

BYGGBRANSCHENS MACHO INDEX 2025

INNEHÅLL

3	FÖRORD FRÅN JEANET CORVINIUS
4	MACHOINDEX 2025
5	VAD ÄR EN MACHOKULTUR?
6	ANALYS
7	BALANSEN MELLAN YRKES- OCH PRIVATLIV
8	"FÖR ATT LYCKAS ÄR DET VIKTIGT ATT INTE LÅTA FAMILJELIVET STÅ I VÄGEN FÖR ARBETET"
8	"ATT TA NÅGRA DAGAR LEDIGT OGILLAS"
9	VISA INTE SVAGHET
10	"OM MAN MEDGER ATT MAN INTE VET SVARET VERKAR MAN SVAG"
10	"OM MAN UTTRYCKER ANDRA KÄNSLOR ÄN ILSKA OCH STOLTHET BETRAKTAS MAN SOM SVAG"
11	"OM MAN BER OM RÅD VERKAR MAN SVAG"
11	"DE PERSONER SOM ÄR MEST RESPEKTERADE AV ANDRA VISAR INTE KÄNSLOR"
12	STYRKA OCH UTHÅLLIGHET
13	"DET ÄR VIKTIGT ATT VARA I GOD FYSISK FORM FÖR ATT BLI RESPEKTERAD"
13	"PERSONER SOM ÄR LITE KORTARE MÅSTE ARBETA HÄRDARE FÖR ATT FÅ RESPEKT"
14	DISKRIMINERANDE SKÄMT
15	"DET FÖREKOMMER SKÄMT OM 'HUR KVINNOR ÄR'"
16	SÅ BRYTER VI MACHOKULTUREN
17	OM MACHOINDEX
18	SVARSUNDERLAG

FÖRORD FRÅN JEANET CORVINIUS

När vi startade Machoindex var det med en enkel idé: att mäta något som ofta känns, men sällan syns. Hur starkt lever normer som säger att vi ska bita ihop, vara ouppnåeliga och alltid sätta jobbet först – även på bekostnad av vår hälsa, våra relationer eller vår trygghet?

I årets Machoindex ser vi både oroande och hoppfulla tecken. Nästan en av fyra instämmer i påståendet "För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet". Och nästan lika många håller med om att "Att ta några dagar ledigt ogillas". Det säger något om vilka krav många fortfarande upplever, och om hur långt vi har kvar till en kultur där balans är norm, inte undantag.

Det säger också något om en tyst förväntan: att prestation går före närvaro, att karriär kräver uppoffringar som ibland kostar mer än de smakar. Men just därför är Machoindex så viktigt. Det pekar ut vad vi behöver prata om, även när det känns obekvämt.

Samtidigt ser vi förändring. För vi ser att attityderna långsamt rör sig. Allt fler ifrågasätter gamla ideal. Allt fler chefer tar på sig uppdraget att leda med empati, snarare än auktoritet. Allt fler arbetsplatser vågar lyfta svåra frågor, och bygga kulturer där alla får vara medmänniskor.

Machoindex är ett verktyg, inte en dom. Det är ett sätt att förstå var vi står och hur vi kan ta nästa steg. Och det är ett tydligt budskap till oss som leder i bygg- och samhällsbyggnadssektorn: Vi har ett ansvar. Vi sätter tonen. Vi formar normen.



MACHOINDEX ÄR ETT VERKTYG, INTE EN DOM. DET ÄR ETT SÄTT ATT FÖRSTÅ VAR VI STÅR OCH HUR VI KAN TA NÄSTA STEG.

Vi vet att en sund arbetskultur inte bara minskar ohälsa – den stärker också engagemang, trygghet och innovationskraft. Och det är precis vad vi behöver om vi ska klara framtidens utmaningar, och göra vår bransch till en plats där fler vill stanna, växa och leda.

Så låt oss fortsätta. Låt oss prata, lyssna, förändra. Låt oss bygga en bransch där alla får plats, orkar och vill vara kvar.



JEANET CORVINIUS
ORDFÖRANDE BYGGCHEFERNA

SAMMANFATTNING

MACHOINDEX 2025

2025 ÅRS MACHOINDEX enligt cheferna i samhällsbyggnad är 50 procent, en ökning med en procentenhet från förra mätningen. Indexet motsvarar ett genomsnitt för de som i undersökningen svarat att påståendena om arbetsplatsen i någon utsträckning stämmer och anger andelen chefer i samhällsbyggnad som uppskattar att det råder machokultur i någon grad. Det kan tolkas som att nära hälften av branschens chefer uppfattar att det finns machokultur i någon grad medan hälften inte gör det. En stigande indexsiffra är en negativ utveckling medan en sjunkande siffra är positiv och indikerar att machokulturen minskar. I årets undersökning ser vi att det främst är frågorna kopplade till relationen mellan yrkes- och privatliv som påverkar indexet i negativ riktning.

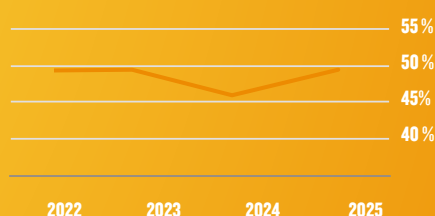
Precis som tidigare upplever yngre och kvinnliga chefer att det förekommer uttryck för machokultur på deras arbetsplats än chefer i allmänhet.

De elva påståenden som bildar indexet delas in i fyra kategorier:

- Visa inte svaghet
- Styrka och uthållighet
- Jobbet kommer i första hand
- Diskriminerande skämt

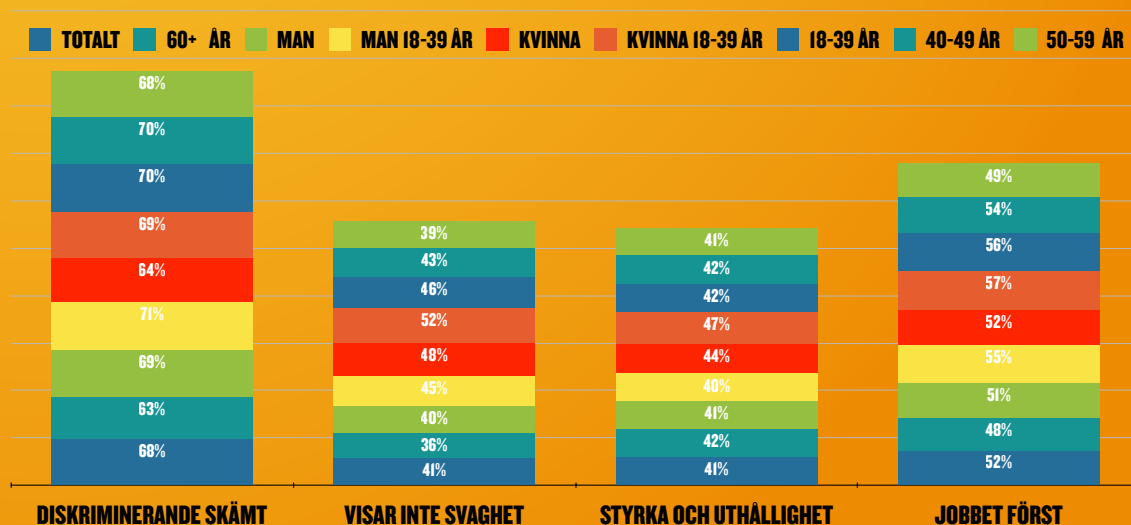


TIDIGARE MÄTNINGAR AV MACHOINDEX



RAPPORTENS VIKTIGASTE SLUTSATSER ÄR:

