

Arbetsmiljöförbättringar i byggbranchen

- orsaker, konsekvenser och åtgärder

Maria Liljenberg
Sofia Odéen

Avdelningen för Ergonomi och Aerosolteknologi
Lunds tekniska högskola
Lunds universitet



Arbetsmiljöförbättringar i byggbranchen

- orsaker, konsekvenser och åtgärder

Maria Liljenberg
Sofia Odéen

© Maria Liljenberg och Sofia Odéen 2004
Avdelningen för Ergonomi och Aerosolteknologi
Lunds Tekniska Högskola
Box 118
221 00 Lund

ISRN LUTMDN/TMAT-5073-SE

Printed in Sweden

Sammanfattning

Titel: Arbetsmiljöförbättringar i byggbranchen – orsaker, konsekvenser och åtgärder

Författare: Maria Liljenberg, Sofia Odéen

Handledare: Lars-Göran Swensson, Avdelningen för Ergonomi och Aerosolteknologi

Från och med 1 juli 2003 infördes nya sjuklöneregler, företagen betalar numer sjuklön i 21 dagar istället för dåvarande 14. En anledning till detta är att regeringen har målet att halvera antalet sjukdagar fram till år 2008. Problematiken klargjordes ytterligare vid intervjuer med stora byggföretag i regionen. Med detta som grund valdes målet med arbetet, att få företagen medvetna om konsekvenserna av sjukfrånvaron. Problemställningen blev därmed att undersöka konsekvenserna av lagändringen, samt hitta åtgärder för att förebygga och förbättra arbetsmiljön för att kunna finansiera sjukfrånvaron.

Genom en grundlig litteraturstudie har vi satt oss in i ämnet och med detta som underlag har enkäter, ekonomisk kalkyl samt en poster gjorts. Inledningsvis har vi studerat vilka faktorer som påverkar arbetsmiljön på samhälls-, bransch- och företagsnivå. Vidare har begrundats hur vi påverkas av olika arbetsmiljöfaktorer, hur människan påverkar arbetsmiljön samt hur förebyggande och rehabilitering genomförs på bästa sätt.

Enkäterna skickades ut till flertalet arbetschefer/arbetsmiljöansvariga och platschefer på de största byggföretagen där vårt mål var att undersöka varför arbetsmiljön inte är tillfredsställande med tanke på informationstillgångens omfattning. Resultatet visade att anledningen är den stora tidspressen inom branschen, man hinner varken ta till sig eller ge information i den mån som behövs. Även ekonomiska begränsningar, arbetarnas ovilja samt machokulturen ansågs vara ett hinder för att utveckla en god arbetsmiljö.

De ekonomiska slutsatser som gjorts i arbetet har varit en uträkning av hur samhället, företagen och individen kommer att påverkas vid en sjukskrivning. Dessa kostnader kan förändras genom att förebyggandeåtgärder införs i större utsträckning.

Vi har dessutom kommit fram till vikten av förståelsen och viljan att förändra, samt funnit åtgärder för att förebygga och förbättra. Det krävs att hela företaget är engagerade i arbetsmiljöarbetet för att uppnå goda resultat. Även den anställdes hälsa, fysik, kostvanor samt arbetets genomförande ger förutsättningar för att lyckas och ger bra förebyggandearbete. Dessutom angrips ledarskapets betydelse och företagshälsovårdens utformning.

Summary

As of the 1st of July this year, new regulations for sickness benefits were introduced. Companies currently pay sickness benefits for 21 days, instead of the former 14. One reason behind this is that the government intends to halve the number of days of illness before the year 2008. The complexity of the problems was further clarified by conducting interviews with large construction companies in Malmö and Lund. On the basis of this, the aim of the essay was chosen: to make companies aware of the consequences of illness-related absence. The problem was approached by investigating the consequences of the amendment, and to find measures to prevent and improve the work environment in order to be able to finance the illness-related absence.

Through a thorough literature study we have scrutinized the topic, and on the basis of this we have constructed questionnaires, cost estimates and a poster. Initially we studied factors that affect the working environment on a societal, business and commercial level. Further, the way in which we are affected by different factors in the working environment, how people affect the working environment and how preventative measures are taken and rehabilitation is best conducted has been explored.

The questionnaires were sent out to several construction managers, people responsible for working conditions and site managers at the largest construction companies, where our objective was to investigate why the working environment is unsatisfying, considering the extent to which information is available. The results showed that the reason is the immense time pressure and big within the industry. There is no time to give or receive the information to the extent that is needed. Economical limits, the unwillingness of workers and the macho-culture were also thought to hinder the development of a stable working environment.

The economical conclusions that have been made in the essay have been a calculation of how society, companies and the individual will be affected by sick leaves. These costs can change through preventative measures being introduced to a larger extent. We have also reached conclusions about the importance of understanding and the willingness to change, and discovered measures to prevent and improve. The whole company must take an active interest in the improvement to achieve satisfying results. The employee's health, physiques, eating habits and work performance provide good conditions of success and preventative measures. Furthermore, the importance of leadership company health care is being discussed.

Förord

Som avslutning på vår civilingenjörsutbildning inom väg och vatten, genomfördes detta examensarbete på 20 poäng under sommaren 2003. Examensarbetet har gjorts under ledning av institutionen för Ergonomi och Aerosolteknologi på Lunds Tekniska Högskola.

Arbetet inleddes med att byggföretaget PNB nämnde ett ekonomiskt problem beträffande förändringar i utbetalningen av sjuklönen. Idén var av intresse då vi i grund och botten är byggnadsingenjörer samt då vi båda har praktiserat vid flera tillfällen på byggarbetsplatser. Ämnet är således ett naturligt val. Arbetet har genomförts under sommartid vilket har medfört fördröjningar samt svårigheter att nå kunniga personer. Branschen är också ständigt under stor tidspress vilket försvårat informationstillgången ytterligare. Flertalet har trots detta avsatt tid och varit till god hjälp, därför vill vi tacka arbetsmiljöansvariga: Rune Larsson, Kaj Nilsson, Lars Olsson, Lennart Olsson, Claes Svensson, Rolf Svensson, Torbjörn Uddberg samt fackliga kontaktpersoner Bengt Forsberg, Mats Palman, Björn Samuelsson, Tony Wernersson och Mats Westberg. Även Länsanpassningsgruppen för södra Sverige, särskilt före detta ordförande Sthure Nilsson, har varit mycket hjälpsamma. Vidare vill vi tacka Carl-Gustav Burén, Sveriges Byggindustrier, samt Tommy Bakkman, Hans Hansson och Alf Eckerhall Svenskt Näringsliv för hjälp med ekonomiavsnittet. Claes Åberg på Försäkringskassan för bl.a. statistik, arbets-/entreprenad-/projektchefer och personal-/arbetsmiljöansvariga samt platschefer som ställt upp med att svara på vår enkätundersökning, studievägledare Ingalill Rosen för mentalt stöd och Lars Göran Swensson för handledning och litteratur.

Ett särskilt stort tack till vi tilldela Annika Andersson PNB för hjälp med förståelsen av ekonomiavsnittet. Slutligen ett ovärderligt tack vill vi rikta till Rolf Philipsson, Sveriges Byggindustrier för enorm stöttning, kunskap och ledning genom hela arbetet, Malmö Högskola med vaktmästare Arnar Sveinsson och datortekniker Tomas Stanislawski för tillgång till alla hjälpmedel samt Rickard Uicic för vägledning och råd.

Under arbetets gång var den tredje sjuklöneveckan under ständig diskussion i media och tidningar. Trots fördröjningar i arbetets slutskede gäller fortfarande lagändringen som trädde i kraft 1 juli 2003, troligen kommer denna dock att förändras inom det närmaste. Vi måste därmed reservera oss mot att ekonomikapitlet framöver inte kommer att vara helt verklighetsförankrat.

Lund 2004-06-03, Maria Liljenberg & Sofia Odéen

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	11
1 Inledning	15
1.1 Bakgrund	15
1.2 Problemformulering	15
1.3 Syfte och målsättning.....	15
1.4 Avgränsningar	16
2 Metod.....	16
2.1 Beskrivning av arbetets genomförande.....	16
2.2 Vetenskapligt förhållningssätt	18
2.2.1 Positivism.....	18
2.2.2 Systemteori.....	19
2.2.3 Hermeneutik.....	19
2.2.4 Fenomenologi.....	19
2.3 Vetenskapligt synsätt	20
2.3.1 Kvalitativa och kvantitativa studier	20
2.3.2 Validitet och reliabilitet	20
3 Historik	21
3.1 Byggnadsarbetets ursprung.....	21
3.2 Antikens arbetsorganisation.....	22
3.3 Medeltida byggande och byggnadsteknologins grunder.....	22
3.4 Svensk byggnadskultur	23
3.5 Organisationsteorier utvecklas	24
3.6 Arbetsmiljöns betydelse börjar framträda.....	25
3.7 Psykosociala faktorer uppmärksammades	26
3.8 Sjukförsäkringssystemet	28
4 Arbetsmiljöarbete på olika nivåer.....	30
4.1 Samhällsnivå	30
4.1.1 Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverket.....	30
4.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM.....	31
4.1.1.2 Bygg- och anläggningsarbete.....	33
4.1.2 Prevent	34
4.1.3 Regeringens propositioner	34
4.2 Branschnivå.....	38
4.2.1 Företagshälsovården.....	38
4.2.2 Länsanpassningsgruppen	39
4.2.3 Galaxen	39

4.2.4	Byggpiloten.....	41
4.2.5	Tillverkare och leverantörer.....	41
4.3	Företagsnivå/arbetsplatsnivå	41
4.3.1	Arbetsmiljöansvariga	41
4.3.2	Arbetsmiljöplan.....	42
4.3.3	Skyddsombudet.....	43
4.3.4	Ledarskapet	44
4.4	Individnivå	46
4.4.1	Arbetstagarnas ansvar	46
4.4.2	Utbildningar och kurser	46
5	Arbetsmiljöfaktorer.....	49
5.1	Arbetsmiljöbegreppet och arbetsplatskulturens roll för arbetsmiljön 49	
5.2	Arbetsskador och arbetssjukdomar	50
5.2.1	Engagemang och trivsel.....	51
5.2.1.1	Referensram	51
5.2.1.2	Situationen i branschen.....	53
5.2.1.3	Åtgärder	53
5.2.2	Stress och utbrändhet	54
5.2.2.1	Referensram	54
5.2.2.2	Situationen i branschen.....	58
5.2.2.3	Åtgärder	62
5.3	Olycksfall och olycksrisker.....	64
5.3.1	Referensram	64
5.3.2	Situationen i branschen.....	64
5.3.3	Åtgärder	65
5.3.4	Bearbetning i olyckssituationer.....	67
5.4	Belastningsergonomi.....	69
5.4.1	Referensram	69
5.4.2	Situationen i branschen.....	70
5.4.3	Åtgärder	71
5.5	Kemiska hälsorisker	74
5.6	Fysikaliska faktorer.....	76
5.6.1	Termiskt klimat och UV-strålning	76
5.6.2	Buller.....	77
5.6.3	Vibrationer	78
5.6.4	Synförhållanden/belysning.....	79
5.7	Livsstilsfaktorer	79

5.7.1	Kosten	79
5.7.2	Rökning och snusning.....	80
5.7.3	Alkohol.....	80
5.8	Rehabilitering.....	80
6	Resultat	83
6.1	Ekonomiska regler och konsekvenser av sjukfrånvaron.....	83
6.1.1	Sjukförsäkringssystemet	83
6.1.2	Kostnader för samhället	84
6.1.3	Kostnader för företagen	86
6.1.4	Kostnader för individen	91
6.1.5	Frånvaro och avgång från branschen - nuläget och utvecklingstendenser	92
6.2	Intervjuer	94
6.2.1	Företagens åsikter	94
6.2.2	Fackförbunden med fleras åsikter	97
6.3	Hinder och möjligheter i arbetsmiljöarbetet	98
6.3.1	Generell nivå	101
6.3.2	Arbetsledningens perspektiv	105
6.3.3	Platschefernas perspektiv	105
6.3.4	Resultat av jämförelse mellan arbetsledning och platschefer	107
6.4	Uppföljningsintervju	109
7	Analys	113
7.1	Diskussion.....	113
7.1.1	Utbildning	113
7.1.2	Friskvård	113
7.1.3	Stress	114
7.1.4	Företagshälsovården.....	115
7.1.5	Företagets angelägenheter.....	117
7.1.6	Ledarskapet	119
7.1.7	Ekonomi och anställningsform	119
7.2	Slutsats	121
7.2.1	Konsekvenser av lagändring	121
7.2.2	Konsekvenser av sjukfrånvaron.....	122
7.2.3	Förståelse och vilja att förändra	123
7.2.4	Åtgärder för att förebygga och förbättra	124
7.2.5	Företagshälsovården.....	125
7.2.6	Hinder och möjligheter i arbetsmiljöarbetet	126
7.2.7	Broschyr	127

