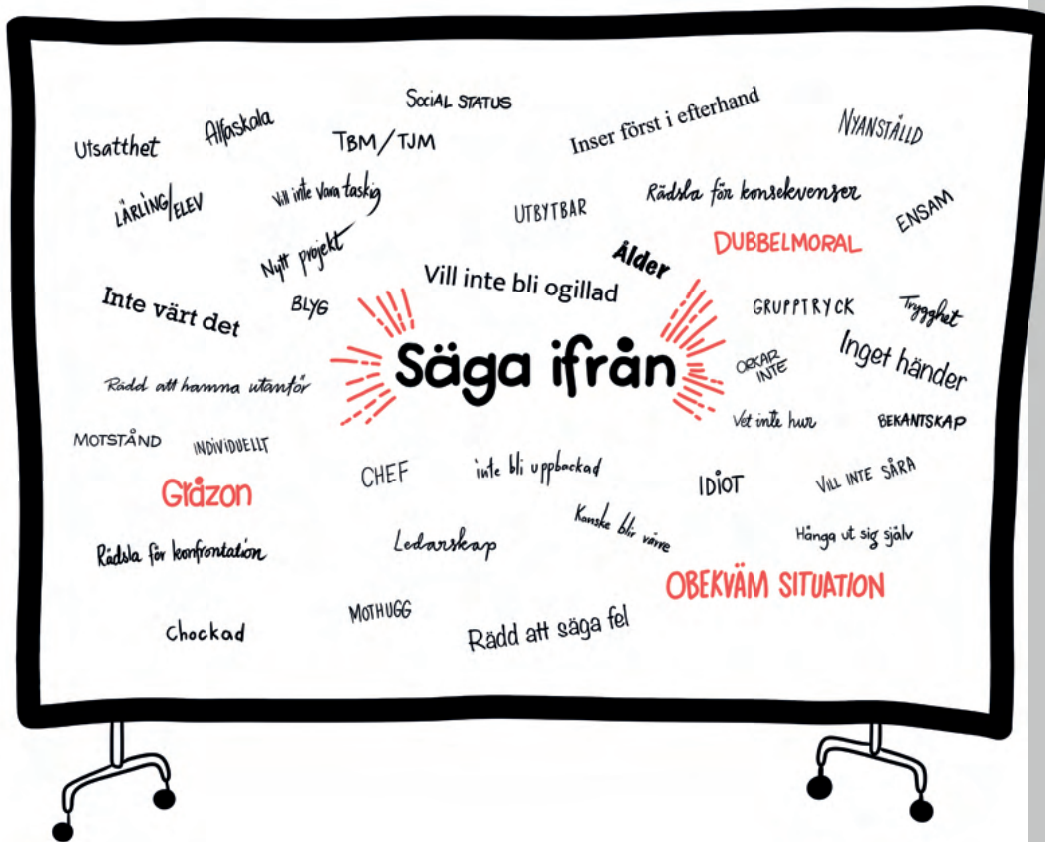
**FLERA GRUPPER HAR DISKUTERAT** hur en bra jargong görs genom skämt som kan vara utmanande, så länge de sägs med glimten i ögat. Man säger något som kan låta fel men eftersom man menar väl, och det är ett skämt, så kan man skratta åt det tillsammans. Anställda beskriver denna jargong som "rå men hjärtlig". Vad som gör en sådan jargong bra menar vissa

är att det skapar ett förtroende mellan kollegor och en trygghet i att kunna skämta med varandra om allt möjligt.

Övergripande upplever anställda att de tydligt kan känna av vad som går att skämta om och inte. Samt med vem man kan skämta med. Alla har vi olika gränser och att navigera sig kring dessa kräver magkänsla eller att kollegorna skrattar eller skämtar tillbaka. Man skulle helt enkelt märka av ifall någon inte trivdes med jargongen. Några grupper berättar att humorn i jargongen är att kunna ligga vid gränsen mellan rätt och fel och ibland till och med tänja på den så länge man känner av varandra.