- Det är fler som upplever att karriären prioriteras framför privat- och familjeliv.
- Kvinnor och unga upplever att machokulturen inom samhällsbyggnadsbranschen är mer utbredd än vad andra grupper anser.
- En positiv utveckling är att förekomsten av diskriminerande skämt upplevs lägre än tidigare.



*Samlat Machoindex i respektive målgrupp inom respektive område

VAD ÄR EN MACHOKULTUR?

ATT UNDERSÖKA GRADEN av machokultur kan vara lurigt och det är svårt att ge en heltäckande bild. Men det går. Tillsammans med undersökningsföretaget Novus har Byggcheferna valt att ringa in fyra områden som vi ser utgör den skadliga kulturen; att inte visa svaghet, styrka och uthållighet, jobbet i första hand och diskriminerande skämt. Inom varje område får cheferna svara på flera påståenden och i vilken utsträckning de håller med om huruvida det stämmer på deras arbetsplats. De ger alltså inte uttryck för sin egen uppfattning. Vi har ställt samma frågor och påståenden till våra medlemmar i fem år och har därför kunnat följa utvecklingen över tid.



VISA INTE SVAGHET

- Om man medger att man inte vet svaret verkar man svag.
- Om man uttrycker andra känslor än ilska och stolthet betraktas man som svag.
- De personer som är mest respekterade av andra visar inte känslor.
- Om man ber andra om råd verkar man svag.



STYRKA OCH UTHÅLLIGHET

- Det är viktigt att vara i god fysisk form för att bli respekterad.
- Personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt.



BALANSEN MELLAN YRKES- OCH PRIVATLIV

- För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet.
- Att ta några dagar ledigt ogillas.



DISKRIMINERANDE SKÄMT

- Det förekommer skämt om etnicitet.
- Det förekommer skämt om sexuell läggning.
- Det förekommer skämt om hur kvinnor är.

ANALYS

DET ÄR LÄTT ATT TRO att utvecklingen alltid går åt rätt håll. Att jämställdheten ökar, att vi blir bättre på att respektera varandra och att machokulturen är på utdöende. Machoindex 2025 visar att så inte är fallet. När vi 2020 började mäta låg Machoindex på 45 procent. När vi nu presenterar årets mätning ligger det på 50 procent. Utvecklingen går inte alltid åt rätt håll.

Självklart ska man inte dra några definitiva slutsatser. Den negativa utvecklingen kan också bero på att vi som byggchefer blivit bättre på att uppfatta uttryck för machokultur och skadliga normer. Den brasklappen är viktig att bära med sig. Samtidigt är det lätt att med den inställningen bli passiv och inte jobba hårt för att vända utvecklingen. Vi som byggchefer måste här vara föredömen.

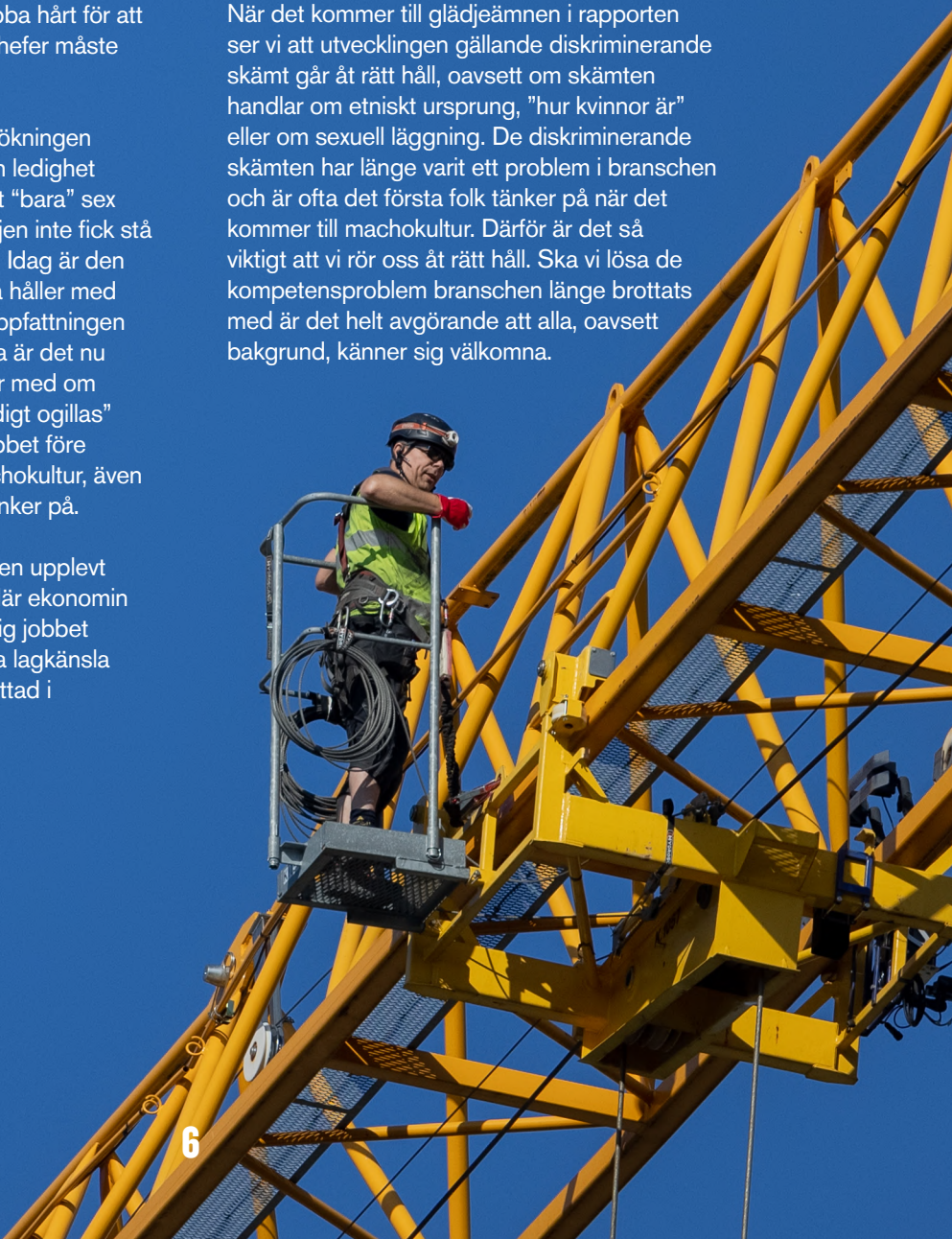
Vad som främst sticker ut i undersökningen är hur inställningen till familjeliv och ledighet förändrats sedan 2020. Då var det "bara" sex procent som höll med om att familjen inte fick stå i vägen för en framgångsrik karriär. Idag är den siffran uppe på tio procent. Många håller med till viss del, vilket skvallrar om att uppfattningen är relativt utbredd. På samma tema är det nu dubbelt så många (8%) som håller med om påståendet "Att ta några dagar ledigt ogillas" som 2020 (4%). Att alltid sätta jobbet före familjen är också en del av en machokultur, även om det inte alltid är det första vi tänker på.

