



Pejling av värderingar i byggbranschen

Av Johan Ryd

Akademin för etik i arbete

Augusti 2002

Byggkommissionen har noterat den starka tradition som finns i byggbranschen. Bakom system, strukturer och sätt att verka finns normer och värderingar. Vi har tagit initiativet till en pejling om värderingar i branschen. Författaren, som har genomfört pejlingen, står för redovisningen av resultaten, innehållet i rapporten och slutsatser.

Resultaten är intressanta. Det finns skillnader mellan olika grupper av anställdas uppfattningar om branschen, men framför allt finns det många gemensamma uppfattningar. Pejlingen visar att män och kvinnor i branschen redovisar mycket likartade värderingar. Värderingen av balans hem/arbete är till exempel stark för båda könen. Detta bekräftar resultaten från andra undersökningar att frågan om balansering av arbete och övrigt liv är en medarbetarfråga – inte en kvinnofråga.

- Det verkar finnas en stor överensstämmelse bland människor i branschen när det gäller deras personliga värderingar.
- Det är låg överensstämmelse mellan de personliga värderingarna och de värderingar som man upplever att företagen företräder.
- Det finns ett flertal personliga värderingar som merparten av aktörerna önskar vore tydligare och i högre grad än i dag präglade företagen. Några sådana är ansvarstagande, ärlighet och engagemang.

En omedelbar fråga blir: Vad hindrar dessa värderingar från att få större genomslag i praktiken?

Vi bedömer att öppna samtal i byggbranschen om värderingarna – hur dessa formar förhållanden och skapar förutsättningar för vad som sker och inte sker – är av stor betydelse. Sådana samtal berör viktiga frågor om utveckling och förändring.

De personliga värderingarna och de önskade värderingarna borde kritiskt ställas mot hur man upplever att verksamheterna i dag fungerar. Sådana samtal förs säkert i ett flertal enskilda företag – men det vore av godo om samtalen blev vidare och tydligare. Kanske de betydelsefulla gemensamma uppfattningar som rapporten redovisar därmed skulle få större genomslag i praktiken.

BYGGKOMMISSIONEN

Widar Andersson
ordförande

Gunn Johansson

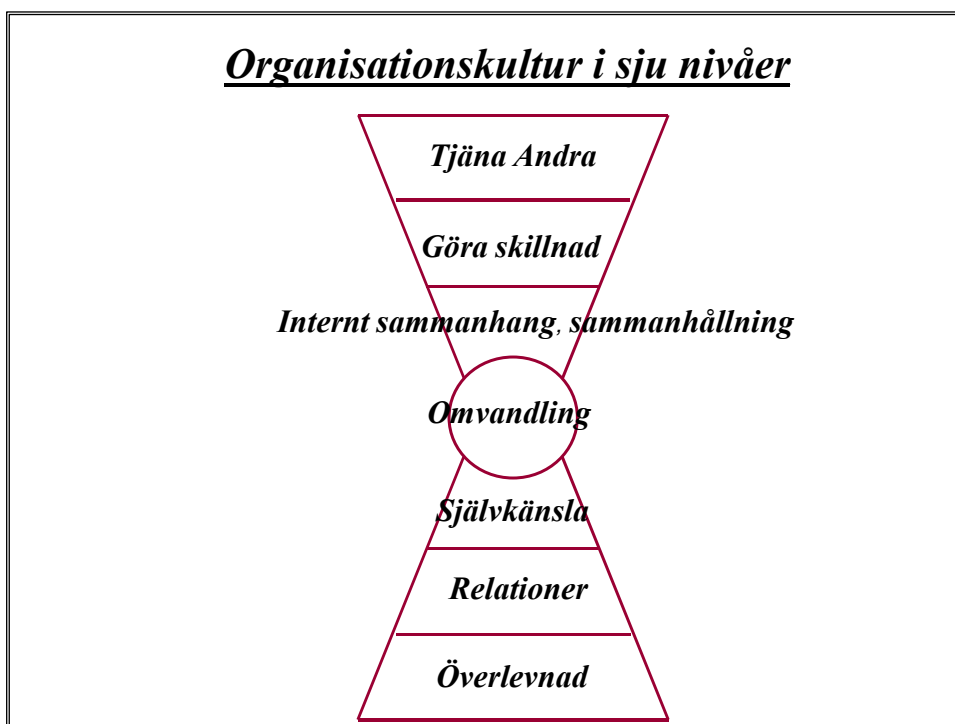
Anders Aspling

Pejling av värderingar i byggbranschen

Av Johan Ryd, Akademin för etik i arbete
08-714 93 40, 0708-52 67 91

Under tiden 15 maj till 5 juli 2002 genomfördes en undersökning på Internet om vilka värderingar de anställda i byggbranschen har. Anställda i byggbranschen bjöds in att delta.