# SVÅRIGHETEN ATT SÄGA IFRÅN

**NÄRA HÄLFTEN AV ALLA** anställda upplever svårigheter att säga ifrån när de hör något olämpligt. Denna siffra förvånade flera i företaget och blev grund till nästkommande övning där de skulle diskutera vilka orsaker som ligger bakom när deras kollegor upplever svårigheter i att säga ifrån.



## ÖVNINGEN GAV INSYN I MÅNGA ORELATERADE FAKTORER

som alla gör det svårare att säga ifrån. Ett exempel beskrivs vara ålder och att det är svårare att säga ifrån som ung. Detsamma gäller om man är nyanställd, praktikant eller lärling. Anställda diskuterade även att man kan möta motstånd när man säger ifrån. Eller att det finns en rädsla för att gruppen inte håller med en och att som följd hamna utanför gruppen. Det kan bero på hur väl man känner personen och i andra fall orkar man bara inte säga något.

Ett återkommande tema var att man inte vill skapa en obekvämlig situation eller hänga ut sig själv. Eftersom det diskuterats att både gemenskapen och jargongen bygger på tillit, humor och att kunna skämta med glimten i ögat, så vill man inte heller vara personen som förstör gemenskapen. Eller, ännu värre, hamna utanför den. Därför menar flera grupper att det i vissa situationer kan vara enklare att skratta med för då slipper man också en konfrontation ifall ens kollegor inte håller med.

**LEDARSKAP HAR OCKSÅ LYFTS** i flera grupper. Hur ens chef pratar och beter sig, men även uppföljning och vad som händer när någon faktiskt säger ifrån. Ifall en person som gjort något dumt inte får möta konsekvenser så minskar incitamentet att säga ifrån igen. En annan motverkande faktor är ifall ens chef inte lever som den lär. Ifall chefen eller en ledare inte säger ifrån eller tänker på sitt språkbruk, varför ska vi andra? Flera grupper har lyft att ledare i organisationen har ett stort ansvar för att skapa en bättre jargong.

I övningen diskuterade många också hur jargongen ofta befinner sig i en gråzon mellan rätt och fel. Alla kunde var överens om att en grovt homofobisk kommentar var fel. Men ifall det är ett subtilt skämt som enbart snuddar vid homofobi så är det inte självklart att alla håller med. Denna gråzon kunde flera deltagare känna igen sig i och eftersom rädslan för obekvämlig situation är så stor så blir det också svårare att säga ifrån mot något som inte är lika uppenbart fel för alla.



# 4.

## DISKUSSION OCH ANALYS

**FLERA INTRESSANTA TEMAN** diskuteras och analyseras genom att se på allt mer övergripande och genom att göra kopplingar mellan allt insamlad material.





# GEMENSKAPENS PREMISSE

**VI HAR TYDLIGT KUNNAT SE** att gemenskap är viktigt för anställdas välmående och trivsel i arbetet. Men en god gemenskap går inte att ta för givet och i undersökningen går det att urskilja två aspekter i vad som gör den trivsamt: näring och förutsättningar för näring. Näring i en gemenskap är anställdas egna bidrag till den sociala miljön. Med andra ord hur de pratar med varandra. Detta framstår vara en färskvara som hålls vid liv genom sociala interaktioner, humor och att ha kul tillsammans. Dessa sker ofta vid pauser eller aktiviteter i arbetet. Men, eftersom tidspress kan begränsa utrymmet för sociala interaktioner så har anställda inte alltid rätt förutsättningar för en god gemenskap.

Anställdas känsla av gemenskap är alltså kopplat även till arbetet. Kompetens visas vara en faktor; en person som är duktig på sitt jobb har bättre förutsättningar att vara del av gemenskapen än en som inte är lika duktig. Detta innebär även att en persons känsla av gemenskap kan påverkas vid ett byte av arbetsuppgifter och går från mer kompetent till mindre. Anledningen menar anställda är ackordet (eller prestationslönen) som innebär att ett snabbt jobb ger mer pengar vilket gör en persons prestation avgörande för gruppen och därmed gemenskapen.