De senaste åren har byggbranschen upplevt en rejäl ekonomisk inbromsning. När ekonomin svajar är det lätt att man tar med sig jobbet hem. Här riskerar också den starka lagkänsla som alltid präglats och varit uppskattad i

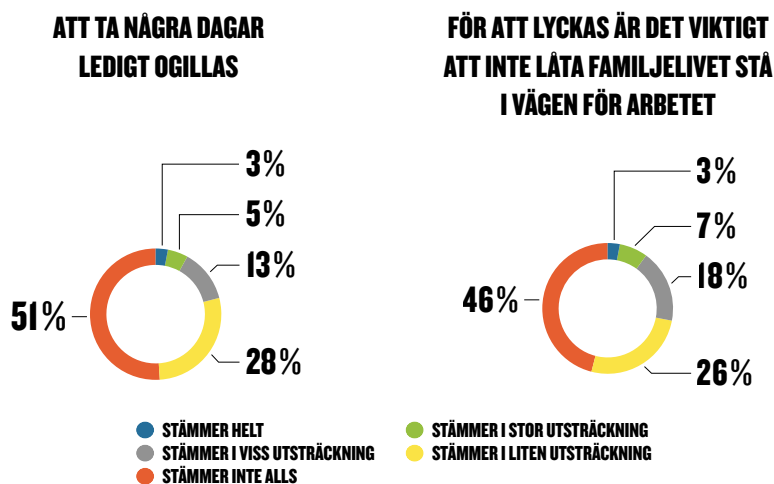
byggbranschen att bli skadlig. Den som måste hämta på förskola, vabba eller prioritera en partner kanske ses som osolidarisk. Den som tar ett par dagar ledigt för att vila upp sig eller resa kanske ses som lat. Det är attityder vi som chefer måste jobba för att få bort.

Förra året lanserade vi på Byggcheferna initiativet "Hållbara chefer" för att sprida kunskap, inspirera och motivera våra medlemmar att skapa ett hälsosamt fundament för att bli bättre och hållbarare chefer så att de kan bli förebilder för sina kollegor. För att vi ska hålla i längden måste vi våga koppla bort.

När det kommer till glädjeämnen i rapporten ser vi att utvecklingen gällande diskriminerande skämt går åt rätt håll, oavsett om skämten handlar om etniskt ursprung, "hur kvinnor är" eller om sexuell läggning. De diskriminerande skämten har länge varit ett problem i branschen och är ofta det första folk tänker på när det kommer till machokultur. Därför är det så viktigt att vi rör oss åt rätt håll. Ska vi lösa de kompetensproblem branschen länge brottats med är det helt avgörande att alla, oavsett bakgrund, känner sig välkomna.



BALANSEN MELLAN YRKES- OCH PRIVATLIV



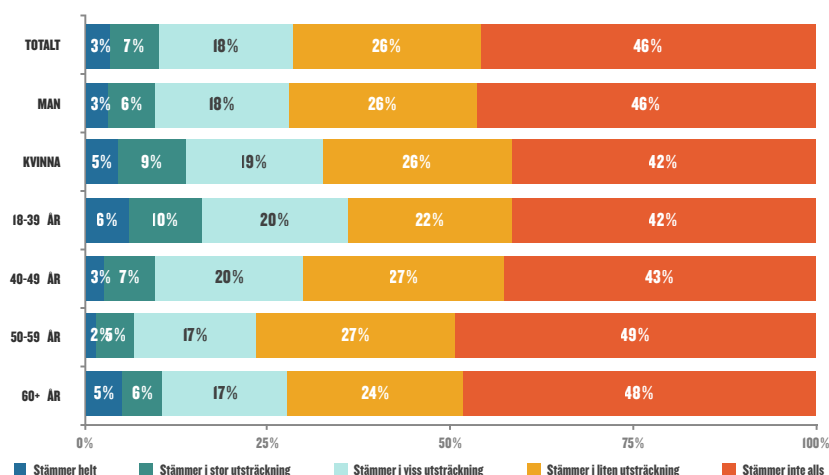
DET OMRÅDE SOM I STÖRST utsträckning utvecklats i negativ riktning berör samspelet mellan privat- och yrkesliv. Andelen som instämmer i påståendet "För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet" har från 2020 ökat från sex till tio procent. Andelen som instämmer i påståendet "Att ta några dagar ledigt ogillas" har ökat från två till åtta procent. Detta är särskilt allvarligt då vi vet att det är två avgörande faktorer för att vi ska kunna fungera som människor. Samtidigt vet vi av andra studier att den yngre generationen är mycket karriärorienterad och inte skaffar familj i lika hög utsträckning som tidigare generationer.

För att vi ska fortsätta vara en attraktiv bransch och attrahera den kompetens som finns tillgänglig är det här en utveckling som vi alla måste jobba för att vända. Det ska vara en självklarhet att kunna balansera familj- och yrkesliv i samhällsbyggnadsbranschen. Som chef och ledare är det också viktigt att komma ihåg att hur du agerar väger tyngre än vad du säger. Planera och delegera för att kunna vara ledig på riktigt och visa gott exempel. utvecklets i negativ riktning berör samspelet mellan privat- och yrkesliv. Andelen som instämmer i påståendet "För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet" har från 2020 ökat från sex till tio procent. Andelen som instämmer i påståendet "Att ta några dagar ledigt ogillas" har ökat från två till åtta procent. Detta är särskilt allvarligt då vi vet att det är två avgörande faktorer för att vi ska kunna fungera som människor. Samtidigt vet vi av andra studier att den yngre generationen är mycket karriärorienterad och inte skaffar familj i lika hög utsträckning som tidigare generationer. För att vi ska fortsätta vara en attraktiv bransch och attrahera den kompetens som finns tillgänglig är det här en utveckling som vi alla måste jobba för att vända. Det ska vara en självklarhet att kunna balansera familj- och yrkesliv i samhällsbyggnadsbranschen.