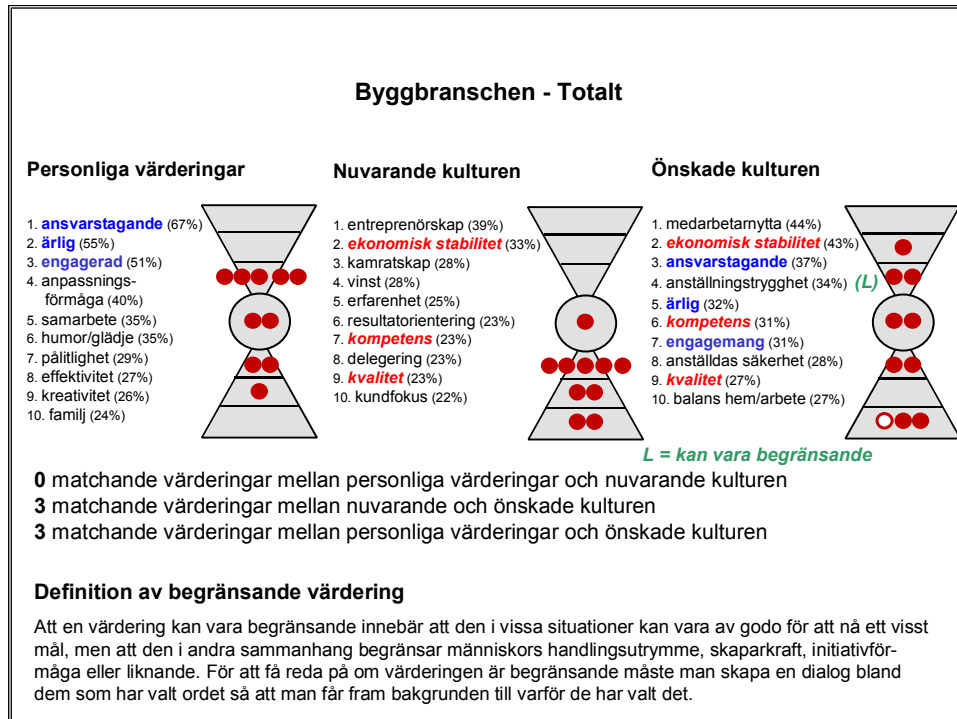
De chefer, tjänstemän och yrkesarbetare som deltog i undersökningen fick från en lista på cirka 100 ord välja tio personliga värderingar, tio värderingar de tycker finns i företaget i dag och tio värderingar som de önskar skulle finnas i företaget. Resultatet presenteras i en branschkultur i sju nivåer



Det finns inga bra eller dåliga nivåer. I en stark organisationskultur är medarbetarnas och organisationens värderingar spridda på många olika nivåer. I en svag organisationskultur finns det stora skillnader mellan organisationens värderingar och medarbetarnas.

I slutet av rapporten finns bilder som förklarar vad de olika nivåerna kan innebära för individ eller organisation.

Resultat av värderingsundersökningen för byggbranschen



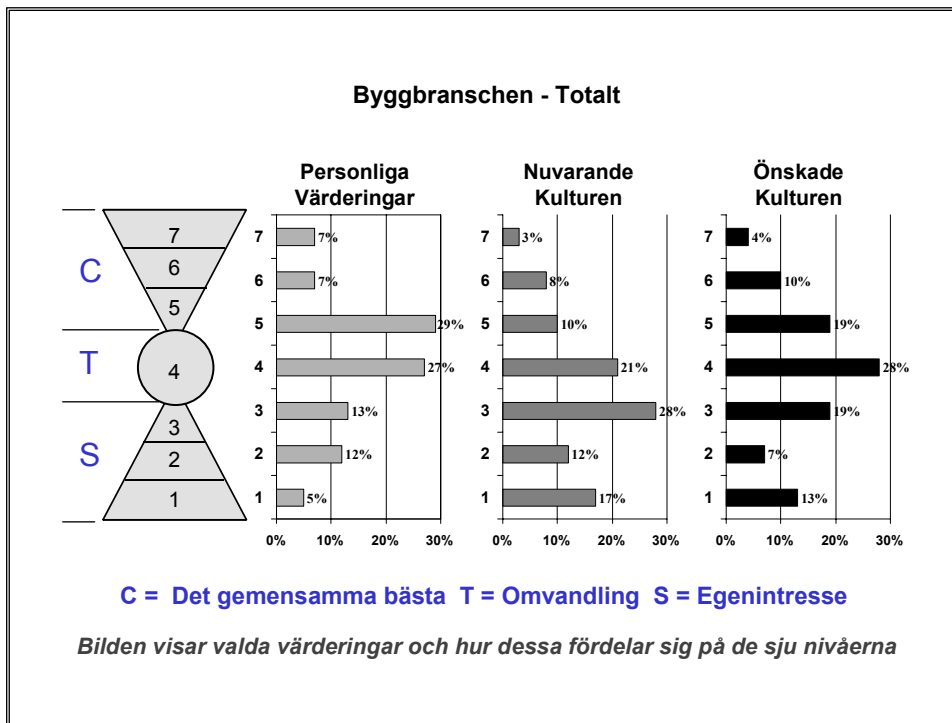
Analys

De viktigaste personliga värderingarna för de anställda inom byggbranschen är **ansvarstagande, ärlighet och engagemang**.