Vi kan även se att förflyttning mellan byggprojekt, eller att vara nyanställd, ofta innebär att anställda hamnar i grupper med nya personer och då tar det tid att bygga upp en gemenskap på nytt. Det här menar flera kan kännas som att byta arbetsgivare med nya rutiner och nytt ledarskap, vilket särskilt yrkesarbetare uttryckt en maktlöshet vid eftersom de plötsligt kan behöva skifta arbetsplats på grund av hastiga, oväntade förändringar i byggprocessen.



*Anställdas gemenskap är sårbar eftersom den påverkas av förutsättningar de själva inte alltid kan styra över.*



# VIKTEN AV EN POSITIV JARGONG

**HUMOR FRAMGÅR VARA** viktigt för en trivsam jargong. Skratt gör saker kul i arbetet och stärker känslan av tillit och kamratskap. Däremot råder det delade meningar om vad som är kul och inte, och det blev snabbt uppenbart att anställda alla har olika gränser mellan rätt och fel i jargongen. Enligt många kan jargongen ibland bli för tuff eller grov, men orsaken är ofta att man inte tänka sig för. Det finns en underliggande idé om att det är högt i tak och att man kan säga saker med glimten i ögat. Då är det mycket som också automatiskt accepteras eller går under radarn. Ingen anställd menar dock att de säger saker med avsikten att skada någon. Det framstår som att få av dem helt enkelt inte är medvetna om konsekvenserna av en grov jargong eller hur deras kollegor faktiskt påverkas när den förekommer.

Anställda menar att de inte upplever grupptryck i jargongen och att ett grovt språkbruk inte är nödvändigt för att bli accepterad. Däremot går det tydligt att se hur beteenden och jargong präglas genom gruppdynamik och hur en persons grova språkbruk får andra att ta efter. Risker är större att man släpper på sina gränser och drar opassande skämt när någon annan redan gör det. Det är lätt att dras med och tycka det är kul i stunden, vilket vi kunnat se i anställdas berättelser om hur de själva kan bidra till en grov jargong trots att de egentligen inte vill det. Men i efterhand menar dessa personer att de ibland får ångest när de tänker på saker som de sagt.

**UNDERSÖKNINGEN VISAR ÄVEN** att en grupps jargong kan få andra runtomkring att må dåligt i arbetet. I exemplet lyfts en yrkesarbetare som medger att de i deras grupp kan ha en jargong som blir gnällig när det uppstår fel eller hinder i arbetet. Men denna klagande jargong sprider sig och färgar av sig på andra. En tjänsteperson på samma bygge menar att han själv blir negativ och mår sämre på grund av den jargong som sprids.

Vad vi ser är en rad konsekvenser som medföljer när en jargong är negativ eller grov. Den sprids mellan grupper där lätt anställda hakar på varandra, ibland trots att de inte vill. Men också att vi ser tecken på att anställda som själva bidrar till en grov jargong mår dåligt av det.



*Genom workshops har vi sett att bara en ökad medvetenhet om riskerna med en grov jargong varit tillräckligt för flera anställda att vilja värna om en mjukare jargong och ett positivt språkbruk.*

# GRÅZONEN MOTVERKAR CIVILKURAGE

## **VARANNAN ANSTÄLLD UPPLEVER SVÅRIGHETER**

med att säga ifrån när en kollega sagt något dumt. Orsakerna varför visade sig vara många; att vara nyanställd, ung eller osäker är några av flera skäl till att man väljer att vara tyst eller skratta med istället för att säga ifrån. Gemensamt genomsyrar en bakomliggande rädsla för konsekvenser eller att skapa en obekvä situation. Dessutom är det inte alltid självklart när jargongen går för långt, ibland kan kommentarer kännas fel men inte vara grova nog att säga ifrån vid. Det finns inte en tydlig gränsdragning eftersom varje anställd har sin egen. Detta har visat på en gråzon i jargongen.