"FÖR ATT LYCKAS ÄR DET VIKTIGT ATT INTE LÅTA FAMILJELIVET STÅ I VÄGEN FÖR ARBETET"

I dag instämmer var tionde byggchef i påståendet att "För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet". Det är en markant ökning från 2020 då endast sex procent uppgav samma sak. Utvecklingen drivs framför allt av att kvinnor och gruppen 18-39 i klart större utsträckning håller med om påståendet. För kvinnliga chefer har andelen ökat från sju till

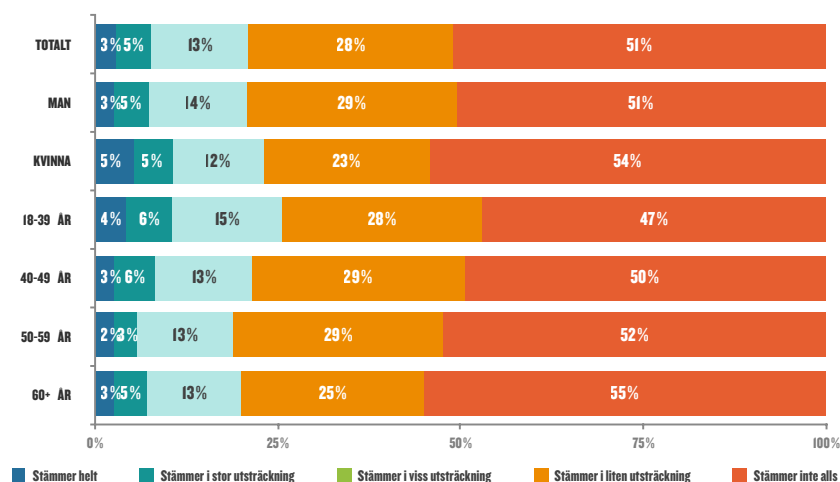
14 procent och bland chefer mellan 18-39 har andelen ökat från nio till 16 procent. Det är endast en grupp, chefer mellan 50-59 år, där mindre än tio procent håller med om påståendet. Det är också den enda grupp där utvecklingen sedan 2020 varit någorlunda stabil. 2020 uppgav fem procent att det stämde för deras arbetsplats, i dag uppger sju procent samma sak.



"ATT TA NÅGRA DAGAR LEDIGT OGILLAS"

Precis som balansen mellan familj- och yrkesliv har uppfattningen om hur man ser på ledighet förändrats i negativ riktning. Totalt har andelen som instämmer på påståendet "Att ta några dagar ledigt ogillas" ökat från två till åtta procent mellan 2020 och 2025. De grupper som i störst utsträckning instämmer i påståendet är kvinnor

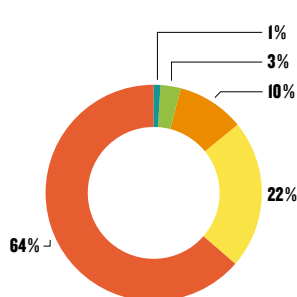
och yngre chefer. I båda grupperna uppger elva procent att påståendet stämmer. 2020 var det ingen av grupperna som hade en högre andel än 4 procent som instämde i påståendet. I dag hittar vi den lägsta andelen i gruppen chefer mellan 50 och 59 år där sex procent instämmer.



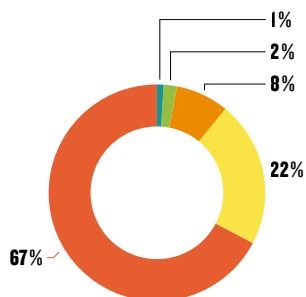
VISA INTE SVAGHET



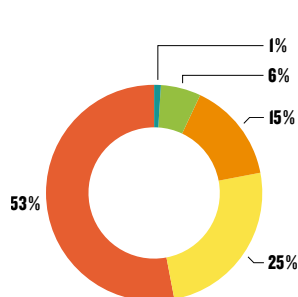
STYRKA HAR INTE BARA MED FYSIK ATT GÖRA. Fyra av frågorna i Machoindex undersöker huruvida det är okej att visa sig svag, exempelvis genom att inte veta svaret på en fråga eller hur synen på andra känslor än ilska och stolthet ser ut. Glädjande är att de allra flesta byggchefer tycker det är okej att på olika sätt visa sig svag, däremot är trenden klart negativ. Värst är utvecklingen bland yngre chefer (18-39 år) och bland kvinnliga byggchefer, två grupper som dessutom uppfattar tydligare tecken på machokultur på arbetsplatsen än vad övriga grupper gör.



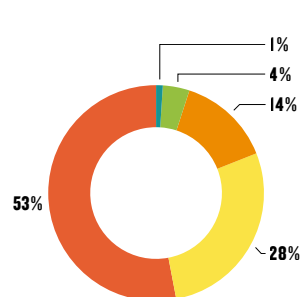
OM MAN UTTRYCKER ANDRA KÄNSLOR
ÄN ILSKA OCH STOLTHET BETRAKTAS
MAN SOM SVAG



OM MAN BER ANDRA OM RÅD
VERKAR MAN SVAG



DE PERSONER SOM ÄR
MEST RESPEKTERADE
AV ANDRA VISAR INTE KÄNSLOR



OM MAN MEDGER ATT MAN INTE
VET SVARET VERKAR MAN SVAG

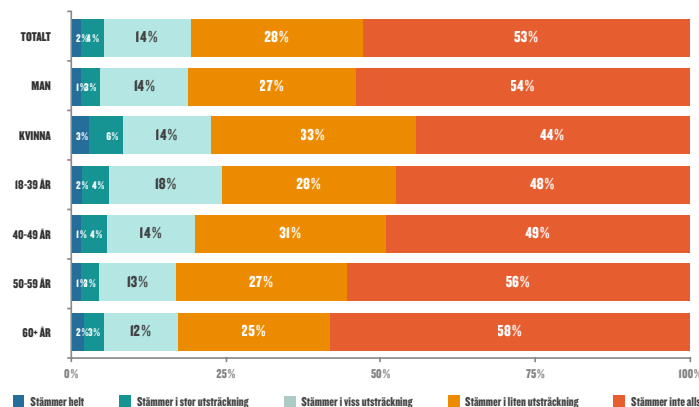
■ STÄMMER HELT ■ STÄMMER I STOR UTSRÄCKNING ■ STÄMMER I VISS UTSTRÄCKNING ■ STÄMMER I LITEN UTSTRÄCKNING ■ STÄMMER INTE ALLS