8	Epilog.....	128
9	Referenser.....	129
9.1	Litteratur/Monografi:	129
9.2	Antologi:	130
9.3	Broschyrer:.....	130
9.4	Tidsskrifter:.....	131
9.5	Rapporter och skrifter:	132
9.6	Elektroniska källor:	133
9.7	Overhead:.....	134
9.8	Övrigt:.....	134
9.9	Muntliga källor:.....	135
10	Bilagor.....	137
10.1	Arbetsgivaravgifter för arbetare och tjänstemän samt premier till avtalsförsäkringar.....	137
10.2	Ekonomiska uträkningar.....	138
10.3	Åldersfördelningen för byggnadsarbetarna i Malmö	146
10.4	Pensionsålder för byggnadsarbetarna, år 2002	147
10.5	Statistik över arbetsolyckor och arbetssjukdomar	148
10.6	Sammanställning och jämförelse av ekonomiska utgifter	149
10.7	Ekonomiska årliga besparingar	150
10.8	Enkätundersökning för arbets-/entreprenad-/projektchefer och personalförbättringsansvariga	151
10.9	Enkätundersökning för platschefer	155
10.10	Svar på enkätundersökning	160

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Under sensommaren 2002 beskrev byggföretaget PNB ett problem beträffande sjukfrånvaron, därefter valde vi att fördjupa oss i ämnet i vårt examensarbete under 20 veckor. Vi anser att ämnesområdet är intressant då vi under vår studietid praktiserat på flera byggarbetsplatser och anat problematiken. Sannolikt kommer vi även i vår framtida arbetssituation i kontakt med frågor rörande arbetsmiljön.

Från och med 2003-07-01 gäller nya sjuklöneregler, företagen ska följaktligen betala ut sjuklön i 21 dagar istället för 14. Detta är ett steg mot regeringens mål att halvera sjukfrånvaron fram till år 2008, en fråga som har avgörande betydelse för arbetsvillkoren, tillväxten och sysselsättningen. Metoden för att uppnå målet är förebyggande arbetsmiljöarbete, åtgärder för snabb återgång till arbetet vid ohälsa samt forskning. Regeringen vill även stimulera arbetsgivare för att få ner sjuktalen, stärka företagshälsovården, öka tryggheten för de tillfälligt anställda samt öka den anställdes eget inflytande över arbetstidens förläggning. Byggbranschen präglas av ett slitsamt arbete som mynnar i flertalet belatsningsskador och ibland till och med i olyckor. Dessa skador och olyckor orsakar långa sjukskrivningstider och är kostsamt för företagen. Medvetenheten om riskerna måste öka och arbetsmiljöansvariga måste planera för att undvika dålig arbetsmiljö samt förebygga de risker som ett byggprojekt medför. Byggsektorn är en av de mest olycksdrabbade både i Sverige och i övriga Europa, vilket ännu mer visar på att förändringar krävs.

1.2 Problemformulering

Problemet anses vara en ekonomisk fråga, hur ska lagändringen från 2003-07-01 finansieras av företagen? Vad blir konsekvenserna av lagändringen och vilka åtgärder finns för att förebygga och förbättra arbetsmiljön och därigenom kunna minska kostnaderna för sjukfrånvaron.

1.3 Syfte och målsättning

Vi har för avsikt att uppskatta de ekonomiska kostnaderna i en kalkyl samt utvärdera arbetsmiljöns negativa konsekvenser. Vårt mål är även att genom arbetet få företagen medvetna om konsekvenserna av sjukfrånvaron, och därmed få förståelse och vilja till förändring. Vårt medel kommer att vara broschyr som på ett lättövergripligt sätt visar åtgärder för att underlätta

förändringsarbetet med arbetsmiljöförbättringar. Rapporten och broschyren riktas huvudsakligen till arbetsledning på respektive företag.

1.4 Avgränsningar

Examensarbetet är inriktat på byggbranschen och avgränsas till byggarbetsplatsen. Vi har även begränsat oss till sex byggföretag, Interoc, JM, NCC, Peab, PNB och Skanska belägna i region syd. Fördjupningar kommer varken göras på sjukdomar, val av maskiner eller inom ergonomi. Kemiska- och fysikaliska hälsorisker samt fysikaliska faktorer och livsstilsfaktorer behandlas översiktligt. Ledarskapet och förändringsprocessen kommer också endast ytligt behandlas.

2 Metod

Syftet med detta kapitel är att ge läsaren inblick och förståelse för hur arbetet gått tillväga. Vidare beskrivs de metoder som använts då dessa är av vikt vid genomförandet.

2.1 Beskrivning av arbetets genomförande

Vår datainsamling inleddes med personliga intervjuer av arbetsmiljöansvariga på sex större byggföretag i Malmöregionen. Urvalet av företag gjordes med tanke på deras storlek, läge samt att de är väletablerade. Syftet med intervjun var att undersöka hur företagen påverkas ekonomiskt av införandet av en tredje sjuklönevecka, få en klar bild av hur företagen arbetar med arbetsmiljöfrågorna samt få förståelse i övrig problematik kring ämnet. Vårt mål var att få fram hur arbetsmiljön på respektive företag ser ut, vilka förebyggandeåtgärder som görs samt påverkan av lagändringen. Utförandet var i form av en semistrukturerad intervju där ämnesområdet var bestämt och frågorna formulerades efterhand samt togs upp då vi ansåg det var lämpligt med tanke på den intervjuades svar eller reaktion på tidigare ställda frågor. Samtalet dokumenterades. Dessutom tog vi kontakt med Byggnads, SECO, Sveriges Byggindustrier och SIF för liknande intervju. Dessa valdes med tanke på att de i större eller mindre grad är involverade i de anställdas hälsa och med tanke på deras kunskaper inom ämnet. Intervjuerna gav oss förståelse över situationen och en vägledning till fördjupning och vad vi ville uppnå med arbetet. Därmed gjordes en litteraturstudie av sekundärdata med böcker, broschyrer, rapporter och skrifter, tidskrifter och elektroniska källor för att öka

kunskaperna. Vi valde att inleda studien med byggandets historik och hur arbetsmiljöarbetet har vuxit fram för att bättre förstå hur dagens problem har uppkommit och nu påverkas. Vidare har studerats vilka faktorer som påverkar arbetsmiljön på samhälls-, bransch-, företags- och individnivå. Syftet var även att undersöka hur vi påverkas av olika arbetsmiljöfaktorer, situationen i branschen på grund av denna påverkan samt hur förebyggande- och rehabiliteringsprocessen genomförs på bästa sätt.

Under litteraturstudien upptäcktes ett problem gällande informationstillgången. Trots det stora utbudet av informationsmaterial finns stora brister i arbetsmiljön. Vi beslöt oss för att genomföra en enkätundersökning för att finna svar. Vi strävade efter att få en bild av informationstillgången i arbetsmiljöfrågor, samt lokalisera och belysa problemen inom arbetsmiljön. Enkäten avgränsades till arbets-/entreprenad-/projektchefer och personal-/arbetsmiljöansvariga samt till platschefer i södra Sverige. Dessa valdes slumpmässigt ut och namn med telefonnummer erhöles av huvudkontoren. Byggbranschen är mansdominerad och därmed har endast en kvinna tillfrågats. Enkäterna skickades ut per e-mail till 36 arbets-/entreprenad-/projektchefer och personal-/arbetsmiljöansvariga och 56 platschefer, totalt 92 stycken, därefter skickades en påminnelse efter cirka en till två veckor i form av ett mail. Utöver detta kontaktades de som inte svarat per telefon. Svaren lämnades via e-mail eller post, och behandlades konfidentiellt. Enkäten innehöll 20 frågor för arbets-/entreprenad-/projektchefer och personal-/arbetsmiljöansvariga, respektive 23 frågor för platschefer. Vissa frågor var samma för att en jämförelse skulle kunna göras. Enkäten inleddes i båda fall med en beskrivning av ordet arbetsmiljö samt en definition av systematiskt arbetsmiljöarbete för att begreppen skulle klargöras. Frågorna besvarades med antingen svar, ja – nej eller på en skala 1-4 där 1 är det sämsta/lägst alternativet. De specifika frågeställningarna visas i bilaga 10.10 Vi förde in svaren i databearbetningsprogrammet SPSS, ett statistikprogram, som visade resultatet i form av diagram och olika statistiska mått som medelvärde, medianvärde och procentenheter. Totalt besvarade 47 personer enkäten varav 15 st arbets-/entreprenad-/projektchefer och personal-/arbetsmiljöansvariga, respektive 32st platschefer. Svarsfrekvensen för arbets-/entreprenad-/projektchefer och personal-/arbetsmiljöansvariga var 42% och för platschefer 57%, totalt 51%, vilket ansågs accepterbart med tanke på att många hade varit på semester och att tidspressen var stor när de kom tillbaka.

För att komplettera vår enkätundersökning och eliminera felkällor gjordes dessutom en uppföljningsintervju med en platschef samt telefonintervju med arbetsmiljöansvarig. Platschefen valdes slumpmässigt då vi utsåg ett bygge som låg närmast till hands i centrala Malmö. Intervjun genomfördes med strukturerade frågor, det vill säga alla frågor var på förhand bestämda och togs upp i bestämd ordning.

Slutligen genomfördes en ekonomisk beräkning för att visa resultatet av kostnaderna till följd av lagändringen. Eftersom lagändringen innebär stora ekonomiska problem ville vi visa företagen de ekonomiska konsekvenserna av att inte värna om sina anställda i tillräcklig utsträckning. Beräkningarna har gjorts i dataprogrammet excell och även här valde vi att göra beräkningar utifrån samhällets, företagens och individens perspektiv då vi i litteraturstudien utgått från dessa tre.

Generaliserbarhet har försökt uppnås mellan de företag vi kontaktat i regionen, dock är det inte sannolikt att det gäller övriga branscher eller geografiska områden.

Som inspiration för att förbättra arbetsmiljön ute på företagen har vi gjort en broschyr som återfinns i bilaga 10.11. Denna broschyr riktar sig till arbetsplatsen för att företagen på ett snabbt och enkelt sätt ska ges information och kunna göra snabba förändringar, liksom finnas som en påminnelse under arbetets gång. Vi tänker oss att den ska vara uppsatt på anslagstavlan och vara tillgänglig att läsas av både arbetare och tjänstemän när så behövs.

2.2 Vetenskapligt förhållningssätt

Hur insamling av information sker samt vilka slutsatser som dras kan påverkas av vilken världssyn (ontologi) och kunskapssyn (epistemologi) författaren bär på. Dennes grundläggande antaganden avgör därför vilken metodik som används när ny kunskap skapas (Björklund et al, 2003).

2.2.1 Positivism

Positivismen innebär att kunskap som fås genom uppskattningar och bedömningar ska ersättas med mätningar, och förklaringar ska anges i termer av orsak - verkan. Kunskaperna ska grundas på erfarenhet och metoderna ska vara tillförlitliga. Positivismen ser människan som ett objekt, den utesluter känslor, upplevelser och kulturfenomen som inte är objektivt mätbara (Wallén, 1996). Arbetsmiljön är svår att mäta då den i många fall bygger på känslor,

men beträffande enkätundersökningen och de ekonomiska beräkningarna har dock detta förhållningssätt använts i högsta grad och därigenom behandlat ämnet logiskt, analytiskt och objektivt.

2.2.2 Systemteori

Den vida definitionen av system är en grupp av objekt som växelverkar. Helheten av systemet har därmed andra egenskaper än de olika delarna, en komponent kan inte tas bort ur systemet utan att det ger konsekvenser för helheten. Viktiga punkter inom systemteorin är systemavgränsning, systemets uppbyggnad samt vilken växelverkan som finns mellan delarna. Systemteorin har många drag gemensamt med positivismen dock ersätts orsak – verkan sambandet med växelverkan, reglering och kontroll (Wallén, 1996). Byggarbetsplatsen är ett system som i arbetets litteraturstudie beskrivits genom ledarskapets samt lagarbetets funktion. Vi har även sett till helheten utanför bygget gällande aktörer som samhälle, branschorganisationer (exempelvis företagshälsovård och byggpiloter), tillverkare och skolor. För att uppnå goda resultat är det viktigt att alla är delaktiga i arbetsmiljöarbetet.