I gråzonen råder det delade meningar mellan anställda om hur pass olämplig en kommentar eller ett skämt är. Därför måste individen själv avgöra ifall det är grovt nog att säga ifrån mot, vilket innebär en risk att andra inte håller med. Då ökar rädslan för konsekvenser eller att skapa en obekvä situation. Exempel på gråzonen kan vi se i flera delar av undersökningen, särskilt i hur anställda beskriver en trivsamt jargong. Den får gärna vara rå men hjärtlig eller innehålla humor med glimten i ögat. Med andra ord, en jargong som kan vara olämplig för andra men fungerar i gruppen.

**EN MAJORITET** av de anställda menar att man känner av varandras gränser i jargongen. Man skämtar fram och tillbaka och märker vad som fungerar och inte. I undersökningen ser vi dock att vi inte är lika bra på att känna av vi som tror, och orsaken varför går att se. För att veta när vi går över en kollegas gränser i humorn så behöver hen säga ifrån för att göra oss medvetna om det. Men om det finns skäl för kollegan att istället skratta med så finns en överhängande risk att vi aldrig får veta. Med andra ord är det inte uppenbart när en person tar illa upp och är svårt att känna av.

Vi har också sett hur olika förekommande begrepp bidrar till att göra gråzonen i jargongen mer diffus. Uttryck som "högt i tak", att prata med "raka rör" och att ha "skinn på näsan". Betydelsen av dessa skiljer sig mellan anställda vilket även försvårar att säga ifrån. Eftersom uttryck som "högt i tak" är önskat på arbetsplatsen, även om det inte finns en allmän förståelse för vad det betyder, innebär det att individer kan använda det som ursäkt för en grov jargong. Detta syns inte minst i en av intervjuerna där "högt i tak" likställs med grabbig jargong. Konsekvensen av diffusa uttryck är att två personer kan ha olika betydelser för samma språkbruk, och en anställd som förespråkar "högt i tak" oavsiktligt tolkas som ett samtycke till grov jargong för andra.



*Faktorer som enligt anställda gör en jargong trivsamt kan vara de samma som också gör det svårt att säga ifrån.*

# ILLUSIONEN AV EN ÖNSKAD JARGONG

**FLERA ANSTÄLLDA BESKRIVER SIG SJÄLVA** ha en grov jargong och är fullt medvetna om att den ligger på gränsen. Men få av dem ser det som ett problem eftersom det aldrig är illa menat och de kan känna av sina kollegors gränser. Undersökningen har dock visat att anställda tycker det är svårare att säga ifrån just när en jargong ligger på gränsen eftersom risken för motstånd i gruppen ökar. Här går det att se ett problem med den grova jargongen. Vi utgår från att våra kollegor säger ifrån när de tar illa upp medan de sällan faktiskt gör det. Det innebär att en anställd med grov jargong sannolikt sårar fler än hen känner till.

I undersökningen ser vi att en anställd har incitament att bidra till en grov jargong, även om hen inte trivs i det, för att passa in i gemenskapen. Det finns alltså en risk att de personer som själva bidrar till jargongen är de samma som också mår dåligt av den.

Mycket av vad vi kunnat se i undersökningen antyder att det skapas en illusion bland anställda om att en jargong är önskad eftersom andra skrattar med och ingen säger ifrån. Men eftersom anställda både har incitament att bidra till jargongen för att passa in i gemenskapen, och skäl att inte säga ifrån eftersom de inte vill hänga ut sig själva, så är det svårt att faktiskt veta vem som egentligen trivs i jargongen. Framförallt innebär det en risk att anställda har en jargong som få av dem mår bra av. För att bättre förstå hur detta går till kan vi måla upp med följande exempel:

Det förekommer en jargong med exempelvis olämpliga skämt. Om det finns incitament för en gruppmedlem att bidra till jargongen för att passa in i gruppen, samt orsak för gruppmedlemmar att inte säga ifrån när det förekommer olämpliga skämt, så finns det risk för att ingen i gruppen trivs med jargongen. Trots att alla skrattar och skämtar med.