STYRKA OCH UTHÅLLIGHET

Att känna press att veta allt är ett typiskt tecken på skadlig machokultur. Det står i vägen för kunskapsinsamling och ökar risken för misstag på byggarbetsplatserna. Därför är det glädjande att se att bara fem procent av alla byggchefer anser att det signalerar svaghet att inte veta svaret på en fråga. Däremot är utvecklingen sedan 2020, då endast två procent svarade samma sak, klart negativ. Den negativa utvecklingen drivs främst

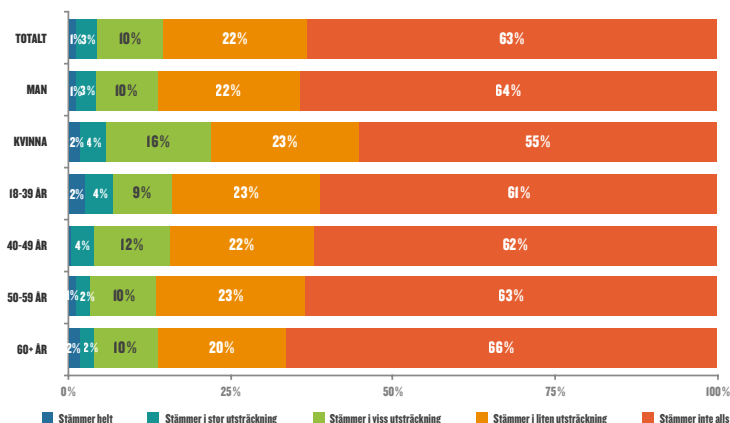
av att kvinnor och yngre byggchefer (18-39 år) i klart större utsträckning instämmer i påståendet. Bland kvinnliga chefer instämmer åtta procent, i jämförelse med fyra procent 2020, med påståendet och bland unga byggchefer har siffran gått från två till sex procent under samma period. Den grupp där lägst håller med om påståendet är byggchefer mellan 50 och 59 år. I samtliga fokusgrupper har utvecklingen gått åt fel håll.



”OM MAN UTTRYCKER ANDRA KÄNSLOR ÄN ILSKA OCH STOLTHET BETRAKTAS MAN SOM SVAG”

Ett av de i samhället mest uppmärksammade tecknen på machokultur är synen på vilka känslor det är okej att uttrycka. Bland byggcheferna är det glädjande nog relativt få, fyra procent, som instämmer i påståendet ”Om man uttrycker andra känslor än ilska och stolthet betraktas man som svag”. Visst har andelen ökat sedan 2020 (3%) men problemet kan trots det betraktas som relativt litet. Den grupp som instämmer i störst

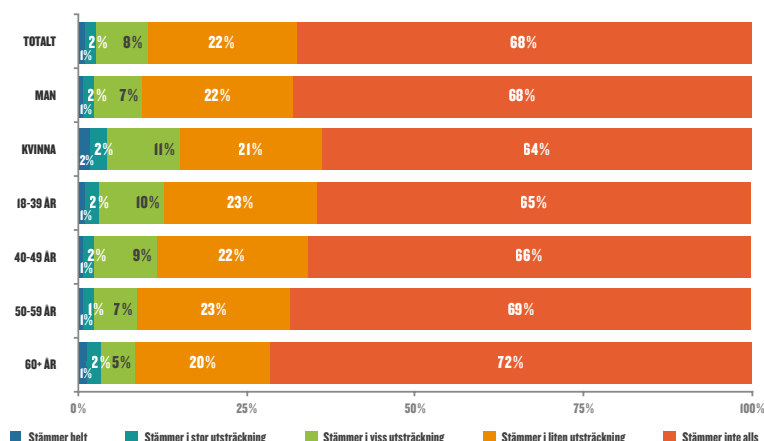
utsträckning är chefer mellan 18-39 (7%), vilket också är den grupp där ökningen är som störst. 2020 var det bara fyra procent som instämde i påståendet. Intressant nog är ökningen lika stor bland unga chefer som hos de över 60 år. 2020 var det endast 1 procent av 60-plussarna som instämde i påståendet, 2025 är andelen uppe i fyra procent.



”OM MAN BER OM RÅD VERKAR MAN SVAG”

För att vi ska ha trygga och väl fungerande byggarbetsplatser krävs att alla vågar be om råd och hjälp. Ingen kan kunna allt, oavsett hur erfarna de är. Därför är det glädjande nog det påstående där minst andel byggchefer instämmer (3%)

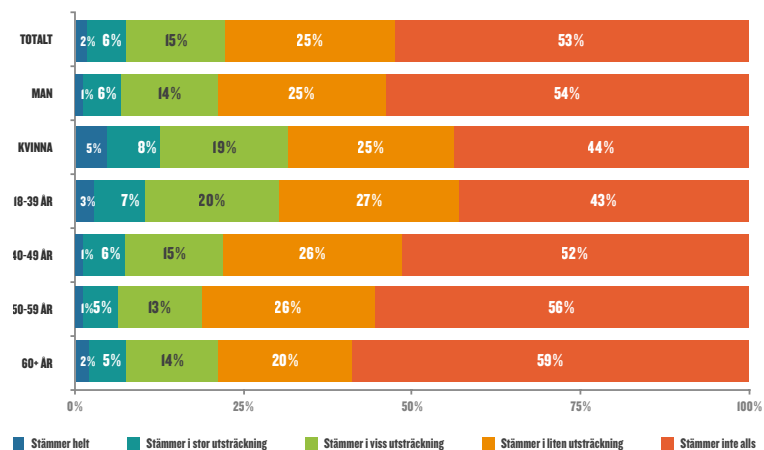
och nivån har legat stabilt sedan 2020. Kvinnliga byggchefer är återigen den grupp som i högst grad instämmer i påståendet (4%) men nivåerna är fortfarande relativt låga.