2.2.3 Hermeneutik

Hermeneutiken sägs vara raka motsatsen till positivismen och betyder tolkningslära. I dag tillämpas denna främst inom human-, kultur och samhällsvetenskap, där man tolkar texter, upplevelser och handlingar. Författaren ställer helheten i relation till delarna och för att öka förståelsen pendlar han mellan del- och helhetsperspektiv (Patel et al, 1994). Ur detta tillvägagångssätt har vi sett problemet med arbetsmiljö utifrån vår egen förståelse d.v.s. de tankar, intryck, känslor och kunskap vi besitter. Gällande våra intervjuer har vi pendlat mellan vår egen synvinkel och den intervjuades för att uppnå god förståelse. Den vetenskapliga rapportens syfte samt den sökta kunskapens karaktär har varit en förståelse av människor, och det studerade objektet har varit deras upplevelser och erfarenheter. Vårt förhållningssätt vid intervjuerna har varit inlevelse och värdering, och metodiken har i detta sammanhang varit förståelse och tolkning.

2.2.4 Fenomenologi

I fenomenologin är upplevelsen det centrala, det enda man säkert kan veta är det man omedelbart upplever. Verkligheten är den upplevda världen för individen vilket denna handlar efter. Ur metodsynpunkt innebär det också att man arbetar med språket, gör djupintervjuer med mera (Wallén, 1996). Detta förhållningssätt används inte i vårt arbete.

2.3 Vetenskapligt synsätt

2.3.1 Kvalitativa och kvantitativa studier

Kvantitativa studier omfattar information som kan mätas eller värderas numeriskt. Om man vill skapa en djupare förståelse för ett specifikt ämne, händelse eller situation kan man använda sig av kvalitativa studier. Det ges dock lägre möjlighet till generalisering i detta fall. Syftet avgör om studien är kvalitativ eller kvantitativ, och i vårt fall använder vi oss av den kvantitativa studien genom enkäten och kvalitativa genom intervjuer (Björklund et al, 2003).

2.3.2 Validitet och reliabilitet

Trovärdigheten mäts med validitet, reliabilitet och objektivitet. Validitet innebär i vilken utsträckning man verkligen mäter det man avser att mäta. Reliabilitet anger graden av tillförlitlighet i mätinstrumentet, detta betyder följaktligen i vilken utsträckning samma värde ges vid upprepade undersökningar. Slutligen anger objektiviteten i vilken utsträckning studien påverkas av värderingar. Målet är att uppnå hög validitet och reliabilitet samtidigt, för att komma så nära verkligheten som möjligt (Björklund et al, 2003).

För att nå vårt mål har vi använt oss av intervjuer och en enkätundersökning. För att öka validiteten har frågorna försökt tydliggöras och inte vinklas. Vidare har reliabiliteten ökats genom en särskild avslutande fråga i enkäterna (se kapitel 6.3), samt genom uppföljningsintervjuer. Hinder och möjligheter i arbetsmiljöarbetet. Reliabiliteten kan däremot ifrågasättas. Det kan förefalla sig så att enkäten är missvisande med tanke på att endast de mest ambitiösa svarar, samt att urvalet inte skett slumpmässigt utan vi har fått de ambitiösa personernas adresser av företagen. Svaren kan även variera mellan olika företag, då dessa har helt skilda nivåer på arbetsmiljön, samt regioner i Sverige. Objektiviteten har hållits genom att vi endast framställt våra värderingar i diskussion och slutsats. För att öka denna har källorna i litteraturstudien försökt återges på ett korrekt sätt, i vissa fall har de dubbelkontrolleras genom att skicka samma text till motpart för bedömning (Björklund et al, 2003).

3 Historik

Detta kapitel sammanställts för att läsaren ska ges en uppfattning om arbetsmiljöns utveckling. För att kunna bedöma arbetsmiljön i dagsläget är det viktigt att se till de framsteg som gjorts i branschen vilka vi här försöker återge.

3.1 Byggnadsarbetets ursprung

Byggnadstekniken har mycket gamla traditioner. Människan konstruerade enkla byggnadsverk långt innan civilisationens början, det byggdes enkla skärmhyddor till skydd mot vind och regn. Medan männen ägnade sig åt lek, jakt och krig, stod kvinnorna för byggandet av skärmhyddorna och de var därmed de första byggnadsarbetarna. Detta vidareutvecklades till att kvinnorna byggde förråd för att förvara födan. Byggnadsarbetet liksom allt annat arbete var organiserat som gemensamhetsarbete där man hjälpte varandra vid behov och arbetsorganisationen var icke-hierarkisk. Varken tvångsarbete eller alienerat arbete förekom (Mikaelsson, 1989).

Under den tidiga västerländska civilisationen kom byggandet att inriktas på andra behov än att tillgodose de mest basala. Man började använda byggnadsverk som symboler för makt och rikedom eller för religiösa och militära ändamål, exempel på detta är de egyptiska pyramiderna. Det var snarare härskarnas behov, av att befästa eller manifesteras sin makt, än en fråga om byggnader för befolkningens egna behov. Arbetskraften var slavar eller tvångskommenderade bönder. I och med att målsättning och teknik förändrades skedde även förändringar i byggandets organisation, som kom att underställas en militärt hierarkisk organisation, med arbetsplikt och tvångsarbete. En arbetsindelning var nödvändig på grund av den stora omfattningen av byggande. För första gången i historien skiljs de som organiserar arbetet från dem som utför det, intellektuellt arbete och kroppsarbete skildes åt. Arbetetsorganisationen var mycket noga och fördelad, och den egyptiska byggnadsteknologin styrka låg i den byråkratiska organisationen. Teknologiskt avancerade byggnadsverk genomfördes med enkla tekniska medel med hjälp av ofantlig manuell arbetskraft. De verktyg och arbetsmetoder som användes av Egyptens hantverkare skiljer sig inte mycket från dem som används av stenarbetare ända fram till våra dagar (Ibid).

3.2 Antikens arbetsorganisation

Ingenjörskonsten var en del av den militära teknologin under antikens tid. Slavar var i första hand krigsfångar som saknade politiska rättigheter. De rekryterades genom de militära fälttågen och var sedan bundna till sina ägare. De hade dock en social rörlighet eftersom de kunde bli frigivna eller friköpta. En stor del slavar eller f.d. slavar fanns därför bland hantverkare och arkitekter. Yrkesarbetarna, som var både slavar och fria hantverkare, var organiserade i korporationer som tog tillvara på arbetarnas intressen s.k. kollegier. Dessa reglerade framför allt yrkesgruppens interna förhållanden och hade inget inflytande över lönesättningen. Kejsarmakten utnyttjade också korporationerna, detta för att kontrollera arbetarna. I jämförelse med våra arbetstider var arbetsdagen förhållandevis kort. Den varierade med årstiderna, man började i gryningen och arbetet varade 6-7 timmar. Entreprenadförfarandet fanns redan utvecklat vid denna tid, byggmästarna åtog sig uppdrag som reglerades med detaljerade kontrakt där även det ekonomiska ansvaret fanns angivet. Kontrakten specificerade vilka byggnadsmaterial som skulle användas, samt bötesbeloppen för förseningar och vilka betalningsterminer som tillämpades. Det ingick i arkitektens skyldigheter att upprätta entreprenadhandlingar. Byggmästarna var fria romerska medborgare medan arkitekterna som vi tidigare nämnt ofta var slavar av grekiskt ursprung (Ibid).

3.3 Medeltida byggnade och byggnadsteknologins grunder

Under medeltiden i Europa, då man mest inriktade sig på kyrkobyggen kännetecknades den sociala och politiska situationen av decentralisering vilket även reflekterades på byggbranschen. Arbetstiden utökades till elva - tolv timmar om dagen, och lärlingssystemet som följdes av gesäll och mästarpöv introducerades. Arbetarnas anställning var långt ifrån trygg jämfört med dagsläget, speciellt när det gällde de vandrande gesällerna. Om de inte var tillräckligt skickliga eller om de på annat sätt misskötte sitt arbete kunde de sägas upp med omedelbar verkan. Lönen kunde vara fast daglön eller baseras på ackord. Byggmästaren var den bäst avlönade, med en inkomst som var tre till fyra gånger så stor som fullt utbildade stenhuggare, vilka stod högst i rang bland hantverkarna. Dessa hade till skillnad från övriga hantverkare kontraktsanställning med fast årslön. Stenhuggarnas relativt höga lön jämfört med de övriga arbetarna berodde delvis på att de hade kortare medellivslängd p.g.a. silikosen (dammansamling som orsakar lungskador). Trots att det föreföll sig så att de tyngsta och mest monotona arbetena överläts till de minst

kvalificerade arbetarna hade dåtidens byggnadsarbetare officiellt inget emot kroppsarbete (Ibid).

Den vetenskapliga grunden för dagens teknologi lades med början på 1500-talets mitt och varade fram till början av 1800-talet. Vetenskapsmännen var typiska teoretiker utan kontakt med praktiken och deras teorier spelade obetydlig roll för dåtidens byggare. Militäringenjören Columb ägnade sig åt vetenskapliga undersökningar samt praktisk ledning av byggnadsarbeten. Genom sina undersökningar av effektiviteten av det manuella arbetet var han en föregångare inom den arbetsvetenskapliga forskningen. Syftet med studierna var att öka effektiviteten utan att öka tröttheten. Resultatet gav att en arbetsdag inte borde omfatta mer än sju effektiva timmar, samt behov av ett antal raster. Tyvärr kom inte hans teorier till någon användning under hans livstid. Den Svenska byggteknologins lärlingsprojekt under 1700-talet blev Göta Kanal. Under de drygt 100 åren projektet pågick, lades grunden för den organisation som senare kommer att präglade byggbranschen. Bygget stod under ren militär organisation, cheferna var officerare och arbetarna var soldater (Ibid).

3.4 Svensk byggnadskultur

En strukturomvandling skedde för bygg och anläggningssektorn i mitten av 1800-talet och från detta härstammar dagens yrke som byggnadsarbetare och den relativt homogena struktur vi idag kallar byggbranschen. Byggnadsarbetaren är en sammanslagning av ett antal olika yrkesmannatraditioner som funnits genom tiderna. Vid denna tidpunkt, då järnvägsnätet byggdes ut och den industriella revolutionen satte fart, förändrades organisationen. Det var inte längre soldater som stod under militärt kommando utan frivilliga lönearbetare. De företrädde av sin lagbas och leddes av arbetsledare. I rak motsats till den hierarkiska ledningsorganisationen var arbetsorganisationen inom arbetslagen förhållandevis demokratisk. Successivt bytte man ut traditionell arbetskraft mot maskiner, detta ledde till att moment som tidigare utförts i lag (ofta med sång som takthållare) bröts nu upp till ett enskilt arbete. Detta resulterade i sämre gemenskap under arbetet och höga bullernivåer. Arbetsuppgifterna i företagen tenderade att bli alltmer mekaniserade och specialiserade, detta ledde till att ledningen fick allt svårare att övervaka och samordna de olika funktionerna. Med tanke på den stora arbetslösheten på 1870-talet hade arbetarna ofta misstro till arbetsledningen och arbetsmoralen var låg.

Arbetarna fick ofta själva tänka ut de arbetsmetoder som arbetsuppgifterna krävde och lärde sig genom att se hur arbetskamraterna gjorde, därefter utfördes arbetet med vana istället för på systematiskt genomtänkta studier. (Ibid).