*Det finns en risk att de personer som själva bidrar till jargongen är de samma som också mår dåligt av den....*

**EN GROV JARGONG** blir genast komplicerad eftersom det är svårt att veta vem som faktiskt mår bra i den. Kanske trivs alla, kanske trivs ingen. I praktiken tror vi det är osannolikt, även om risken finns, att ingen anställd trivs i jargongen de själva är del av. Däremot finns det mycket som tyder på att åtminstone en eller flera inte trivs. Det ser vi framförallt av den stora mängd anställda som menar att jargongen blir bättre när kvinnor är närvarande. Där finns alltså en önskan för en mindre grov jargong även om få explicit ger uttryck för det.

### Lösningar för att bryta illusionen:

1. Medlemmar i gruppen slutar dra olämpliga skämt.
2. Medlemmar i gruppen säger ifrån när de tar illa upp.

**FÖR ATT BRYTA ILLUSIONEN** i finns det två tänkbara lösningar. Antingen så slutar alla gruppmedlemmar att dra olämpliga skämt, eller så börjar alla gruppmedlemmar säga ifrån vid olämpliga skämt. I båda fall skulle anställda bli varse om att en jargong med olämpliga skämt inte är uppskattad och illusionen skulle upphöra. Att säga ifrån är dock inte en garanti för att jargongen skulle förändras för det bättre, även om mycket i vår undersökning tyder på det. Därför skulle en kombination av bägge lösningar rimligen ha bäst effekt. Ifall varje anställd är mer varsam med sina ordval och samtidigt påminner sina kollegor när de går över gränsen så finns det inte längre en illusion. Istället skapar vi förutsättningar för ett språkbruk som fler kan må bra av.

## DEN OFRIVILLIGA AGENTEN

I undersökningen har vi kunnat se att många anställda tycker att jargongen blir annorlunda när kvinnor är närvarande. Det blir inte lika "grabbigt", som det uttrycks, vilket innebär att jargong som inte är lika utmanande eller skämtar på varandras bekostnad.

**MÅNGA TYCKER ATT DENNA FÖRÄNDRING** är bra och använder det som skäl för varför de vill få in fler kvinnor i branschen. Här har vi kunnat se att kvinnor ofta utmålas till att vara lösningen, eller orsaken, till att en grupp ändrar sin jargong.

Men idén om att jargongen behöver förändras för kvinnors skull är missvisande. I undersökningen har vi inte kunnat se något som stärker att kvinnor skulle efterfråga en mjukare jargong mer än män; vi har sett grupper av enbart män där alla önskar en mjukare jargong. Därmed är idén i grunden felaktig, och konsekvensen är att kvinnor beskrivs vara de som räddar jargongen. Eller, som förstör det roliga.

Även om jargongen förändras runt kvinnor så framgår det också att det svänger tillbaka ifall kvinnan själv använder grovt språkbruk, vilket är olyckligt eftersom även kvinnor kan behöva bidra till en grov jargong för att vilja passa in i gemenskapen. Men, eftersom denna process är ofrivillig så finns det inte heller någon garanti för att kvinnan själv ens skulle önska en mjukare jargong. Inte heller kan det förväntas, åtminstone inte mer än från någon annan anställd.

**RISKEN VI SER ÄR ATT EN MISSVISANDE RETORIK** där kvinnor är orsaken för förändring också gör förändringen obeständig. Framförallt kan det komma att sakta ner arbetet eftersom frågan blir så starkt kopplad till kvinnor och grupper av bara män kommer ha svårare att se skäl att förändra innan kvinnor är närvarande. Trots att de redan själva vill ha en förändring. Därför kan vi se vikten i att framhäva en retorik som belyser hur förändringen mot en mjukare jargong är nödvändig för alla.

I vår undersökning har vi även lärt känna att kvinnor i organisationen upplever sig annorlunda behandlade i arbetet. Av de som intervjuats så har det getts uttryck för att kvinnor behöver anstränga sig mer eftersom det finns en underliggande idé om att de inte klarar av vissa saker. Att få höra att man har "skinn på näsan", även om avsikten är god, skapar för några en känsla av att behöva bevisa sig för att bli respekterad som kvinna i arbetet, vilket upplevs både orättvist och utmattande.