”DE PERSONER SOM ÄR MEST RESPEKTERADE AV ANDRA VISAR INTE KÄNSLOR”

Ett påstående som tangerar tidigare nämnda ilska och stolthet är hur man ser på att visa känslor i allmänhet. Här ser vi, tyvärr, att läget har blivit sämre. Andelen som instämmer i påståendet ”De personer som är mest respekterade av andra visar inte känslor” har sedan 2020 ökat från fem till åtta

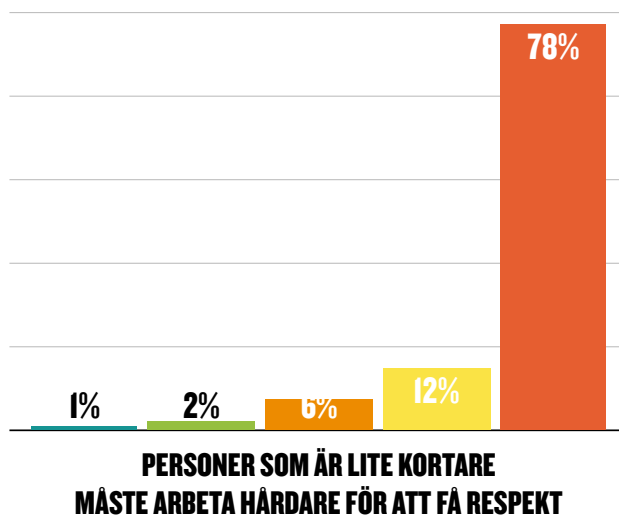
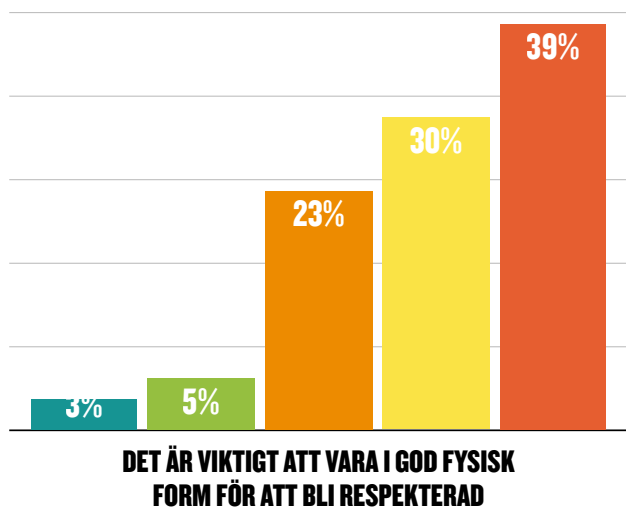
procent. Ökningen sker också i alla fokusgrupper. Bland kvinnor är andelen 13 procent och breddar vi bilden till de som även svarat ”Stämmer i viss utsträckning” är andelen hela 32 procent. Liknande siffror (30%) syns hos de yngre cheferna.



STYRKA OCH UTHÅLLIGHET



Byggcheferna driver sedan 2024 projektet Hållbara chefer, ett initiativ som syftar till att få fler att ta hand om sig själva för att kunna fungera som människor. Att vara i god fysisk form är alltså ingenting negativt, tvärtom. Vi vet att de chefer som jobbar med enkla hälsonycklar som träning, sömn, kost och återhämtning har lättare att få yrkeslivet att fungera. Med det sagt ska den fysiska formen inte spela roll för huruvida en kollega blir respekterad eller ej. Tyvärr visar resultaten av undersökningen att vi är på väg åt fel håll.

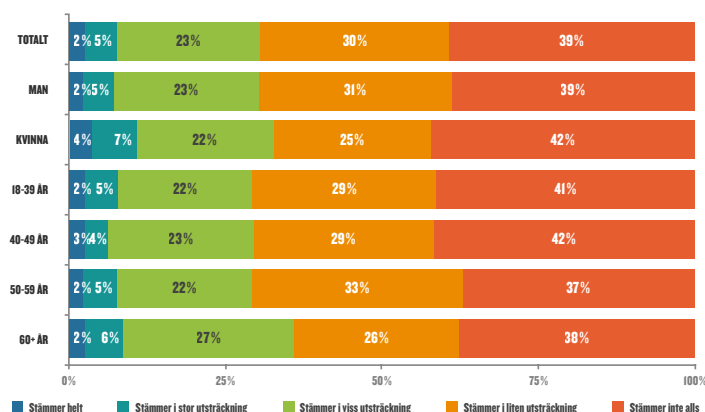


■ Stämmer helt ■ Stämmer i stor utsträckning ■ Stämmer i viss utsträckning ■ Stämmer i liten utsträckning ■ Stämmer inte alls

”DET ÄR VIKTIGT ATT VARA I GOD FYSISK FORM FÖR ATT BLI RESPEKTERAD”

Framväxten av sociala medier och ouppnåeliga skönhetsideal har gjort samhället mer utseendefixerat. Samhällsbyggnadsbranschen är inget undantag. På fem år har andelen som instämmer i påståendet ”Det är viktigt att vara i god fysisk form” fördubblats från fyra till åtta procent. Det här är också ett av de påståenden där allra flest svarar ”Stämmer i viss utsträckning”. Räknar vi in även dem uppger var tredje byggchef att så är fallet. Flera studier har visat att kvinnor i högre utsträckning än män bedöms utifrån sitt

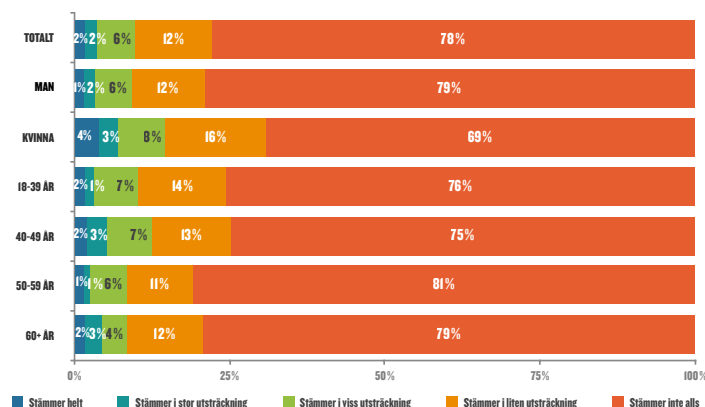
utseende och det är även fler kvinnliga chefer som instämmer i påståendet om fysisk form. Medan kvinnliga- och yngre byggchefer i många fall är de som upplever störst uttryck för machokultur är det i påståendet gällande fysisk form kvinnor och de äldre byggcheferna som sticker ut, inte minst de som hunnit fylla 60 år. Hos byggchefer över 60 har andelen som instämmer i påståendet tredubblats sedan 2020, från tre till 9 procent. Det är också den grupp som i störst utsträckning instämmer till viss del (27%).