3.5 Organisationsteorier utvecklas

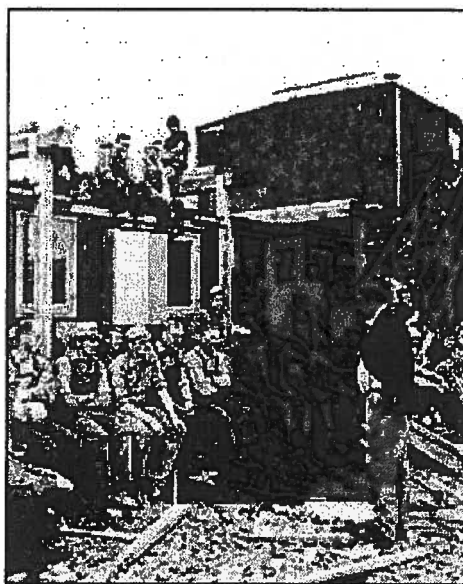
I mitten på 1800-talet började man uppmärksamma och studera olika organisationsformer. Den klassiska organisationen, vilken innehöll 4 olika skolor, fick sin start med Scientific management även kallad rationaliseringsrörelsen med framförallt Frederick W Taylor som upphovsman. Taylor intresserade sig främst för att förbättra arbetsmetoderna, och ett resultat av hans experiment var ackordlönesystemet. Scientific Management fick dock inte totalt genomslag inom byggbranschen, man lyckades aldrig bryta ner den förhållandevis demokratiska arbetsorganisationen och yrkeskunskapernas starka ställning (Bruzelius et al, 1995). Flera av bygg- och anläggningsföretagen bildades i slutet av 1800-talet eller i början av 1900-talet, t.ex. Skanska. Samma grundläggande organisationsmönster som utvecklades i slutet av 1800-talet återfinns i dagens stora byggföretag (Mikaelsson, 1989). Omkring 1910 började Human Relationsrörelsen studera faktorer som kunde påverka produktiviteten. Man inrättade laboratorier för att undersöka monotoni, trötthet etc. Trots att man kunde uppmäta produktivitetsförbättringar insågs att något ändå inte stod rätt till med organisationsformerna, man kunde uppleva olust och främlingskap. Studierna ledde bl.a. till upptäckten att den sociala människan, d.v.s. att arbetaren är en mänsklig varelse även i arbetssituationen och att arbetaren önskar bli behandlad som en människa även där. Studien påvisade även att förändringar på arbetsplatsen, såväl positiva som negativa, ökade produktiviteten. En rad olika förändringar genomfördes såsom lönesystemet, rasternas längd och tidsmässiga inplacering, arbetstidens längd, gratis förfriskningar etc. Produktiviteten ökades oavsett vilka förändringar som infördes. Detta berodde på att även om de fysiska arbetsvillkoren försämrades uppskattade arbetstagaren att ledningen intresserade sig för dem och deras arbetssituation. Just intresset stimulerar ansvarstagandet och ökar trivseln, vilket i sin tur påverkar produktiviteten positivt (Bruzelius et al, 1995).

Vid samma tidpunkt startade den administrativa skolan som förespråkades av Henry Fayol. De administrativa aktiviteterna delades upp i planering, organisation ordergivning, samordning och kontroll. Hans idéer var

banbrytande och har haft stor betydelse inte minst för praktikens män. Den fjärde skolan, den byråkratiska skolan, utvecklades av Max Weber. Skolan stod för ett effektivt tillvaratagande av de mänskliga resurserna och organisationen förutsatte att individen lät sig behandlas som en kugge i en stor maskin. Idag förknippas byråkrati med bl.a. krångel, långsamhet, omständighet och ineffektivitet, dock ej i stabila och välkända förhållanden (Ibid).

3.6 Arbetsmiljöns betydelse börjar framträda

1900-talet innebar nya förändringar men samtidigt också risker. Kunskaperna om risker och faror har ökat samtidigt som arbetsmiljön har förbättrats när arbetarskyddet byggts ut. Äldre industriarbetsplatser har avvecklats och utrustning bytts ut, dock är arbetsskadorna långt ifrån utrotade. Industrialismen innebar nya möjligheter till försörjning men med detta också nya besvärande hälsorisker. Intresset för arbetsmiljöfrågor hos fabriksägare och makthavare var vid denna tid obefintlig, dock visade sig snart problemen. Antalet arbetssjukdomar



*Bild 3.6.1 Arbetsplatsbesök
av byggarnas fackliga
ombud, 1969 (www.pnb.se)*

ökade och missnöje, kritik och protester bland arbetare och liberaler blev mer högljudda. En yrkesfarelag infördes för skyddande av arbetares liv och hälsa år 1889. Denna innehöll bestämmelser om skydd för maskiner, transmissioner och andra farliga anordningar samt bestämmelser om hygieniska åtgärder i fabriken. För att kontrollera detta och ge råd till företagarna i Sverige tillsattes tre inspektörer samt en inspektionsmyndighet. Antalet yrkesinspektörer ökade sakta, dock kvarstod olyckorna fortfarande på en oacceptabel hög nivå (Isacson et al, 1995). Under denna tid bildades även Svenska Träarbetarförbundet, 1889, som är ursprunget till yrkesarbetarnas fackförbund Byggnads. Detta namn togs dock inte förrän 1949 då trä-, betong-, rör-, och anläggningsarbetarna samt några andra mindre yrkesgrupper förenades i ett gemensamt byggnadsförbund. Fackförbunden motsatte sig arbetsgivarna för att förbättra arbets- och levnadsvillkoren. Flera

konflikter fördes speciellt i de större städerna som gav, oavsett resultatet, lärdomar om organisationsbyggandet. Förhandlingar har lett till en förbättring av lön, arbetsförhållanden, inflytande och social trygghet (www.byggnads.se). År 1912 beslöt riksdagen om en ny arbetarskyddslag, denna innebar en förstärkning av yrkesinspektionen. Några år därefter, 1917, bestämdes att det skulle vara obligatoriskt för alla anställda att ha en olycksfallsförsäkring. Efter ytterligare två år fattades beslutet att en arbetsdag skulle vara högst åtta timmar (Isacson et al, 1995).

I slutet av 1920-talet vände konjunkturen och vinstkurvan började gå uppåt. Till detta följde investeringar i nya och bättre verktyg, arbetsmaskiner och transportanordningar. Att etablera arbetarskyddet, då arbetarskyddslagen infördes 1949, ute på företagen var ett mödosamt praktiskt arbete. Fokus lades på de värsta riskerna för att vidta åtgärder vilket var kostsamt, och därför krävdes att de var väl motiverade (Ibid).

Skyddsarbete gav i början av 1950-talet resultat i form av sänkning av antalet olycksfall. Olyckorna stagnerade så småningom och förändringsarbetet med arbetsmiljön blev alltmer en slentrian och av mindre prioritet. Det hade delvis med framgångarna i svensk industri att göra, där det lades mer koncentration på lönefrågor och företagsledning (Ibid).

Statistik för hela samhället visar att antalet dödsfall i arbetet under ett år har sedan 1955 till 2002 minskat från 425 till 45 stycken. En drastisk minskning av arbetsolyckorna har skett från 40 stycken/1000 förvärvsarbetare till 11 sedan år 1980. Arbetssjukdomarna har under denna tid hållit sig på en tämligen stabil nivå (www.av.se).

3.7 Psykosociala faktorer uppmärksammades

Olycksfallen var fortfarande en viktig fråga men stressen och ackordsjakten började bli allt viktigare att beakta. I slutet av 1960-talet var man övertygad att man hade en god arbetsmiljö, detta visade sig dock vara fel efter en enkätundersökning som gjordes utav LO 1970. Det visade sig att anmärkningsvärda 80% av de tillfrågade medlemmarna upplevde sin arbetsmiljö som besvärlig. Nya problem hade uppstått genom rationaliseringar och alltmer avancerad teknik i företagen. Kemiskt skadliga material som asbest och blåbetong användes utan vetskap om dess konsekvenser (Isacson et al, 1995). Byggbranchen startade sin bygghälsa redan 1968, och var den första branschen i landet med en rikstäckande företagshälsovård (Mikaelsson,

1989). Företagshälsovårdens funktion stärktes i och med att arbetsmiljölagen trädde i kraft år 1977. Fram till början av 1990-talet hade Företagshälsovården, FHV, statliga bidrag under förutsättning att de blev godkända som FHV. För att bli godkänd var man tvungen att ha såväl teknisk (skyddsingenjörer), medicinsk (läkare, sköterskor och sjukgymnaster) som psykosocial (psykologer/beteendevetare) verksamhet. Det räckte inte med de olika yrkesgrupperna utan även en viss täthet skulle finnas. Det skulle vara minst en skyddsingenjör på 2200 personer, en sköterska på 1200 och en läkare på 2500-3000 personer för att få bidrag. Därefter tillsattes en FHV-utredning som kom fram till att staten inte skulle ge bidrag längre utan de skulle vara självfinansierade. Följderna blev att krav inte kunde ställas på vilka och hur många yrkesgrupper som skulle använda tjänsterna, utan FHV sålde av de delar av verksamheten som de kunde och behöll i de flesta fall endast medicinska tjänster. Fri medicinsk service var nämligen det företagen mest efterfrågade. Bygghälsan utvecklades 1993 samtidigt som den svenska arbetsgivarföreningen sa upp det centrala arbetsmiljöavtalet (Byggnads, 2002). Företagen hade ett mindre intresse av skyddsingenjörsarbete och därmed förlorades syftet med vad just företagshälsovård innebär, att främst förebygga och rehabilitera. Genom att den tekniska utvecklingen accelererade och nya produkter föddes insågs vikten av en väl fungerande arbetsorganisation. Arbetstakten ökade vilket ledde till att de anställda allt oftare drabbades av förslitningsskador och psykosociala problem, företag, fack och myndigheter insåg att omorganisation var av stor vikt för att försöka eliminera problemen. Också i takt med att välfärdssamhället utvecklades ställde de anställda allt större krav på bättre arbetsmiljö. På grund av dessa faktorer kommer arbetsmiljön i fokus igen och höll i sig fram till konjunkturedgången 1990 (Isacson et al, 1995). Somliga anser att bygghälsans nedläggning var en bidragande orsak till försämringarna inom arbetsmiljön tillsammans med de starka konjunkturedgångarna med arbetslöshet som följd. Konjunkturedgångarna har lett till att företagen fått större möjlighet att välja den anställning som anses lämpligast, exempelvis tidsbegränsad anställning. Den tidsbegränsade anställningen kan leda till att människor känner sig otrygga och arbetsmiljön vågar inte ifrågasättas (Byggnads, 2002). Trots dåliga omständigheter är detta ibland ett måste för att företagen ska kunna överleva (Isacson et al, 1995).

När industrisamhället övergick till informationssamhälle uppmärksammades de psykiska och sociala förhållandena allt mer. Tjänstesektorns expansion gjorde att konflikter som rörde jämställdhet, medbestämmande, inflytande,

arbetsledning, mobbning mm kom upp till ytan. Likaså uppmärksammades sjuka hus och allergier som t.ex. elöverkänslighet. Man insåg att det fanns ett samband mellan fysiska, psykiska och sociala faktorer i arbetslivet (Isacson et al, 1995). År 1995 började man ta upp arbetet med arbetsmiljö igen och ett arbetsmiljöavtal slöts mellan Sveriges Byggindustrier och Byggnadsarbetarförbundet (Byggnads, 2002).

3.8 Sjukförsäkringssystemet

I samband med industrialiseringen ökade behovet av ett nytt trygghetssystem vid arbetsoförmåga. Bildandet av sjukkassor sköt därför fart från 1860-talet och tilltog i omfattning decennierna därefter. Sjukkasserörelsen administrerade utbetalningar av sjukhjälp, begravningshjälp och moderskapspenning och delvis finansierades av staten. Från och med 1932 bildades de erkända sjukkassorna, i enlighet med en ny förordning om sjukkassor. I varje landstingsområde eller stad skulle det finnas en erkänd centralsjukkassa och i varje kommun en erkänd lokalsjukkassa. Redan år 1902 hade Sverige utformat en obligatorisk yrkesskadeförsäkring och år 1914 en allmän ålderspension (Försäkringskassan, Bengt-Olle Andersson).