De anställda anser att deras arbetsplatser, dvs. ”branschen” främst präglas av **entreprenörskap, ekonomisk stabilitet och kamratskap**.

Ingen av de värderingar man tycker är viktiga privat finns med bland de värderingar som man upplever styr branschen i dag! Det är ett ovanligt resultat. Däremot finns det tre matchande värderingar mellan hur man är privat och hur man önskar att branschen fungerar. Om företagen inom branschen väljer att använda de tre värderingarna – ansvarstagande, ärlighet och engagemang – som vägledande skulle de anställda med lätthet känna samhörighet med dem och leva ut dem i vardagen. Det är ju deras tre viktigaste privata värderingar.

De anställda skulle vilja att deras arbetsplatser präglas av de tre värderingar som de tycker är viktigast – **ansvarstagande, ärlighet och engagemang**. De tycker att de två viktigaste värderingarna i den önskade kulturen är **medarbetarnytta** och **ekonomisk stabilitet** är. De vill också att **kompetens** och **kvalitet** ska prägla branschen ännu mer än i dag



Det skulle vara intressant att ha en öppen dialog kring de värderingar som de anställda i branschen önskar, men som inte finns med i branschen i dag. Hur kommer det sig att de anställda upplever att värderingar som medarbetarnytta, ansvarstagande, anställningstrygghet, ärlighet, engagemang, anställdas säkerhet och balans hem/arbete inte finns i branschen och vad behöver göras för att de ska existera?

De anställda i branschen önskar att anställningstrygghet skulle värderas högt. Denna värdering kan möjligen vara begränsande om tryggheten leder till att de anställda inte gör sitt yttersta för det gemensamma bästa. Det är ett beteende som är vanligt i en byråkratisk organisation. Kan detta vara skälet till att värderingen lyfts fram i byggbranschen eller finns det andra skäl? (Definition av begränsande värderingar, se sid 2.)

Branschen som helhet har för närvarande värderingar som fokuserar på organisationen och vad som är bra för den. Men medarbetarna önskar värderingar som speglar större förståelse för helhet, både i företaget och samhället.

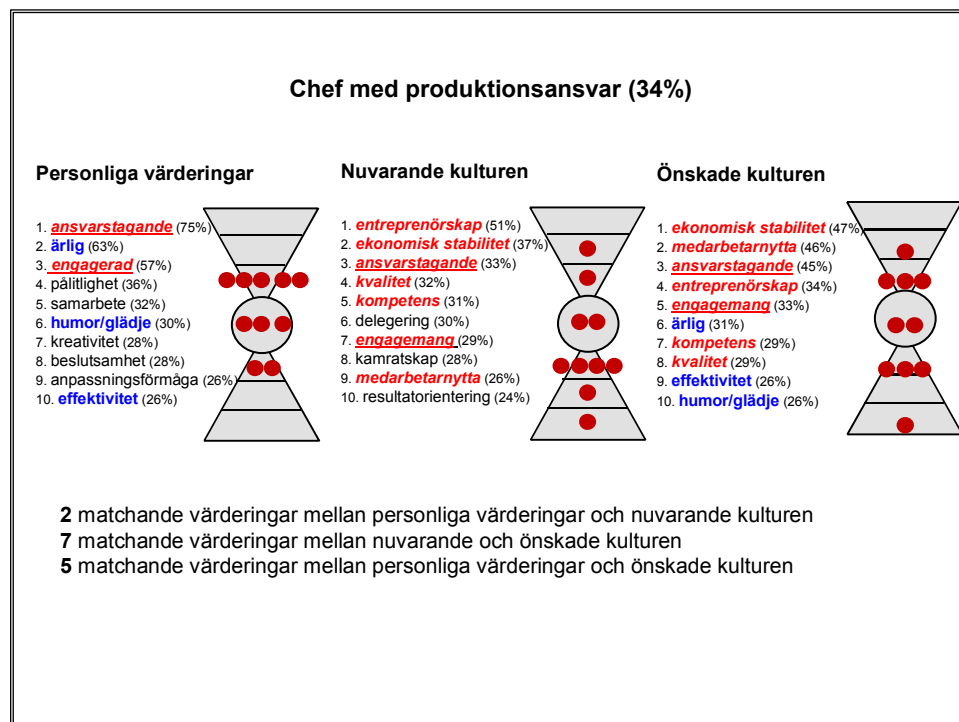
De nuvarande värderingarna i branschen präglas av system, processer och ”organisationens ego”, medan det saknas värderingar som speglar

intern samhörighet, externa samarbeten, långsiktighet, medkänsla och socialt ansvarstagande.