# 5.

## SLUTSATSER



**ATT UPPLEVA GEMENSKAP ÄR AVGÖRANDE** anställdas välmående i arbetet. Men gemenskap är också en färskvara som behöver olika förutsättningar för att vara hälsosam. Många av dessa går att styra av anställda själva, som att ha god kommunikation, att hjälpa varandra och ha kul tillsammans. Men det finns även faktorer de inte kan styra över, som aktiviteter tillsammans och utrymme för socialt umgänge i arbetet. Här har det framgått att gemenskap är starkt kopplat till arbetsrelaterade faktorer som tidspress, stress, ackordslön eller förflyttning mellan projekt, och att dessa kan begränsa utrymmet för sociala interaktioner. I ett byggprojekt kan dessa förutsättningar snabbt svänga, ibland oväntat, vilket också kan ha negativ inverkan på gemenskapen och då även anställdas välmående.

**SLUTSATS 1: ANSTÄLLDAS GEMENSKAP ÄR SÅRBAR FÖR ARBETSRELATERADE FAKTORER DE INTE KAN STYRA ÖVER**

**JARGONG BESKRIVS VARA ETT VERKTYG** för att skapa gemenskap och känna tillhörighet. En bra jargong utmärks med skämt, skratt, ironi, högt i tak, glimten i ögat, med mera. Alla är viktiga. I centrum av allt står humor i arbetet. Men det är även humorn som skiljer sig mycket från person till person och var gränsen dras mellan kommentarer som är okej eller inte.

Många menar att de känner av varandras gränser i jargongen och skulle inte säga saker som andra inte tyckte var okej. Men det innebär också att en person kan känna sig mer benägen att använda grov jargong ifall andra som gör detsamma. Dessa gränsdragningar är inte uppenbara och skapar en gråzon i jargongen där kommentarer eller skämt kan vara medvetet olämpliga utan avsikt att sårta. Detta har vi sett särskilt genom uttryck som "rå men hjärtlig" eller skämta med "glimten i ögat", uttryck som bägge befäster idén att kunna säga saker som fungerar i en specifik grupp men är olämplig för andra.

**SLUTSATS2: EN GRÅZON I JARGONGEN GÖR DEN BÅDE KUL OCH FÖROLÄMPANDE.**

**OLYCKLIGTVIS HAR VI SETT ATT NÄSTAN HÄLFTEN** av alla anställda tycker det är svårt att säga ifrån när en kollega går över gränsen. Orsakerna till varför är flera och varierar beroende på grupp, individ eller situation, men delar en underliggande rädsla för konsekvenser. Eftersom tillhörighet i gemenskapen är viktigt för trivsel, och det finns en övergripande förståelse att jargongen bygger på humor, så vill man undvika att sticka ut, hänga ut sig själv eller förstöra det roliga för andra. Detta blir särskilt svårt i jargongens gråzon eftersom gränsdragningar inte är tydliga och det finns en överhängande risk att gruppen inte håller med en när man säger ifrån.

**SLUTSATS 3: JARGONGENS GRÅZON OCH RÄDSLAN ATT FÖRLORA GEMENSKAP MOTVERKAR ANSTÄLLDAS CIVILKURAGE.**

**ANSTÄLLDA TAR ILLA UPP** av jargongen oftare än de ger uttryck för, men istället för att säga ifrån så kan de ibland skratta med eller skämta tillbaka för att undvika en obekväm situation. Som följd av att detta skapas en illusion i jargongen där anställda tror att den är mer önskad än vad den egentligen är.

Eftersom det finns skäl för gruppmedlemmar att bidra till en jargong för att passa in i gruppen, genom exempelvis olämpliga skämt, och det finns orsak för gruppmedlemmar att inte säga ifrån när det förekommer olämpliga skämt, så finns det också risk att ingen i gruppen faktiskt trivs i jargongen trots att alla bidrar till den eller skrattar med.