I slutet av 1930-talet utreddes frågan om sjukförsäkringen. I det betänkande som lämnades år 1944 föreslogs allmän sjukförsäkring som byggde vidare på de erkända sjukkassornas arbetsformer. Sjukpenning skulle utgå med ett enhetsbelopp som var lika för samtliga, 3 kronor och 50 öre per dag, samt därutöver barntillägg för barnfamiljerna. Men när medborgarnas levnadsstandard ökade ansåg många att en effektiv sjukförsäkring borde ge högre ersättning än några få kronor per dag. Tjänstemännen hade sin sjuklön och en del arbetsgrupper hade börjat skaffa sig kollektiva sjukförsäkringar vilka gav betydligt högre ersättning än den föreslagna obligatoriska sjukpenningen. Efter att riksdagen fattade beslut i frågan år 1953 kunde den allmänna sjukförsäkringen träda i kraft den 1 januari 1955. Härigenom blev hela svenska folket (från 16 års ålder) sjukförsäkrat. År 1945 var det 45 procent av Sveriges befolkning som var medlemmar i en erkänd sjukkassa. I slutet av 1954 hade denna andel ökat till 60 procent. Resterande del hade i princip inte ansett sig ha råd att betala avgiften. Den nya sjukpenningen utgjordes av en grundsjukpenning på 3 kronor per dag och dels en tilläggssjukpenning, som stod i förhållande till storleken av de försäkrades inkomster av tjänst (Ibid).

År 1963 infördes en reform gällande sjukhjälpstiden som därmed blev obegränsad. Den långvarigt sjuke fick rätt till sjukpenning ända tills vederbörande uppfyllde krav på förtidspension eller tillfrisknande. Som motvikt infördes regler om att försäkringskassorna skulle undersöka behovet av rehabilitering senast efter 90 dagars sjukskrivning. Samtidigt bildades de allmänna försäkringskassorna. År 1967 förbättrades sjukförsäkringen, de tre karensdagarna slopades och man fick ersättning från och med dagen efter insjuknandedagen. Grundsjukpenningen höjdes från 5 till 6 kronor, tilläggssjukpenningen höjdes och medelsjukpenningen uppgick år 1970 till 28:10 kronor per dag. Sjukpenningen höjdes ännu en gång år 1974 till 90 procent av inkomsten, samtidigt som sjukpenningen blev ATP-grundande och sjukpenningen beskattades (Ibid).

4 Arbetsmiljöarbete på olika nivåer

Syftet med följande kapitel är att ge läsaren en teoretisk bakgrund till resultatet och analysen. I detta kapitel har de faktorer som påverkar arbetsmiljön på samhälls-, bransch-, företags- och individnivå studerats för att öka förståelsen på det övergripande planet.

4.1 Samhällsnivå

4.1.1 Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljölagen bestäms av riksdagen, och reglerar arbetsmiljön på arbetsplatsen. Lagen trädde i kraft 1978 och har därefter ändrats flera gånger. Arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbete samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (www.av.se).

Regeringen har gett arbetsmiljöverket i uppdrag att precisera arbetsmiljölagen. I Arbetsmiljöverket (forna Arbetarskyddsverket) ingår Arbetarskyddsstyrelsen och Arbetsmiljöinspektionen (forna Yrkesinspektionen). Arbetsmiljöverkets syfte är förbättra arbetsmiljön genom att bland annat ge råd, upplysningar samt att sprida information. Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS, anger i detalj de krav och skyldigheter som finns i arbetsmiljölagen, vilka kontrolleras av Arbetsmiljöinspektionen. Föreskrifterna är antingen direkt eller indirekt straffsanktionerade. Omedelbar straffpåföljd drabbar den som överträder den direkt straffsanktionerade föreskriften, gällande den indirekta blir det endast straffpåföljd om förbud tidigare meddelats av arbetsmiljöinspektionen (Renborg, 1994). Arbetsmiljöverkets tillsyn utförs av Arbetsmiljöinspektionen, vilka har till uppgift att se till att arbetsgivare handlar efter de krav som ställts i Arbetsmiljölagen och i de föreskrifter Arbetsmiljöverket utfärdar. Arbetsmiljöinspektionen kontrollerar arbetsmiljön genom ett helhetsperspektiv, de inspekterar riskerna i verksamheten och ibland också något enskilt riskobjekt som en maskin eller ett arbetsutförande. Uppfylls inte skyldigheterna enligt arbetsmiljölagen kan Arbetsmiljöverket ställa krav på arbetsgivaren och besluta om vite (www.av.se). De mål som anmäls till arbetsmiljödömsstolen får inte alltid någon verkan. Endast 46 arbetsmiljömål avgjordes i allmänna domstolar under 2002 mot 71 stycken året innan. Av dessa 46 var det endast i 16 mål en fällande dom gjordes och vann laga kraft. I resterande 30 mål blev det, helt eller delvis, fallande dom i 23 mål och helt friande i sju. Exempel på arbetsmiljöbrott som anmälts år 2002 var 24 fall av vållande till annans död, 265 vållande till kroppsskada eller

sjukdom och 54 framkallande av fara för arbetstagare (Arbetarskydd 5/03). Detta visas också i ett pressmeddelande från Byggnads arbetsmiljövecka där LO TCO Rättsskydd bad åklagarmyndigheten i landet att redovisa statistik över hur ofta brott mot Arbetsmiljölagen leder till åtal. Det fanns ett flertal som inte kunde redovisa siffror över detta.

Arbetsmiljöverkets författningssamling, som är relevant för byggbranschen, omfattar ett stort antal föreskrifter som kan indelas i olika huvudområden, de två översta är dock var och en enskilda föreskrifter. Medan de övriga tre områdena, var och en, omfattar ett stort antal föreskrifter. T.ex. följande:

- systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1)
- byggnads- och anläggningsarbete (1999:3)
- utformning av maskiner, utrustning, verktyg (t.ex. Stegar och arbetsbollar (1999:10), Bygghissar och byggkranar (1993:48, 1994:42, 1998:3), Spikpistoler (1994:3))
- arbetsplatsutrustning och skyddsåtgärder mot olycks- och sjukdomsrisker samt belastningsskador (Arbetsplatsens utformning (2000:42), Belastningsergonomi (1998:1), Skydd mot skada genom fall (1981:14))
- kemiska hälsorisker p.g.a. olika byggvaror och kemiska produkter (Kemiska arbetsmiljörisker (2000:4), Arbete i explosionsfarlig miljö (2003:3), PCB (1985:1))

(www.av.se)

4.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

År 1993 infördes föreskrifter om internkontroll, idag kallad systematiskt arbetsmiljöarbete, av arbetsmiljön på arbetsplatser. Definitionen av systematiskt arbetsmiljöarbete enligt AFS 2001:1 är att arbetsgivare ska undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Syftet med föreskrifterna är utveckling och precisering av hur arbetsgivaren ska gå till väga för att uppfylla sitt ansvar (Arbetsmiljöverket [1], 2001). Föreskrifterna innebär också att de som hyr in arbetskraft ska bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete (Arbetarskyddsstyrelsen, 1999). För detta krävs uppmärksamhet och hänsynstagande till både psykologiska och sociala förhållanden samt till frågor av teknisk karaktär (Arbetsmiljöverket [2], 2001). Det ska vara en kontinuerlig bevakning i det vardagliga arbetet och en strävan efter att de anställda varken skadas, blir fysiskt eller psykiskt sjuka av sitt

arbete. Resultatet av det systematiska arbetsmiljöarbetet är att goda arbetsförhållanden skapas, vilket minskar antalet sjukskrivningar, som i sin tur leder till minskad stress och kvaliteten på produkten blir bättre (Byggnads, 2002). Arbetsmiljön ska vara tydligt formulerad i företagets policy, samt vara en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta fysiska, psykologiska och sociala förhållanden. Arbetsgivaren behöver enligt AFS ta hänsyn till alla faktorer som kan inverka på den enskildes arbetssituation. Det gäller inte bara sådant som kan påverka hälsa och säkerhet negativt, utan en bra arbetsmiljö bidrar till god hälsa vilket betyder lägre frånvaro. Arbetsgivaren ska ge de anställda möjligheter att samverka i arbetet med arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket [1], 2001). Denne bör också ha god kännedom till arbetsmiljölagen och de arbetsmiljoregler som gäller för företaget så att arbetsmiljöarbetet kan planeras på ett bra sätt (Arbetsmiljöverket [2], 2001). Även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret är det viktigt att fördela arbetsmiljöarbetet på de andra medarbetarna, han ska dock regelbundet undersöka och bedöma riskerna i arbetsförhållandena (Arbetsmiljöverket [1], 2001). Delegering kan ske till arbetstagarna genom att de deltar i arbetsmiljöarbetet vid t.ex. rapportering av risker, sjukdom, olycksfall och tillbud de kan även ge förslag till åtgärder och lämna synpunkter. Skyddsombuden deltar vid planeringen och genomförandet av arbetsmiljöarbetet, dessutom kan företagshälsovården användas som expertresurs då kompetensen är bristfällig. Arbetsmiljöarbetets genomförande omfattar följande steg enligt föreskrifterna:

- Undersök arbetsförhållandena genom förslagsvis skyddsronder, arbetsplatsträffar, utvecklingssamtal, intervjuer med berörda och mätningar av t.ex. buller.
- Gör en riskbedömning
- Bestäm vem som ska åtgärda och vem som ska följa upp arbetet
- Åtgärda risker
- Gör en handlingsplan för det som inte genast genomförts
- Uppföljning av genomförda åtgärder är ett viktigt moment
- Gör en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur företaget vill att arbetsmiljöförhållandena ska vara. Den behöver vara tydlig och korrekt för att den ska ge någon ledning i arbetsmiljöarbetet. I små företag kan handlingsplanen fungera som arbetsmiljöpolicy.
- Gör en uppgiftsfördelning där man utgår från hur företagsorganisationen ser ut. Ange specifikt vem som ska ansvara för respektive uppgift, och var noga med att denna person har rätt

kunskaper, befogenheter och de resurser som krävs. Övrig personal bör informeras om uppgiftsfördelningen.

- Se till att de som ska delta i arbetsmiljöarbetet får sådana kunskaper som behövs för att upprätthålla en god arbetsmiljö samt att kunskaperna hålls aktuella.

(Arbetsmiljöverket [2], 2001)

Om en olycka eller ett olyckstillbud sker på arbetet ska arbetsgivaren snarast möjligt utreda orsakerna så att dessa kan förebyggas i framtiden för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Varje år ska även en sammanställning av ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud som inträffat i arbetet göras (Arbetsmiljöverket [2], 2001). Sveriges medlemskap i EU innebär även att hänsyn måste tas till deras direktiv om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Trots lagstadgat ansvar finns det stora brister i såväl kännedom som praktisk tillämpning av systematiskt arbetsmiljöarbete. Enligt en undersökning av arbetarskyddstyrelsen (1999) visar det sig att dryga 40% av arbetsgivarna i landet inte känner till internkontroll, därmed har internkontrollen endast givit mätbara resultat i knappt 5% av företagen. Dock verkar medvetenheten öka enligt en rapport om SAM gjord av Arbetsmiljöverket, 2003. Här visar det sig att internkontrollen är reellt införd och fungerar i hela 43% jämfört med 1999 då samma siffra var 30%. Det finns idag möjligheter till certifiering mot AFS-systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket troligtvis kommer att nyttjas med tack vare de nyinförda lagarna som driver företagen att värna mer om sina anställda. Arbetsmiljöverket har gjort en undersökning om hur arbetslivet lever upp till föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Den visar att arbetsgivarna sätter ett högre betyg på det egna systematiska arbetsmiljöarbetet än skyddsombuden (Arbetarskydd, februari 2003). Många arbetsgivare har svårt att införa SAM med anledning av att den kritiseras för att vara svår speciellt för mindre företag då dessa inte är vana vid administrativa komplexa system. Småföretagarna kan inte heller översätta SAM till den egna verksamheten. Det är inte självklart att företag som inför SAM förbättrar arbetsmiljön, de måste också arbeta på ett ambitiöst och bra sätt av att förbättra arbetsmiljön (Davidsson, Arbetarskydd, januari 2003).