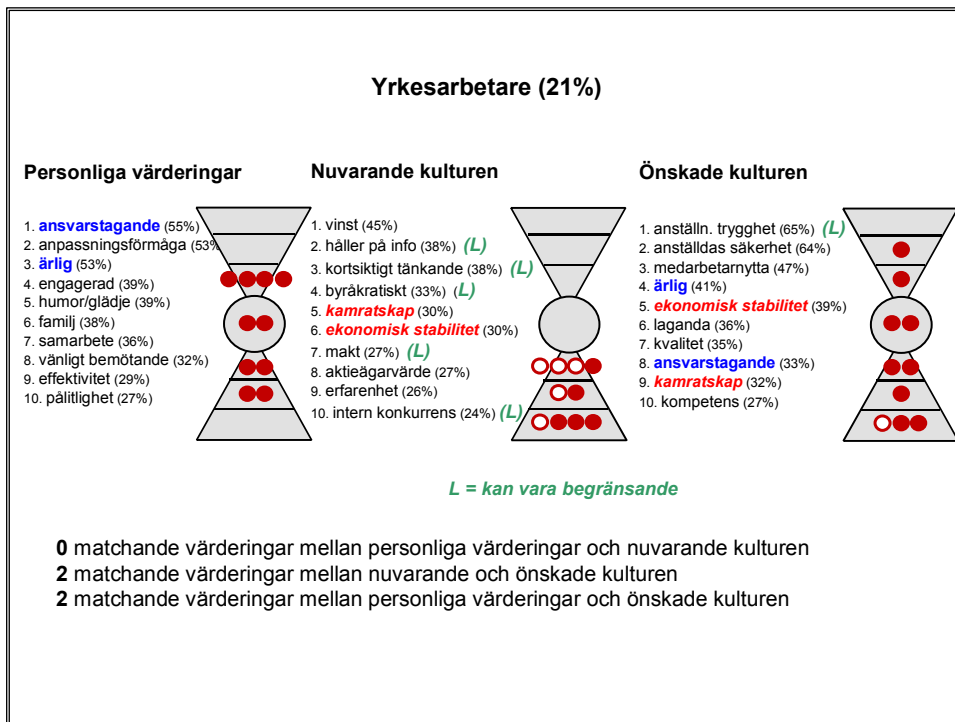
Intressant att notera är att bland de önskade värderingarna saknas exempel som stöder relationer med kunder och anställda samt exempel som stöder långsiktighet, medkänsla och socialt ansvarstagande. Att det saknas sådana exempel kan tyda på flera saker.

- 1 det är inget problem för branschen
- 2 man har helt missat att det är viktigt
- 3 det är nästa område för förståelse och utveckling

Vilket av dessa tre gäller för byggbranschen?

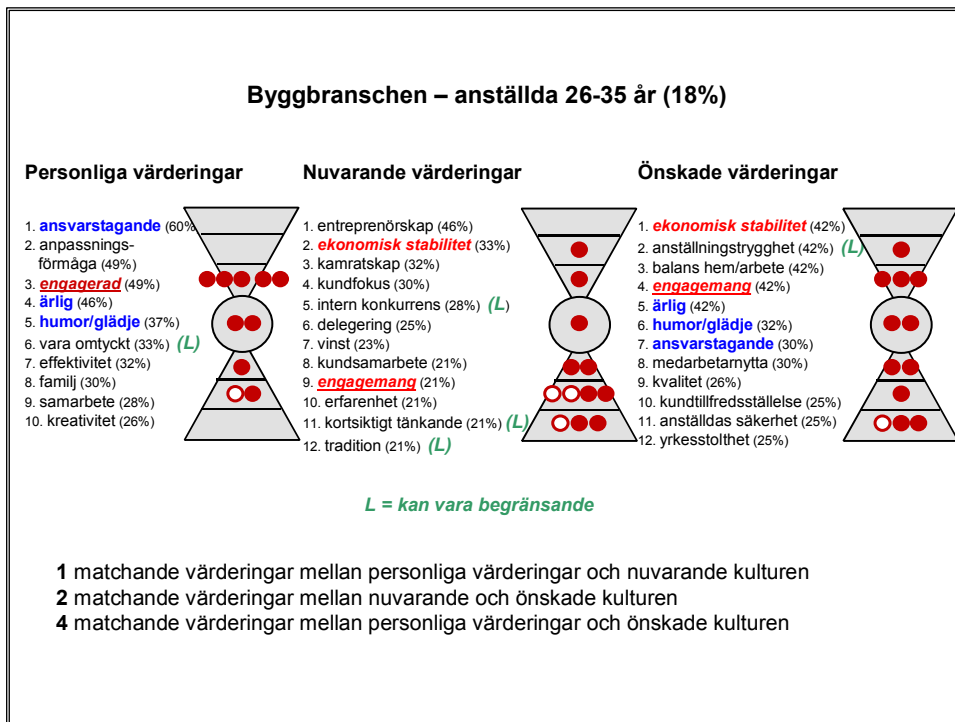


Två av de värderingar som chefer med produktionsansvar tycker är viktiga privat finns med bland de värderingar som man tycker styr branschen i dag (ansvarstagande och engagemang). Sju av de tio viktigaste nuvarande värderingarna inom branschen finns också med bland de tio värderingar de skulle vilja att branschen har. Om chefer med produktionsansvar också känner att företaget värderar ärlighet, effektivitet och humor/glädje skulle företaget kunna bli fantastiskt bra.



Inga av de värderingar som yrkesarbetarna tycker är viktiga privat finns med bland de värderingar som de upplever styr branschen i dag. De skulle vilja att de två personliga värderingarna ansvarstagande och ärlighet präglade arbetsplatsen. Två av de värderingar som yrkesarbetarna tycker finns i branschen i dag – kamratskap och ekonomisk stabilitet – skulle de vilja också fanns med i framtiden.