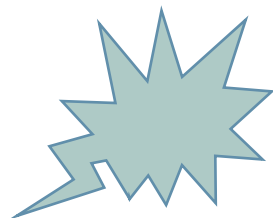
”PERSONER SOM ÄR LITE KORTARE MÅSTE ARBETA HÄRDARE FÖR ATT FÅ RESPEKT”

En inte lika uppmärksammas faktor när det kommer till fysik och machokultur är frågan om längd. När vi första gången, 2020, presenterade påståendet ”Personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt” för Byggchefernas medlemmar var det bara en procent som instämde. Idag är den siffran uppe

på fyra procent. Precis som på de flesta andra områden är det fokusgruppen kvinnliga chefer som i klart högre utsträckning instämmer i påståendet (7%). Samma sak var fallet 2020 då tre procent av kvinnorna instämde. I dag är det dock ingen av fokusgrupperna med mindre än tre procent som instämmer i påståendet.



DISKRIMINERANDE SKÄMT

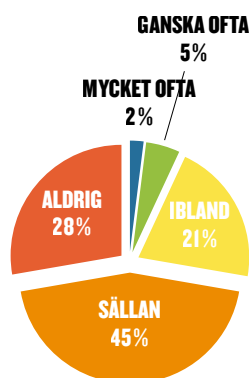


FÖREKOMSTEN AV DISKRIMINERANDE SKÄMT har tidigare varit ett av de stora problemområdena i Machoindex. I 2025 års upplaga kan vi glatt konstatera att utvecklingen går åt rätt håll, om än långsamt. Utvecklingen gäller dessutom oavsett om vi tittar på förekomsten av skämt om hur kvinnor är, skämt om etniskt ursprung eller skämt om sexuell läggning.

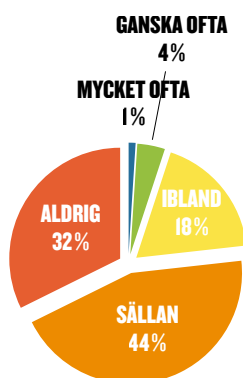
Precis som tidigare är det vanligaste diskriminerande skämtet gäller "hur kvinnor är". Det är också klart att det är något som kvinnorna själva uppfattar i högre grad än män. 15 procent av kvinnorna upplever att det är vanligt förekommande, att jämföra med sex procent av männen. Däremot kan vi konstatera att den positiva utvecklingen gäller oavsett vilken fokusgrupp vi tittar på.



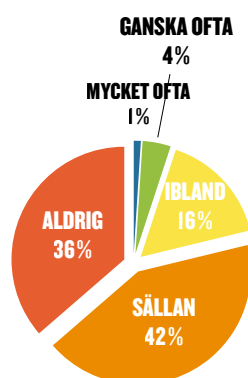
FRÅGA: ENLIGT DIN UPPFATTNING, HUR OFTA HÄNDER DET PÅ DIN ARBETSPATS ATT...



**...DET FÖREKOMMER SKÄMT
OM "HUR KVINNOR ÄR"**



**...DET FÖREKOMMER SKÄMT
OM ETNISKT URSPRUNG**

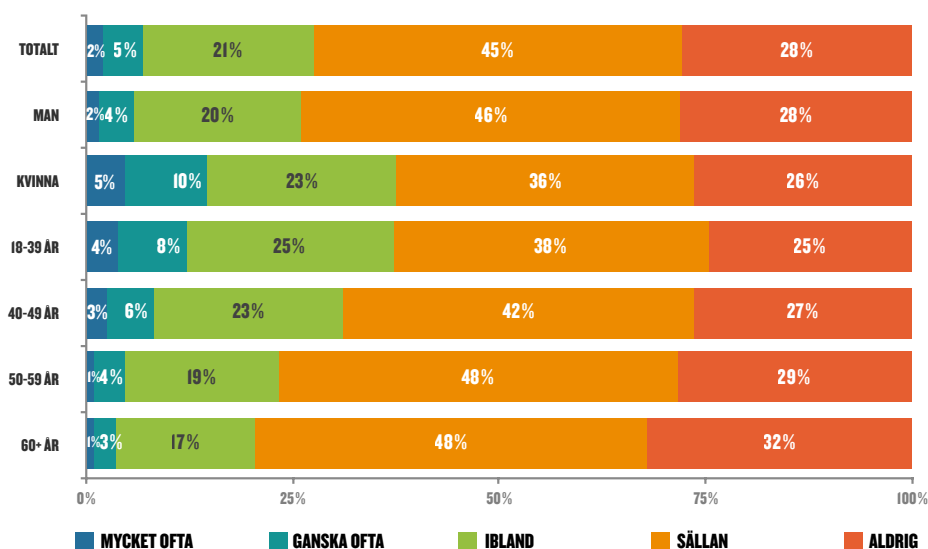


**...DET FÖREKOMMER SKÄMT
OM SEXUELL LÄGGNING**

”DET FÖREKOMMER SKÄMT OM ’HUR KVINNOR ÄR’”

Som tidigare nämnt är uppfattningen att det förekommer färre skämt om hur kvinnor är idag än 2020. 2025 svarade sju procent att det förekommer ofta, i jämförelse med åtta procent 2020. Även om utvecklingen är positiv är det alltså en liten skillnad. Det är dessutom bland män upplevelsen gått åt rätt håll, hos kvinnor är

upplevelsen den motsatta. 2020 upplevde 13 procent av kvinnorna att det förekom ofta, 2025 upplevde 15 procent samma sak. Den grupp som i lägre grad upplever att skämten förekommer ofta är yngre byggchefer där andelen gått från 16 till 12 procent.



SÅ BRYTER VI MACHOKULTUREN

ALLA HAR ETT ANSVAR för arbetsplatskulturen, eftersom den är summan av allas beteende. Arbetsgivaren är dock ansvarig för den psykosociala arbetsmiljön. Men för att förändra en kultur och öka välmåendet krävs ett systematiskt arbete från ledning och chefer i samverkan med arbetstagarna. Skyddsombuden kan också utgöra ett stöd och en dialogpart för att skapa en bättre kultur.

STÄRK BALANS MELLAN JOBB OCH PRIVATLIV.

Uppmuntra era medarbetare till att bara arbeta under utsatt arbetstid, se till att de prioriterar att vara lediga när de ska vara det och ge dem aktivt stöd vid föräldraledighet och sjukskrivning. Detta ger medarbetarna ordentlig möjlighet att återhämta sig, vilket alla tjänar på i längden. Kom ihåg att ditt agerande som chef eller ledare påverkar mer än vad du säger, så statuera exempel genom att leva som du lär. Att inte mejla efter arbetstid är ett tydligt exempel på åtgärd, det visar att man inte alltid behöver vara tillgänglig

ÖKA VÄLMÅENDET. I ett yrke där tempot alltid varit högt riskerar stress och sjukskrivningar att öka. För att orka och hålla i längden är den personliga hälsan en avgörande nyckel. Genom att prioritera och inspirera till fysisk aktivitet och tid i naturen stärker vi välmåendet bland våra kollegor. Det handlar inte om hårda träningspass utan om att få till en bra balans mellan vardagens beståndsdelar och få tid till rörelse, återhämtning, sömn och tid i naturen samt bra kost.