4.1.1.2 Bygg- och anläggningsarbete

Föreskriften gäller vid planering av byggnads- eller anläggningsarbeten och föreskriver att den som låter utföra dessa typer av jobb skall vid projekteringen särskilt uppmärksamma arbetsmiljön under byggskedet. Detta med hänsyn till

exempelvis val av byggprodukter, val av konstruktioner för grundläggning, stomsystem eller andra bärande element, val av installationer, val av inredningar etc. Den som utses att sköta arbetsmiljö- och samordningsfrågor vid projektering skall ha sådan kännedom om byggnads- och anläggningsarbeten och kompetens rörande arbetsmiljöfrågor som fordras för projektet. En arbetsmiljöplan ska upprättas och bör under vissa förutsättningar även vara klar redan innan byggarbetsplatsen etableras. Arbetsmiljöplanen ska alltid innehålla de regler som tillämpas på arbetsplatsen samt beskrivning av hur arbetsmiljöarbetet organiseras. Utöver dessa finns ett flertal punkter som ska vara med beroende på det specifika arbetets förutsättningar. När flera arbetsgivare bedriver verksamhet på samma arbetsställe finns ett lagstadgat samordningsansvar och ett speciellt skyddsansvar för leverantörer o, projektörer m.fl. kategorier (Renborg, 1994). Samordningsansvarig på byggarbetsplatsen har det yttersta ansvaret för miljön och ska se till att arbetsmiljöåtgärderna på byggarbetsplatsen samordnas, arbetsmiljöplanen finns tillgänglig, organisera skyddsverksamheten, säkerställa byggarbetsplatsen genom att endast behöriga ges tillträde, göra anpassningar/revideringar i arbetsmiljöplanen som kan behövas med hänsyn till hur arbetet fortskrider med mera. I föreskriften behandlas även hur planering och anordnande av plats eller område för byggnads- eller anläggningsarbeten ska ske, arbetets utförande med tanke på val av arbetsmetod, hantering av avfall, fallolyckor, klimat och luftkvalitet etc. Dessutom behandlas vissa särskilda slags arbeten som markarbete, fångdammar och kassuner, takarbete, skyddsnät samt straffbestämmelser (AFS 1999:3).

4.1.2 Prevent

Prevent, tidigare Arbetarskyddsnämnden, är en ideell organisation. Styrelsen består av Svenskt Näringsliv, LO, PTK och ett tiotal arbetsgivar- och fackförbund. Deras mål är att stimulera arbetslivet till att investera i kunskap och kompetens inom arbetsmiljö. Prevent är Nordens ledande kunskaps- och utbildningsförmedlare inom arbetsmiljöområdet. Prevent publicerar faktaböcker, utbildnings- och arbetsmaterial. Dessutom arrangerar de utbildningar, konferenser, genomför informations-, utbildnings- och undersökningsprojekt samt ger ut tidskriften Arbetsliv (www.prevent.se).

4.1.3 Regeringens propositioner

När det gäller arbetsmarknadspolitiken är målet en väl fungerande arbetsmarknad med full sysselsättning och god ekonomisk tillväxt. Regeringen

vill förbättra folkhälsan och minska skillnaderna i hälsa mellan olika grupper i befolkningen. I propositionen "Mål för folkhälsan - 2002/03:35" lämnar regeringen förslag till ett nationellt folkhälsomål: Att skapa samhällsenliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen. Regeringen vill med propositionen ta ett bredare grepp om folkhälsoarbetet. De pekar också på att det är särskilt viktigt att motarbeta ojämlikheter i hälsa som bottnar i kön, klasstillhörighet, etnicitet eller sexuell läggning. Ett framgångsrikt folkhälsoarbete förutsätter insatser inom flera politikområden. Den ökade sjukfrånvaron är i första hand ett mänskligt problem, men det har också ekonomiska konsekvenser. De senaste åren har kostnaderna för sjukfrånvaron ökat kraftigt. Antalet långtidssjukskrivningar fortsätter att öka. Detta medför lidande för den enskilde, problem för arbetsgivarna, och hård belastning på socialförsäkringssystemen (www.regeringen.se).

Regeringens mål är att halvera antalet sjukdagar mellan 2002 och 2008 och samtidigt minska antalet nya sjuk- och aktivitetsersättningar (tidigare förtidspension). Man har sammanställt ett 11-punktsprogram för ökad hälsa vilken presenterades i samband med budgetpropositionen 2002. Budgetpropositionen, som är utarbetad av regeringen, vänsterpartiet och miljöpartiet innehöll åtgärder för förbättrat förebyggande arbete men också åtgärder för att hjälpa dem som redan drabbats (www.okadhalsa.regeringen.se).

11-punktsprogrammet verkar för att förebygga ohälsa i arbetslivet, rehabilitering samt åtgärder inom hälso- och sjukvården. Syftet var att sätta individen i centrum och tydliggöra arbetsgivarens ansvar för sina anställdas hälsa. Programmets innehåll:

1. *Nationella mål för ökad hälsa i arbetslivet* innebär att frånvaron från arbetslivet på grund av sjukskrivning ska halveras mellan 2002 till 2008. Samtidigt eftersträvas minskning av nya aktivitets- och sjukersättningar och den demografiska utvecklingen ska beaktas.
2. *Trepartsamtal mellan regeringen och arbetsmarknadens parter* där tanken är att skapa samsyn samt erhålla ett åtagande av samtliga parter i en utvidgad handlingsplan. Innefattar både förebyggande arbete och rehabilitering.

3. *Ekonomiska drivkrafter för arbetsgivaren att förebygga ohälsa* detta genom större ansvar för arbetsvillkor och för att integrera det förebyggande och rehabiliterade arbetet i verksamheten.
4. *Utveckling av arbetsmiljöarbetet* föreslås genom en förstärkning av den regionala skyddsombudsverksamheten och utbildning inom företagshälsovården. Likaså fick arbetsmiljöverket en resursförstärkning till sin tillsynsverksamhet.
5. *Hälsobokslut*; Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro sker från och med den 1 juli, detta innebär att uppgifter om sjukfrånvaron ska lämnas i årsredovisningen. Redovisningen ska vara jämförbar mellan privata företag, kommun, landsting och statliga myndigheter. Pengar har avsatts till försöksverksamhet för att utveckla modeller för hälsobokslut.
6. *Försök att minska ohälsan inom den offentliga sektorn* görs för att förebygga och minska sjukfrånvaron samt motverka långtidssjukskrivningar. Försöksverksamhet görs inom områdena rehabilitering och tidiga insatser, stress och psykisk belastning, systematiskt arbetsmiljöarbete och äldre i arbetslivet.
7. *Förnyelse av rehabilitering – individen i centrum*; Rehabiliteringen ska vara individanpassad och man verkar för att den sjukskrivne lättare ska kunna återanpassas i arbetet. Den administrativa hanteringen av kommande långtidssjukskrivna ska förbättras och förnyas.
8. *Justeringar av den gällande lagstiftningen för att höja kvaliteten i rehabiliteringsarbetet* ska göras hos försäkringskassorna. Syftet med detta är att de inte ska fokusera på många små ärenden utan lägga kraften på de större och mer komplicerade. En övervägning görs av regeringen om att skärpa reglerna om arbetsgivarens skyldighet att medverka i rehabiliteringsarbetet.
9. *Former för sjukskrivningsprocessen*; Förslag på ändring gällande ökad precision vid sjukskrivning, avstämningsmöten, förstärkt utbildning av läkare i försäkringsmedicin, fler försäkringsläkare på försäkringskassorna och ändrad roll för dessa läkare.
10. *Förbättrad statistik och forskning på ohälsoområdet*; Det är viktigt att utvecklingen av den arbetsrelaterade ohälsan följs upp och utvärderas.
11. *Förbättrad tillgänglighet till behandling i hälso- och sjukvården* eftersträvas genom tillförsel av 9 miljarder för att öka patientens möjlighet

att få fast läkarkontakt i primärvården samt 3,75 miljarder kronor för att minska väntetiderna.

(Budget 2002) (www.okadhalsa.regeringen.se).

Efter detta föreslogs förändringar i en särskild proposition, "Förändringar inom sjukförsäkringen för ökad hälsa i arbetslivet" (2002/03:89). Denna proposition innebär att man vill stödja den enskilde individen och underlätta för denne att snabbt återgå till arbetet, fokus läggs på dess arbetsförmåga istället för på arbetsoförmågan. Exempelvis ska försäkringskassan i större utsträckning än i dagsläget kunna deltidssjukskriva en person. För att hitta individuella åtgärder införs obligatoriska avstämningsmöten. Dessa görs tillsammans med arbetsgivaren, försäkringskassan, intygsskrivande läkare, arbetsförmedlingen och andra tänkbara aktörer som kan underlätta stödet till den enskilde. I propositionen rekommenderar man även ökat tempo på sjukersättningsprövningen till max ett år, samt att högre ansvarskrav ställs på arbetsgivaren genom införandet av obligatorisk rehabiliteringsutredning. Dessutom ska beslutsunderlagen vid sjukskrivning bli bättre och möjligheten till vilande förtidspension för att pröva arbete förlängs från ett till två år. I vårpropositionen 2003 anges dessutom:

- *Förlängd sjuklöneperiod och skydd för småföretag*; Sjuklöneperioden som betalas utav arbetsgivaren förlängs från 14 till 21 dagar, med början den 1 juli 2003. Ett högkostnadsskydd för småföretag införs.
- *Ändrad beräkning av sjukpenning*; Sjukpenningersättningen sänks från 80% till 77,6% av den sjukpenninggrundande inkomsten.
- *Anställningsstöd till långtidssjukskrivna* för att underlätta för den sjukskrivne att återgå till arbetslivet, införs 1 juli 2003. Lönen subventioneras för de långtidssjukskrivna under en begränsad tid, detta administreras utav arbetsförmedlingen. Stödet gäller för anställda sjukskrivna som inte kan återgå till sitt ordinarie arbete vars arbetsgivares rehabiliteringsansvar har överförts till försäkringskassan.
- *Sjukpenning till arbetslösa*; anpassas så att den motsvarar arbetslöshetsersättningen. Arbetslös som sjukskrivs i dagsläget får i många fall högre sjukersättning än övriga.
- *Enhetlig karensdag*; för alla oavsett när på dagen anmälan sker, eller oberoende av den enskildes anställningsförhållanden.

- Försäkrade som varit sjukskrivna längre än 60 dagar skall veta vilken handläggare på försäkringskassan som är deras *kontaktperson*.
- *Flexibla användning av rehabiliteringspenning (vid arbetsträning och studier)* bereds för närvarande
- *Utbildningsinsatserna inom företagshälsovården förstärks och certifiering ska utredas under 2003*; För att förstärka personalens utbildning inom företagshälsovården avsätter regeringen 15 miljoner kronor.
- *Arbetsmiljöverkets tillsyn förstärks år 2003*; pengar avsätts till Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet för att motverka dålig arbetsmiljö

(Budget 2003)(www.regeringen.se)

Regeringen beslutade dessutom den 26 juni i år att utreda företagshälsovården. Utredningen ska se över var huvudmannaskapet för företagshälsovårdsutbildningen ska ligga. Vidare ska utredas om det behövs en obligatorisk skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla företagshälsovård och om det bör införas krav på eller villkor angående kvalitetssäkring av den företagshälsovård som krävs med stöd av lag. En slutrapport ska lämnas senast den 1 juli 2004 (Budget 2003)(www.regeringen.se)

4.2 Branschnivå

4.2.1 Företagshälsovården

Tveksamt är om företagshälsovården ska vara under branschnivå, bygghälsan skulle definitivt ha varit det, men dagens företagshälsovård arbetar inte specifikt för byggbranchen.

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren skyldighet att tillhandahålla företagshälsovård. Företagets behov av företagshälsovårdstjänster bör ingå vid kontraktskrivning vid upphandling av byggprojekt (Byggbranschens centrala arbetsmiljöråd, 2002). För att arbetsmiljöfrågorna ska få en allsidig belysning är det bra om företagshälsovården fungerar som expertresurs, de kan kallas företagets arbetsmiljökonsulter. Företagshälsovårdens huvudsakliga uppgift är att arbeta med förebyggande arbetsmiljö, utöver detta har de arbetslivsinriktad rehabilitering. För att kunna utreda arbetsmiljöns påverkan och föreslå åtgärder bör kompetens inom medicin, teknik, arbetsorganisation och beteendevetenskap finnas. Företagshälsovårdens tjänster är systematiskt

arbetsmiljöarbete och arbetsplatsanalys, hälsovård, friskvård, sjukvård, anpassning och rehabilitering. De kan också bidra med hjälp i stress-, krishantering, missbruksproblem, utbildning och myndighetskontakter. Arbetsmiljöverket föreskriver ett krav på medicinsk kontroll vid hantering av kemiska ämnen, även detta kan utföras av företagshälsovården (Byggbranschens centrala arbetsmiljöråd, 2002). Företagshälsovården ska inte användas som akutsjukvård eller till att skriva recept på tabletter för olika former av smärtlindring och sömnproblem, detta kan i så fall ses som ett misslyckande (Byggnads, 2002). Undersökningar visar att 72% av de anställda inom byggsektorn har tillgång till företagshälsovård och att över hälften av byggnads medlemmar har utnyttjat den. Trots ökade tendenser så är det en anmärkningsvärt stor grupp som inte har tillgång till denna och förvånansvärt många som inte känner till om de har det eller ej (Byggnads, 2001).