Fem av de värderingar som yrkesarbetarna upplever i dagens bransch skulle kunna vara begränsande: håller på information, kortsiktigt tänkande, byråkratiskt, makt, intern konkurrens.



En av de värderingar som de yngre anställda tycker är viktiga privat finns med bland de värderingar som man upplever styr branschen i dag (**engagemang**). Två av de värderingar som de tycker att deras arbetsplatser präglas av (**ekonomisk stabilitet och engagemang**) önskar de också ska prägla branschen i framtiden. De tre privata värderingarna ansvarstagande, ärlighet och humor/glädje tycker de också är viktiga för hur de önskar att arbetsplatserna skulle vara.

Sammanfattning

Styrkor i branschen

- De anställda inom byggbranschen har anmärkningsvärt sammanfallande personliga värderingar. De har i hög grad samma uppfattning om vad som är viktigt i livet. Många av dem har valt samma värderingar
- De anställda är mycket pålitliga och ansvarskännande vilket speglas av deras personliga värderingar – **ansvarstagande, engagemang, effektivitet och pålitlighet**. De är sannolikt individer som gör som de säger att de ska göra. De känner sig obesvärade i sin relation till andra – **ärlighet, samarbete och humor/glädje**. De är öppna för förändring och välkomnar nya idéer – **anpassningsförmåga och kreativitet**. Livet omkring dem är viktigt – **familj**.

- De anställda upplever att branschen fokuserar på ”sista raden” – **ekonomisk stabilitet, vinst och resultatorientering**. Man riktar mycket uppmärksamhet på det man levererar – **kvalitet, kompetens och erfarenhet**.
- Det finns ingen större skillnad mellan män och kvinnor eller mellan storstadsområden och övriga landet.

Nyckelfrågor för byggbranschen

- De anställda i branschen önskar stöd och tillmötesgående för sina personliga behov. Detta lyfts fram i Önskade Värderingar – **medarbetarnytta, anställningstrygghet, anställdas säkerhet och balans hem/arbete**.
- Man vill ha en kultur där människor tar större ansvar för sina handlingar. Önskade Värderingar – **ansvarstagande, ärlighet och engagemang**.
- **Kompetens och kvalitet** finns med bland de tio viktigaste värderingarna i både den nuvarande kulturen och den önskade. Men det är fler personer som har valt dessa värderingar i en önskad kultur. Man vill att frågorna ska fokuseras mer än i dag. Hur ser förutsättningarna ut för att kunna leverera bra resultat?
- Stor skillnad mellan uppfattningen hos ledningen och chefer med produktionsansvar jämfört med yrkesarbetare. Ledning och produktionschefer anser att man i huvudsak är på rätt spår. Yrkesarbetarna anser att den nuvarande kulturen präglas av – **håller på information, kortsiktigt tänkande, byråkratiskt, makt och intern konkurrens**.
- Yngre anställda (under 35 år) anser att branschen präglas av – **intern konkurrens, kortsiktigt tänkande, håller på information och tradition**.