#### **SLUTSATS 4: EN GROV JARGONG KAN FÖREKOMMA TROTS ATT INGEN VILL HA DEN**

**EN GRUPPS JARGONG PÅVERKAR MÅNGA ANDRA.** I undersökningen nämns exempel på en klagarjargong där en grupp yrkesarbetare skapar gemenskap genom att tillsammans gnälla på hinder som dyker upp i arbetet. Men utan att själva veta det så framgår det att deras jargong får andra på arbetsplatsen att bli negativa och må dåligt. Detta innebär att en grupps jargong, i detta fall en klagarjargong, påverkar många fler än bara gruppen själva, och även en grupp nära kollegor som drar grova skämt emellan varandra kan påverka andra negativt.

#### **SLUTSATS 5: KLAGANDE JARGONG SPRIDS ENKELT OCH KAN FÅ ANDRA ATT MÅ DÅLIGT**

**DET ÄR SVÅRT ATT URSKILJA EN GRUPP** personer där alla trivs i jargongen från en grupp där alla misstrivs. Men här har vi lärt oss att det inte räcker att mäta ifall anställda trivs i jargongen eller inte eftersom det inte visar ifall den är inkluderande eller inte. Att gruppen trivs med jargongen innebär inte att jargongen är bra.

En grupp kan trivas med en jargong som är inkluderande, men de kan även trivas i en som är exkluderande. För att bättre förstå hur vi ska uppnå mer inkluderande arbetsplatser behöver vi sluta ställa frågan: *vilka mår bra av jargongen, och istället ställa frågan: vem eller vilka har möjlighet att må bra i jargongen?*

#### **SLUTSATS 6: EN JARGONG SOM GRUPPEN TRIVS MED OCH EN JARGONG SOM ÄR BRA ÄR TVÅ SKILDA SAKER**

**KVINNOR ANVÄNDS OFTA** som orsak till att förändra jargongen. 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, liksom 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. **Därför avslutar vi rapporten med ett sista medskick till både oss själva och andra aktörer i mansdominerade branscher:** *ifall jargongen förändras när kvinnor kommer in, och vi alla tycker förändringen är bra, varför väntar vi på kvinnor?*

#### **SLUTSATS 7: KVINNOR ANVÄNDS SOM URSÄKT FÖR MJUKARE JARGONG**

**SILA SNACKET** är ett initiativ som arbetar för mer inkluderande arbetsplatser med en schysstare jargong, som får alla att trivas, må bra och känna sig välkomna. Initiativet och dess tillhörande symbol har sitt ursprung i byggbranschen som har en lång tradition av exkluderande snack och tuffa attityder, men kan mer än väl användas för alla branscher som upplever problem med sin jargong.



Författare: Charlie Klang, Layout och projektansvarig Sila Snacket: Roger Sandgren, Illustrationer: Bettina Johansson

Sila Snacket c/o TL Bygg, Box 4030, 131 54 Nacka, [hej@silasnacket.se](mailto:hej@silasnacket.se), [silasnacket.se](http://silasnacket.se)

# BILAGA 1. ENKÄTFRÅGOR

## GEMENSKAP

1. Gemenskap är viktigt för mig i arbetet.
2. Jag känner mig som en del av gemenskapen.
3. Jag behöver anstränga mig för att passa in.
4. Jag upplever att andra behöver anstränga sig för att passa in.
5. Jag ser till att mina kollegor känner sig som en del av gemenskapen.
6. Mina kollegor ser till att jag känner mig som en del av gemenskapen.
7. Min chef ser till att jag och mina kollegor känner sig som en del av gemenskapen.