Företagen köper ofta företagshälsovårdspaket innehållande hälsokontroller som är både allmänna och riktade med två till tre års intervall. Dessa paket kan även innehålla konditionstest, funktionskontroll samt telefonrådgivning, ofta är det dessa tilläggstjänster ses som kostsamma (www.previa.se).

4.2.2 Länsanpassningsgruppen

För att engagera branschen och öka rehabiliteringsansvaret bildades 1976 anpassningsgrupper för skadade byggnadsarbetare i Sverige. Syftet var att finna lämpliga rehabiliteringslösningar. I anpassningsgruppen fanns representanter från parternas fackföreningar och arbetsförmedlingen. Senare kopplades även försäkringskassan och läkare från företagshälsovården in, och gruppen fick därmed det utseende som de har idag (Borell, 2002).

När arbetsförmågan av den sjukskrivne ska bedömas görs detta enligt en steg-för-steg-modell. Denna baseras på 7 frågor gällande nuvarande anställning, anställning på annan marknad, utbildnings/utvecklingsmöjligheter samt varaktighet för bedömning av eventuell förtidspension. Försäkringskassan kan därmed också, utan rehabiliteringsåtgärder, friskförklara den sjukskrivne för arbete i annan bransch (Borell, 2002).

4.2.3 Galaxen

Galaxen, ett speciellt byggföretag, bildades 1986 av lokala byggmästarföreningar och de största byggföretagen i Sverige. Dagens ägare till moderbolaget är jämt fördelat mellan Sveriges Byggindustrier, Skanska, NCC, JM, Peab och Bravida. Syftet med verksamheten är att förebygga och

rehabilitera utan att vara vinstdrivande. Det yttersta målet är att arbetstagaren efter rehabilitering ska kunna återvända till ordinärt arbete. Projektet omfattar bygg-, anläggnings-, väg- och bygghantverkssektorerna samt arbetsledarna. Galaxens förebyggandearbete har syftet att utveckla och sprida kunskap om ny utrustning och arbetsmetoder för att uppnå ett bättre arbetssätt i hela byggsektorn. Rehabiliteringsarbetet inom Galaxen har målet att ge anställda möjlighet till nytt anpassat arbete i antingen byggsektorn eller i annan sektor, utbildning till annan form av arbete eller till ålderspension. Det ger byggnadsarbetare som kan rehabiliteras möjligheter att successivt få normala anställningar. Rehabilitering inom Galaxenverksamheten har påvisbara sociala effekter och ekonomiska drivkrafter. Arbetsgivaren får lönebidrag som kompenserar arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga, samtidigt som arbetstagaren får lön istället för sjukpenning vilket leder till tillfredsställelse av att ha ett arbete. Det är också samhällsekonomiskt lönsamt då samhället driver in arbetsgivaravgifter och skatt på galaxenlönen. Samhället står för lönebidragen men får minskade kostnader för sjukpenning, vård och/eller förtidspensionering (www.galaxenbygg.se/organisation). Galaxen har varit mer framgångsrikt än prognoserna. 9% av de rehabiliterade har kunnat gå tillbaka till ett normalt arbete utan stödåtgärder. Ytterligare en stor andel har kunnat arbeta kvar inom Galaxen till ordinarie pensionsålder (Järvholm, 1996). På några platser i Sverige har man erbjudit de s.k. Galaxiterna utbildning till arbetsledare (Galaxen, 2001).

December 2002 hade Galaxen 1483 anställda, cirka 1000 stycken har nyanställts och cirka 800 har lämnat sin galaxenanställning under året. Genomsnittliga anställningstiden är 2½ år, och den beräknade årliga vinsten för samhället för en galaxenanställning under 2002 var 208.000kr (www.galaxenbygg.se). Enligt en undersökning Galaxen gjort på avslutade fall visade det sig att sju av tio anser att deras besvär blivit bättre under anställningen och att den även håller i sig efteråt (www.galaxenbygg.se).

Det är inte bara den fysiska kroppen som ska rehabiliteras utan det måste också ske en psykisk sådan. Faktorer som självtillit och tron på den egna förmågan blir ofta nedsatt efter en längre tids sjukdom. Genom att bryta långvarig isolering och utanförskap är Galaxens rehabilitering ett bra hjälpmedel. Det ger inte bara individen ökad livskvalitet utan också en möjlighet att byta a-kassa eller sjukpenning mot anställning (Arbetsmarknadsstyrelsen, 1996).

Galaxen finansieras av lönebidrag för cirka 160 miljoner/år från länsarbetsnämnderna, och har en överenskommelse om samverkan med arbetsmarknadsstyrelsen, AMS (Galaxen, 2001).

4.2.4 Byggpiloten

I Galaxens verksamhet ingår "Byggpiloter" som arbetar med att föra ut kunskap om bättre arbetsredskap, utrustning och arbetsmetoder på byggarbetsplatser och skolor såsom t.ex. gymnasieskolans byggprogram. De presenterar exempel på praktiska lösningar för ergonomiskt påfrestande eller riskabla arbetsmoment så att arbetstagaren enkelt ska se kopplingen mellan teori och praktik i olika arbetsmoment. När Byggpiloten är ute på arbetsplatsen demonstreras lämpliga verktyg och hjälpmedel som arbetstagaren sedan får möjlighet att prova under en tidsperiod. Dessa utvärderas vid återlämnandet och är viktigt för vidareutveckling av metoder, maskiner, verktyg och hjälpmedel. Företagens egna skyddsorganisationer samarbetar med byggpiloten i detta förebyggande arbete. Byggpiloterna är tidigare byggnadsarbetare med Galaxenanställning som vidareutbildats i praktisk ergonomi, detta medför en bättre kommunikation med yrkesarbetarna (www.galaxenbygg.se).

4.2.5 Tillverkare och leverantörer

Tillverkare och leverantörer har en stor roll i ergonomin på arbetsplatsen. De ultimata vore om verktygen och maskinerna med tanke på ergonomin utformades i samarbete med nyttjarna, samt att de används på ett korrekt sätt genom bra och för alla tillfredsställande information. Arbetskyddsstyrelsen föreskriver att arbetstagare som utsätts för risker ska bli informerade om tänkbara skador och arbetsutrustning med tillgänglig bruksanvisning. Man har på så sätt satt ett ansvar på tillverkarna att minimera skadorna. Arbetsmiljölagen föreskriver dessutom i 3 kap 8§ att "den som tillverkar, importerar, överlåter eller upplåter en maskin eller redskap eller annan teknisk anordning ska se till att anordningen erbjuder betryggande säkerhet mot ohälsa och olycksfall när den släpps ut på marknaden eller avlämnas för att tas i bruk" (www.av.se).

4.3 Företagsnivå/arbetsplatsnivå

4.3.1 Arbetsmiljöansvariga

Det är på arbetsgivarens ansvar att verksamheten drivs så att ohälsa och olycksfall förebyggs samt att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Med

arbetsgivare menas en sammanfattande benämning på de chefer och arbetsledare som bär ett arbetsgivaransvar för arbetsmiljön. Ansvarsfördelningen har en avgörande roll i arbetsmiljöstyrningen, saknas en sådan kan arbetsmiljöinspektionen kräva en skriftlig delegationsordning. Trots att vissa uppgifter korrekt har delegerats till en lägre nivå har företagsledning och högre chefer alltid ett övergripande övervaknings- och tillsynsplikt. Finns vetskap om brister eller risker i arbetsmiljöhänseende är en högre chef skyldig att ingripa. Företagsledning eller högre chefer svarar dessutom för olika slags organisatoriska brister, exempelvis avsaknad av tydlig delegeringsordning (Renborg, 1994).

Arbetsgivaren ska enligt SAM utse en eller flera arbetsmiljöansvariga, som ska handha arbetsmiljöfrågor. Det är styrelsen, VD, som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Denna delegeras i allmänhet ner i linje till platschefen där ansvaret har störst verkan. Eftersom platschefen har det ekonomiska ansvaret för en byggnation så är det dennes uppgift att planera och verkställa detta för en god arbetsmiljö. En platschef kan dock lätt känna sig "klämd" i nätverket mellan arbetsmiljöverket, myndigheter, ägarna till företaget samt de anställda och kan därför ibland behöva delegera ner delar av ansvaret till arbetsledaren. Exempel på delegering av arbetsmiljöansvaret kan vara:

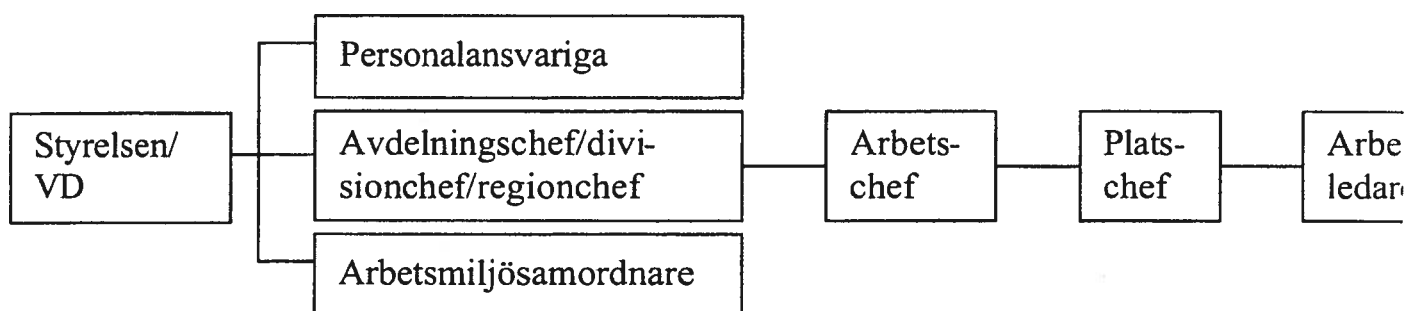


Bild 4.3.1.1 Exempel på delegering av arbetsmiljöansvaret (Rustan Larsson, PEAB).

4.3.2 Arbetsmiljöplan

Enligt AFS, Byggnads- och anläggningsarbete, 10§ ska den som låter utföra byggnads- eller anläggningsarbete (oftast beställaren) se till att en arbetsmiljöplan upprättas och finns tillgänglig innan byggarbetsplatsen etableras. Arbetsmiljöplanen syftar till att man i tidigt stadium tänker igenom och planerar för hur arbetet ska utföras. Detta bör göras i samråd med de

entreprenörer som antagits. Den ska innehålla ordnings- och skyddsregler för arbeten som betraktas som speciellt farliga eller som behöver samordnas, samt en beskrivning av hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras (Andersson, 1995). Genom en välarbetad arbetsmiljöplan kan arbetsmiljön på arbetsplatsen förbättras. Anledningar till att upprätta en sådan, förutom att det är lagstadgat, är:

- Byggherren blir delaktig i arbetsmiljön
- Risker identifieras och värderas redan vid projektering
- En alternativ säkrare lösning kan väljas
- Möjligheterna att göra konstruktiva lösningar är störst vid projekteringen
- Projektörens övervägande vad gäller arbetsmiljö redovisas i planen
- Vid projekteringen skapas förutsättningar för robusta lösningar för säkerhet

(Lunds Tekniska Högskolan, 2001)

Under Byggnads arbetsmiljövecka (år 2000) undersöktes arbetsmiljön grundligt på alla byggarbetsplatser i Sverige. Det visade sig att utav 2008 arbetsplatser saknade 647st arbetsmiljöplan och att knappt 20% av byggarbetsplatserna hade en arbetsmiljöplan som motsvarar de krav som ställs enligt föreskrifterna. Detta kan förklaras med att en stor del av undersökningsmaterialet utgör små byggarbetsplatser, där byggherren ofta är omedveten om att han har ansvaret för att en arbetsmiljöplan tas fram (Byggnads, 2002).