UTBILDA CHEFER OCH LEDARE i hur de ska främja jämställdhet och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande handlingar. Det är ett lagkrav. Det ska finnas tydliga rutiner för hur kränkande handlingar ska rapporteras, utredas och åtgärdas. Arbetsgivaren är också skyldig att tydliggöra att kränkande handlingar inte accepteras.

STÖTTA DE UNGA. Machokultur är ingen kvinnofråga – alla vinner på en schysst arbetsplatskultur och att få bort den snäva mansnorm som machokulturen kräver. Genom att stötta yngre chefer, ledare och yrkesarbetare, som är mer lyhörda för machobeteenden, kan de gå i bräsch för och stå upp för den förändring som behöver ske.

TA FÖRST TAG I SKÄMTEN. Vilka skämt är bra och vilka sker på någon annans bekostnad så att de sårar och diskriminerar? Genom att i en arbetsgrupp diskutera skillnader i hur olika människor uppfattar skämt och jargong kan vi enas om vad som är ett schysst beteende och var gränserna går. På så sätt kan vi börja skämta så att alla kan skratta.

BÖRJA FÖRÄNDRA NU! På stoppamachokulturen. nu har Byggnads och Byggcheferna samlat ett tiotal kraftfulla metoder och förslag som alla syftar till att få bort machokulturen. Det innebär att det finns en gedigen idébank med beprövade verktyg som företagsledare och chefer direkt i dag kan använda helt fritt och utan kostnad för att bygga en schysst och sund arbetsplatskultur för hela branschen.



OM MACHOINDEX

MED MACHOKULTUR MENAR VI den kultur som uppstår på mansdominerade arbetsplatser där maskulinitetsnormer sedan lång tid förts vidare till nya generationer av medarbetare och chefer. Byggcheferna har arbetat länge för att få bort machokulturen inom samhällsbyggnad eftersom den är skadlig och roten till många av de utmaningar branschen står inför som kompetensförsörjning, social hållbarhet, affärsrisker och säkerhet. För att få kunskap om i vilken grad det finns machokultur och om den ökar eller minskar utvecklade och presenterade Byggcheferna under 2020 Machoindex. Machoindex är ett mått för att mäta den uppfattade förekomsten av machokultur. Det är ett verktyg som är tillgängligt för alla som önskar använda det, helt utan kostnad. En guide för hur man går tillväga finns här: <https://byggcheferna.se/om-oss/machoindex/>

Indexet bygger på ett nordamerikanskt mätinstrument som kallas Masculinity Contest Culture (MCC, Glick et al. 2018) varifrån åtta frågor har översatts till svenska. Frågorna gäller ett antal påståenden om hur det är på arbetsplatsen, indelade i tre kategorier:

- Att inte visa svaghet
- Styrka och uthållighet
- Jobbet kommer i första hand

Dessutom har frågor om diskriminerande skämt ställts i samma undersökning. Dessa frågor rör förekomsten av skämt om etnicitet, sexuell läggning och om "hur kvinnor är", sådant som kan anses förknippat med machokultur.

Beräkningarna av Machoindex är baserade på en undersökning genomförd av Novus på uppdrag av Byggcheferna. Den genomfördes via webbintervjuer mellan 10 april – 23 maj 2025 och var den femte årliga mätningen av machokultur genom mätverktyget Machoindex. Totalt har 2419 intervjuer genomförts.

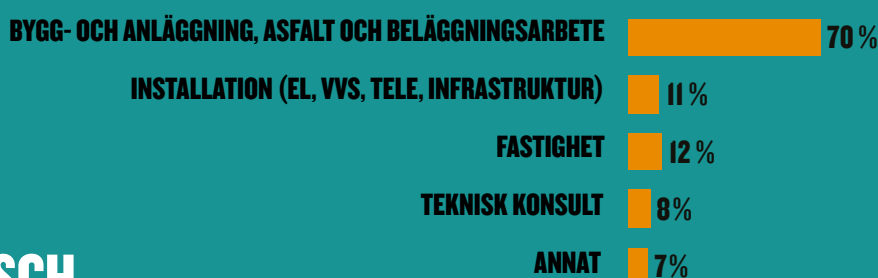


SCANNA QR-KODEN FÖR ATT TA DEL AV OCH ANVÄNDA MACHOINDEX

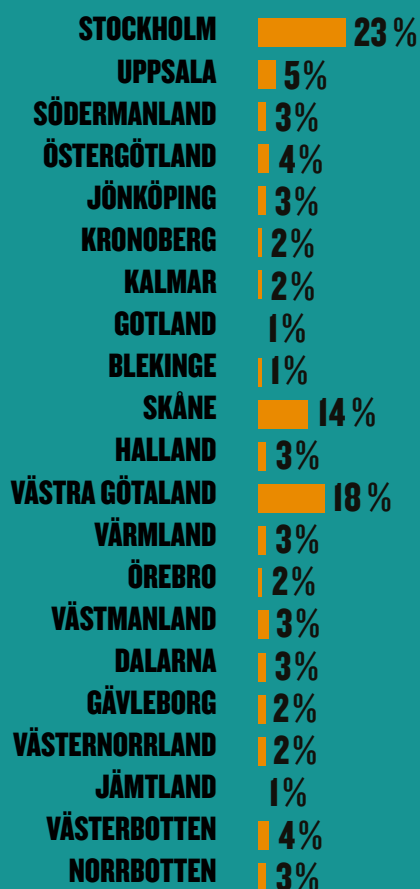
SVARSUNDERLAG



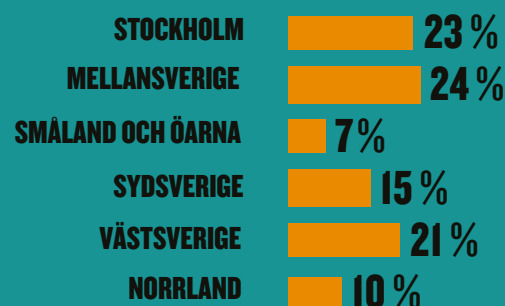
KÖNSFÖRDELNING I PROCENT



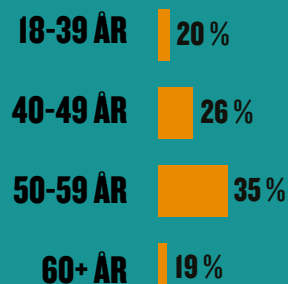
BRANSCH



LÄN



REGION



ÅLDER