## JARGONG

8. Jag pratar på samma sätt i arbetet som jag gör utanför.
9. Jag upplever att jag vi har en för tuff jargong.
10. Jag funderar på hur andra tar emot saker jag säger.
11. Jag funderar innan jag säger något som kan sårta en kollega.
12. Jag märker ifall en kollega inte trivs i vår jargong.
13. Jag märker ifall någon blir obekväm eller tar illa upp av något jag sagt.
14. Jag märker ifall någon blir obekväm eller tar illa upp av något en kollega eller chef sagt.
15. Jag tycker det är svårt att veta var gränsen går mellan okej och för tufft snack.
16. Personer utanför vår organisation skulle trivas i den jargong vi har.
17. Jag trivs i den jargong vi har.

## TRYGGHET

18. Jag uppmuntrar mina kollegor att säga ifrån ifall jag säger något dumt.
19. Mina kollegor uppmuntrar mig att säga ifrån ifall de säger något dumt.
20. Min chef uppmuntrar mig att säga ifrån ifall hen säger något dumt.
21. Det är svårt att ta upp med en kollega när hen sagt något nedvärderande.
22. Det är svårt att ta upp med min chef när hen sagt något nedvärderande.
23. Jag ber om ursäkt när jag vet att jag sagt något dumt.
24. Andra ber om ursäkt när de sagt något dumt.
25. Jag önskar att andra sa ifrån oftare när någon sagt något dumt.



# BILAGA 2. INTERVJUMALL

## INFORMATION

Syftet med denna intervju är att undersöka hur du och dina kollegor påverkas av jargongen som kan förekomma på arbetsplatsen. Jag kommer ställa ett par frågor som kretsar snacket, inkludering, psykisk hälsa och gemenskap. Ditt deltagande kommer att bidra till projektet att skapa ett hälsosamt klimat i TL och ge mig en bättre uppfattning av hur det arbetet ska se ut. Intervjun kommer inte att visas för någon annan än mig själv, och ifall jag skulle använda citat så kommer jag att fråga dig om lov först.

Intervjun kommer att spelas in vid samtycke för att sedan skrivas om till text. Ditt deltagande kommer att vara anonymt och alla potentiella kopplingar till dig kommer att censureras. Du får lov att inte svara på frågor och det är din rätt att avbryta deltagande vid obehag. Allt material kommer att förvaras säkert och enbart hanteras av mig.

## INTRODUKTION

Hur länge har du jobbat hos TL?  
Skulle du säga att din tid hos TL har varit smärtfri?

## JARGONG

Vad är det första du tänker på när du hör ordet jargong?  
Hur skulle du beskriva den jargong ni har i arbetslaget idag?  
Hur känner du för den jargong ni har?  
Upplever du att kulturen förändrats i branschen något sedan du började? Hos TL?

## GEMENSKAP

Vad betyder gemenskap för dig i ditt arbete?  
Känner du dig som en del av gemenskapen?  
Hur skulle du beskriva er gemenskap i arbetslaget?  
Vad skulle du säga krävs för att bli "en i laget" eller i "gemenskapen"?  
Tror du att dina kollegor skulle beskriva er gemenskap och jargong på samma sätt som du?





## **TRYGGHET**

Upplever du att du kan säga ifrån ifall någon säger något dumt, nedvärderande eller rent av kränkande?

Tror du att dina kollegor kan säga ifrån?

Vilka tror du har enklast och svårast att säga ifrån?

Vilket ansvar känner du för att andra inte ska må dåligt på grund av den sociala kulturen? Vad kan du göra?

Hur tycker du ledningen arbetar med dessa frågor?

## **IDENTITET**

Upplever du att du bemöts annorlunda än dina kollegor?

Vilka förväntningar upplever du finns på dig i ditt arbete? Vilka förväntningar upplever du på grund av att du är man/kvinna?

Hur skiljer sig personen du är på jobbet och utanför?

Upplever du att du kan uttrycka din identitet i ditt arbete?

## **AVSLUTNING**

Om du fick möjligheten att förändra något på arbetsplatsen över en natt, vad skulle det då vara?

Vilka känslor har väckts hos dig under denna intervju?

Om du får reflektera en stund, hur tror du dina svar kommer att skilja sig från dina kollegors?

Jag har inga fler frågor. Men jag är nyfiken ifall du har något att tillägga till intervjun?