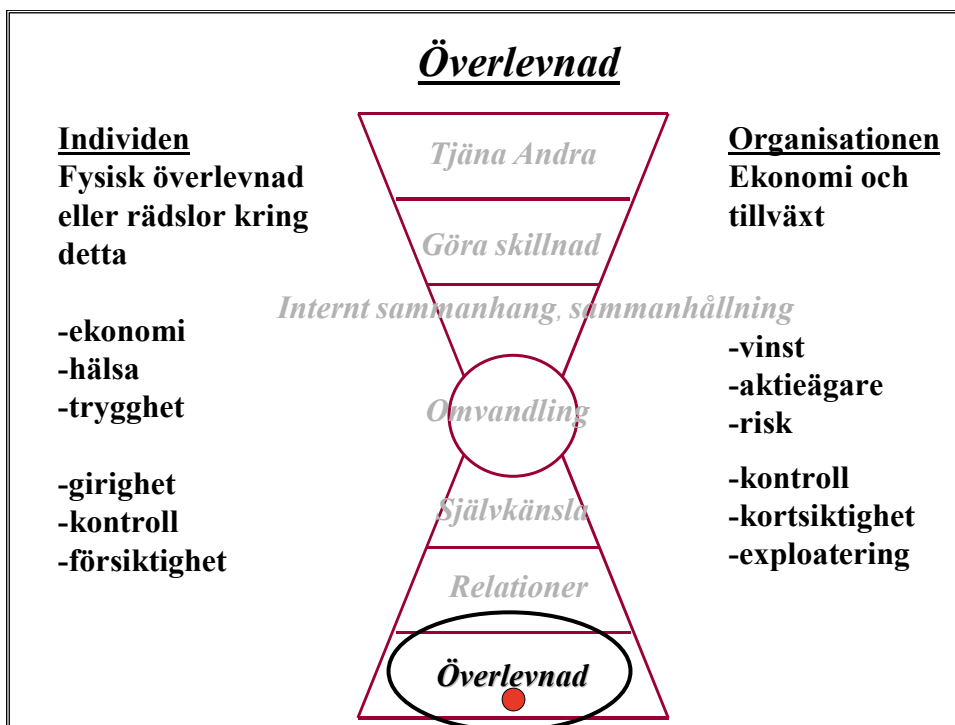
Rekommendationer

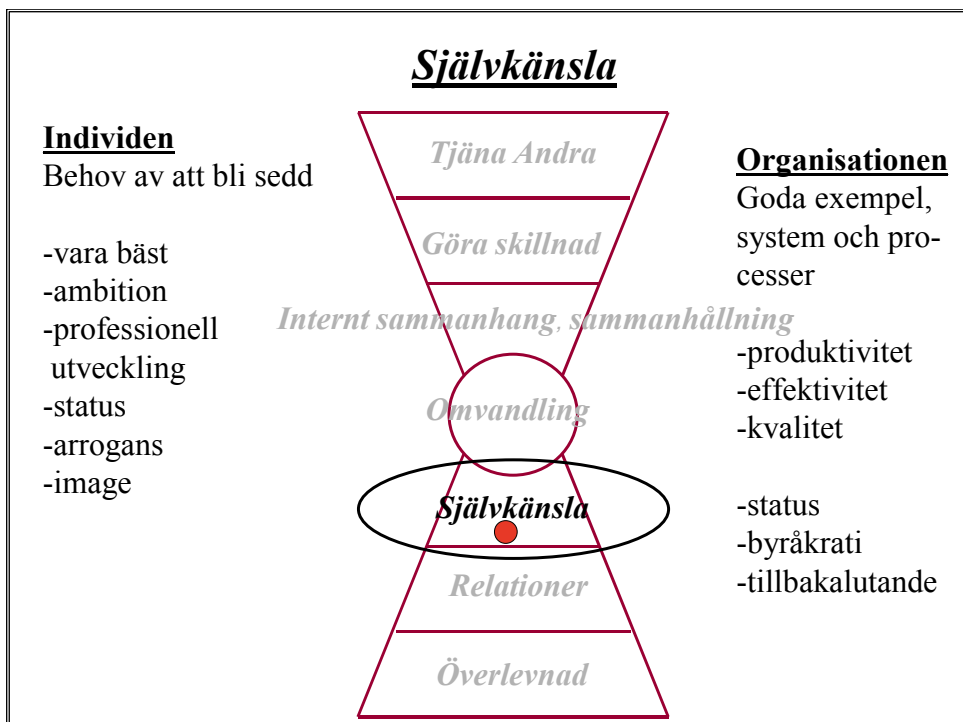
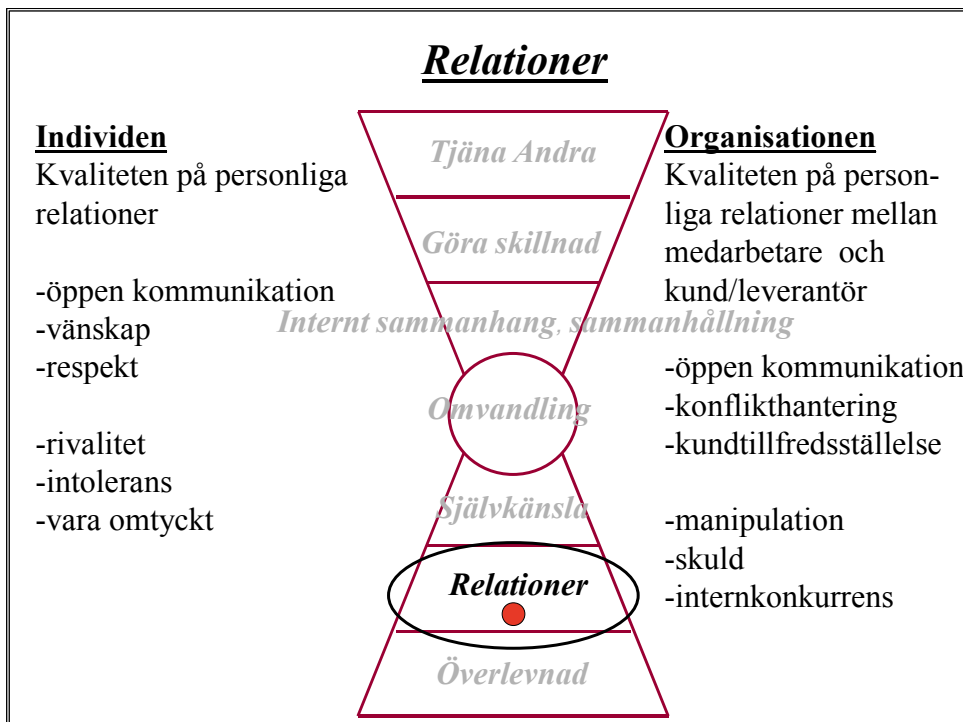
- Ta reda på vad som ligger bakom de värderingar som kan vara begränsande. Dessa är de grundläggande problemen. Lösningar kan finnas bland de önskade värderingarna. Fråga de anställda vad som ligger bakom var och en av de begränsande värderingar och vad de tycker kan göras för att de ska börja agera på ett annorlunda sätt.

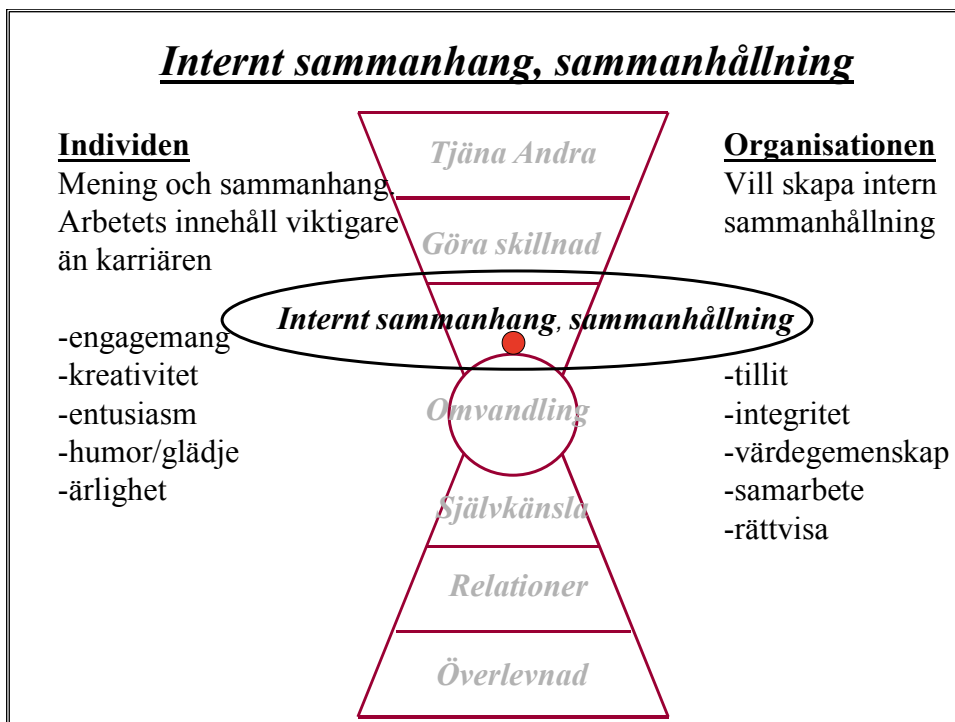
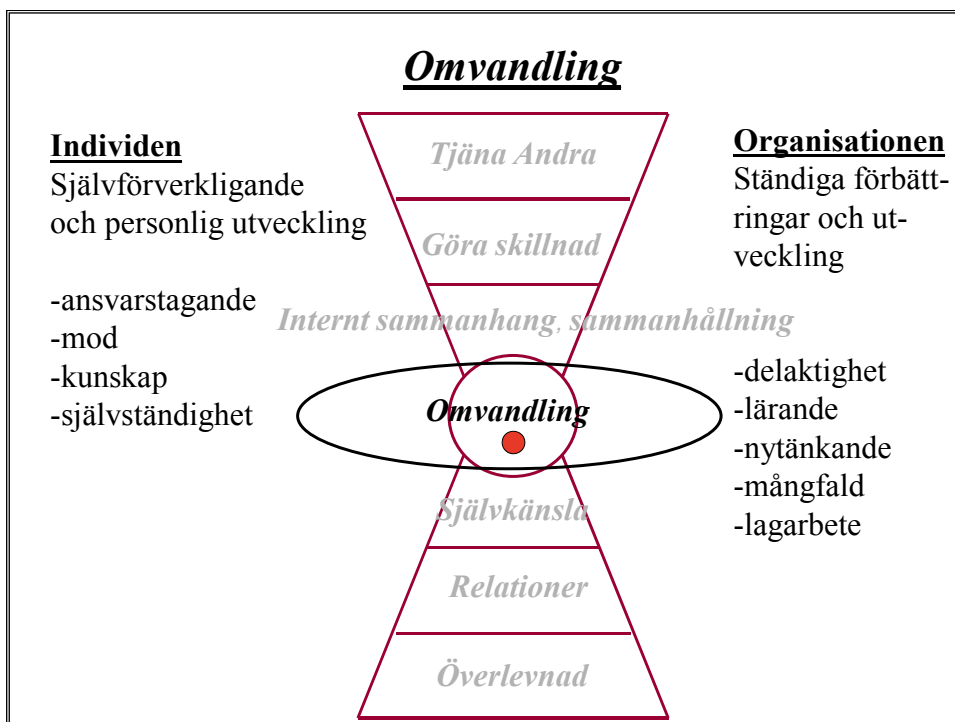
- Samtala om hur kommunikationen mellan befattningar och åldersgrupper kan förbättras.
- Starta en dialog på företagen om vad **ansvarstagande, ärlighet** och **engagemang** betyder och hur företaget och de anställda tillsammans kan agera för att dessa värderingar ska finnas.
- Ta reda på vad medarbetarna menar med **medarbetarnytta, anställdas säkerhet** och **balans hem/arbete** och vad som krävs för att uppnå dessa.
- Arbeta medvetet och på ett systematiskt sätt med kulturfrågor. Bestäm tre, fyra vägledande värderingar som ni tillsammans arbetar med i företaget. Det är viktigt att de anställda är med i processen för att de ska känna sig delaktiga.

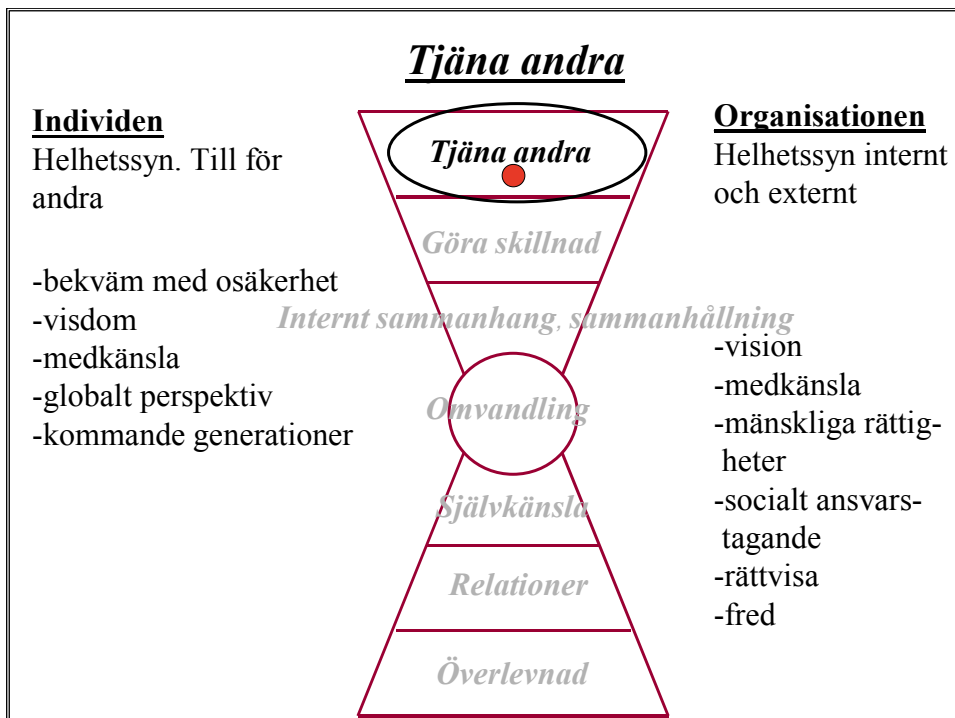
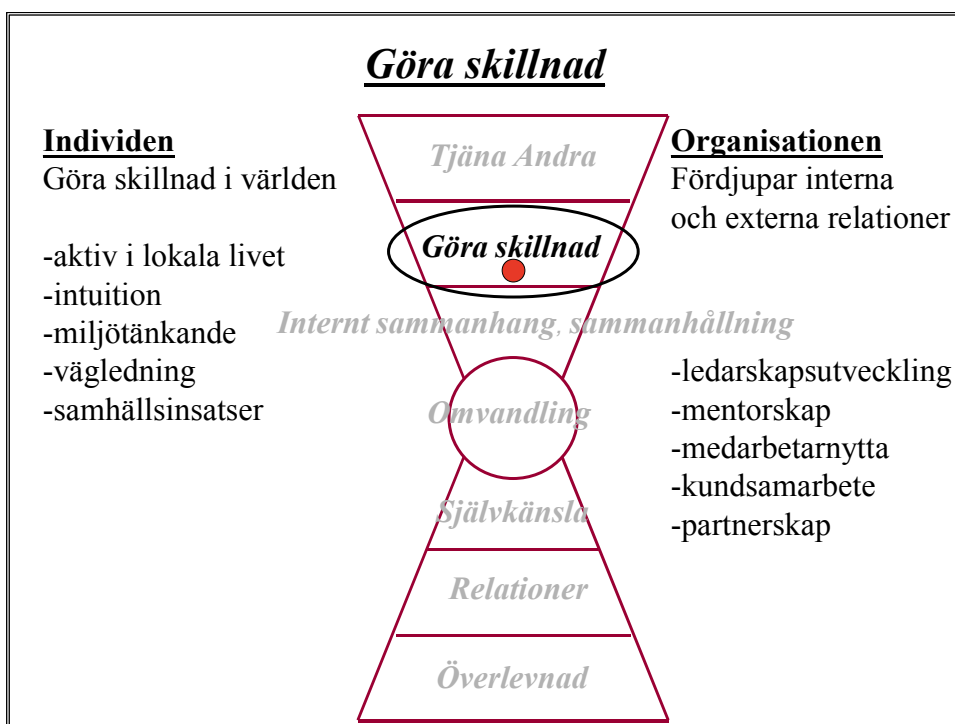
Organisationskultur i sju nivåer

Bilderna nedan förklarar vad de olika nivåerna kan innebära för individ och organisation.









Bilder: Corporate Transformation Tools och Akademin för etik i arbete