4.3.3 Skyddsombudet

På varje arbetsplats ska det enligt AFS finnas ett skyddsombud som ska företräda arbetskamraterna i arbetsmiljöfrågor. Inom byggnads finns drygt 100.000 yrkesaktiva medlemmar och 4000 av dem är skyddsombud. Enligt lagen ska det finnas skyddsombud på arbetsplatser med minst fem anställda. Förekommer flertalet skyddsombud på samma arbetsplats ska ett huvudskyddsombud utses vars uppgift är att samordna dessa. Förbundets lokala avdelningar samt arbetskamrater utser skyddsombudet, som också är facklig förtroendeman, men det är företagen som ska se till att de utbildas. Enligt arbetsmiljölagen ska det även finnas en skyddskommitté på

arbetsplatser som har mer än 50 anställda. I denna verkar representanter från arbetsgivarna, de anställda och minst ett skyddsombud. Deras uppgift är att arbeta med företagshälsovård, handlingsplaner, planering samt frågor om information om utbildning rörande arbetsmiljön (Byggnads, 2002). Enligt Byggnads ska det finnas regionala skyddsombud, dessa har till uppgift att bevaka arbetsmiljö- och skyddsarbetet på de arbetsplatser som saknar skyddsombud. De ska verka för att det lokala arbetsmiljö- och skyddsarbetet fungerar. Deras arbetsuppgift är även att stödja de lokala skyddsombuden samt ansvara för deras utbildning inom området (Byggnads, 2002). Skyddsombuden ska ha god kännedom om arbetsförhållandena och inspirera arbetsledning och arbetsskamarater att delta i arbetsmiljöarbetet samt komma med idéer och förslag till förbättringar. Det ingår även i deras uppgifter att gå skyddsronder, bevaka skyddsutrustning, delta vid planering och genomförande gällande arbetsmiljöarbetet samt medverka i utredningar av olycksfall, tillbud eller arbetssjukdomar (Arbetarskyddsnämnden, 1990). Regelbundna skyddsronder där t.ex. räcken och täckning av hål inspekteras kan förhindra olyckor. Skyddsombuden har en viktig roll i förändringsarbetet på arbetsplatserna. Med stöd av arbetsmiljölagen kan de ställa krav på bättre arbeten och bättre arbetsplatser (www.regeringen.se). Det bör tilläggas att det enligt Byggnads undersökning (2001) visade sig att 20% av byggnadsarbetarna inte hade något skyddsombud och anmärkningsvärda 13% inte kände till om det fanns något på arbetsplatsen. Skyddsombudet har även rätten att stoppa ett bygge om det kan medföra omedelbar och allvarlig fara för arbetstagarens liv eller hälsa. Beslutet gäller till det att arbetsmiljöinspektionen tagit ställning i ärendet (Renborg, 1994).

4.3.4 Ledarskapet

Definitionen chef innebär en utnämning till ett formellt ämbete. I chefsskap läggs ofta in att använda de verktyg, resurser och den organisationsstruktur som står till förfogande på bästa tänkbara sätt för att uppnå de organisatoriska målen. Att vara chef innefattar att leda andra. En ledare är en person som formellt/informellt påverkar andra att följa en viss riktning (Rendahl, 1995). Man kan mäta bra ledarskap med hur effektivt en grupp eller arbetsenhet lyckas lösa sina gemensamma uppgifter (Galaxenprojektet Nova G [1], 1993).

Att vara en god ledare är att använda sig av redan känd kunskap men det krävs också ett nytänkande och en vilja för att förändra. Det är viktigt att tillämpa organisationer och samverkansformer som ökar det personliga engagemanget

och ansvarstagandet. Det krävs att ledaren litar på sina medarbetare, att leda innebär inte att vara kontrollant (Galaxenprojektet Nova G [1], 1993).

Enligt studier av inflytelserika ledare visar det sig att utmärkande personlighetsdrag är ledarens karisma som gör att folk vill följa dem, dessutom har de en förmåga att uttrycka och pedagogisera sin vision samt utan tvivel helhjärtat tro på den (Rendahl, 1995). Order och handling måste stämma överens, ledarens agerande måste vara synligt d.v.s. att han måste exempelvis aktivt delta på informationsmöten och träffar (Galaxenprojektet Nova G [4], 1995).

En av ledarens viktigaste uppgifter är att skapa förutsättningar för ett engagemang kring ständiga förbättringar, utöka delaktigheten och att belöna önskvärda handlingar på rätt sätt. Det är vanligt att ge sina anställda belöningar som är kunskapsbaserade, de nya belöningssystemen kännetecknas dock av att de är situationsanpassade. Framtida belöningar skulle också behöva vara mer individanpassade. Belöningssystem ska dels motivera de anställda till handlingssätt som går hand i hand med företagsidéen samt stödja företagets mål, vision och strategiska inriktning (Rendahl, 1995). En belöning ska vara realistisk, uppnåelig och påverkningssbar. Exempel på belöningar förutom pengar kan vara arbetsutvidgning, ökat ansvar, större självständighet och utbildning. I byggbranschen kan även tänkas att ledighet, fri lunch och taklagsfester välkomnas. För att genomföra ett bra arbetsmiljöarbete krävs effektivitet i lösningarna så att de anställda förstår och accepterar förändringens orsaker samt att det är kvalitet i lösningarna.

$$EF=FF+AF+KL$$

EF = Effektiva förändringar

FF = Att människor förstår förändringens orsaker

AF = Att människor accepterar förändringen

KL = Att det är kvalitet i lösningarna

(Rendahl, 1995)

Företagsutvecklingen måste ske i delaktighet med alla på företaget, ledningen måste samarbeta även med sina medarbetare ute i produktionen. Alltför många organisationsförändringar har skett/sker på ledningsnivå för att sedan

implementeras på anställda som inte fått chans att påverka förändringarna (Galaxenprojektet Nova G [1], 1993). Det är viktigt att medarbetarna hålls informerade och får delta under hela förändringsprocessen, inte enbart i startskedet. Det har diskuterats i en rapport från arbetslivsinstitutet att organisationsförändringar, som rinner ut i sanden, skapar stor ohälsa. Med detta som grund ser man betydelsen av att ha genomtänkta förslag. Slutligen måste vikten av att arbetet uppföljs betonas, detta för att bl.a. arbetarna tydligt ska se resultatet samt för att lägga en god grund inför nya förändringar.

4.4 Individnivå

4.4.1 Arbetstagarnas ansvar

Arbetsmiljölagens roll- och ansvarsfördelning bygger på ett aktivt deltagande från arbetstagarens sida. Arbetstagaren måste, för ett reellt inflytande och en hög lokal aktivitet, ta egna initiativ för att utveckla och förändra sin arbetssituation. Det krävs ett stort engagemang och ansvarstagande för att arbetsmiljön ska kännas tillfredsställande. Arbetstagaren har skyldigheter enligt arbetsmiljölagen som lyder:

- Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet
- Följa givna föreskrifter
- Använda skyddsanordningar
- Snarast underrätta arbetsgivaren om han finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa

(Renborg, 1994)

4.4.2 Utbildningar och kurser

Förutom en positiv grundinställning och lagstadgat ansvar till arbetsmiljöförändringar handlar det om att söka sig till och ta del av utbildningar/kurser, och att uppnå god hälsa genom kontinuerlig träning och bra kost samt använda sig av de hjälpmedel som finns. Det sistnämnda kommer vi att behandla senare i arbetet. Öppen kommunikation på alla plan är ett måste för att utvecklingen ska göra framsteg. Arbetsmiljötänkandet måste påbörjas tidigt för att det ska vara en naturlig del av arbetet. Nedan följer en kort redogörelse utav några utbildningar som finns på marknaden:

I *Yrkesutbildningen* för hantverkarna ingår kursen "arbetsmiljö och säkerhet" i motsvarande 50 lektionstimmar. Syftet med kursen är att ge kunskaper om

lagar och bestämmelser samt om arbetsmiljö och säkerhet mot valt verksamhetsområde. Kursen ska även ge förståelse för arbetsmiljöns betydelse och ge kunskaper om hur man kan påverka sin egen och andras arbetsmiljö för att förhindra psykisk och fysisk ohälsa. Dessutom utbildas eleverna i hur man medverkar till att skapa goda arbetsförhållanden. Inom det schemalagda ämnet idrott och hälsa som är 100 lektionstimmar fördelat på två år, ingår ergonomi som också tas upp teoretiskt tillsammans med kost och hälsa.

Civilingenjörsutbildningar bör innehålla grundkunskaper inom arbetsvetenskap det vill säga kunskaper om människans biologiska, fysiska, psykologiska och sociala förutsättningar samt begränsningar i relation till arbetet. Tyvärr prioriteras inte obligatoriska kurser i arbetsmiljö, på de flesta högskolor/universitet har dessa därför tagits bort.

Inom *Byggnadsingenjörsprogrammen*, 120 poäng, ingår 5 poäng miljö/arbetsmiljö. I kurserna behandlas mestadels moment som ergonomi och olycksrisker för yrkesarbetarna. Man vill motivera för att verka för en god yttre och inre miljö.

Lernia är en yrkesskola för vuxna. De utbildar trä-, mur-, betongarbetare samt specialyrken som ställningsbyggare, plattsättare, takmontörer etc. Lernia berör ämnet arbetsmiljö i schemalagd teori, och vid de praktiska övningarna där de belyser ämnen såsom ergonomi, buller, vibrationer, damm, belysning o.s.v. Utöver detta påbörjar de skoldagen med 5-10 minuters uppvärmning.

Företagen anordnar internutbildningar där de i allmänhet tar fackförbund, företagshälsovård, Prevent, byggpiloten, diverse konsulter m.fl. till hjälp. Likaså presenteras nya verktyg och material för berörda av maskin/materialtillverkarna ute på byggarbetsplatserna. Denna informationsgenomgång är dock den mest vanliga, mest enkla och billigaste formen. Vid dessa tillfällen har man även stor möjlighet att utbyta erfarenheter och råd mellan tillverkare och berörda.

Sveriges Byggindustrier erbjuder dessutom helt skräddarsydda kurser i arbetsmiljö till företagen, samt kurser som tar upp Arbetsmiljöansvar (1-2 dagar). Dessa handlar bl.a. om hur delegering av arbetsmiljöansvar, samordningsansvar på bygget samt hur arbetsgivaransvaret ska fungera. De är framför allt avsedda för "chefsledare" från VD till arbetsledare.

Byggnads anordnar utbildningar för sina fackligt förtroendevalda, skyddsombud. I deras grundkurs ingår inventering av arbetsmiljöproblem samt praktisk tillämpning. *Byggnads* anordnar också en kurs för eleverna på gymnasieskolans byggprogram i syfte att skapa intresse för fackligt engagemang, i denna kurs nämns arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgivarfack och *Byggnads* anordnar dessutom en "Partsgemensam" grund- och påbyggnadsutbildning, vilken är obligatorisk för alla Skyddsombud. Enligt Arbetsmiljöavtalet med *Byggnads* ska arbetsledarna också ta del av denna utbildning av det skälet att skyddsombud och arbetsledare skall ligga på samma nivå inom arbetsmiljöområdet för att kunna föra en givande och utvecklande dialog inom ämnet. Det är oftast en öppen kurs, d.v.s. att alla företag har möjlighet att anmäla sig till den. Grundkursen är tre dagar och det finns även möjligheter till påbyggnadskurser med speciella teman. Det är dock vanligt i större företag att dessa är företagsinterna. Fördelen är att företaget kan lägga in lite företagsspecifika saker i kursen och ta upp interna sakfrågor till diskussion.

Genom *Ledarnas* välutvecklade hemsida kan man ta del av omfattande information gällande arbetsmiljö. *Ledarnas* förening *Byggcheferna* verkar aktivt för att förändra arbetssituationen med bland annat kurser i stress, livsbalans och framförallt coaching som vi går närmare in på senare. Många av kurserna arrangeras i samarbete med Sveriges Byggindustrier.

Byggpiloten är bra för information om arbetsmiljöhjälpmedel vilket vi tidigare redogjort för i kapitel 4.2.4.

Företagshälsovården *Previa* anordnar grundläggande kurser i arbetsmiljölagstiftning för chefer och skyddsombud. Det finns även möjlighet att köpa utbildningar inom psykosociala området, såsom stresshantering, samt inom teambuilding. Det är dock sällan byggföretag nyttjar *Previa* i dessa frågor, än mindre till hantverkarna.

Företagshälsovården *Öresundshälsan* har kurser inom hälsa, kost och motion, rökavvänjning, friskvård, ergonomi, konflikthantering, krishantering, säkerhet, miljö, hjärt- lungräddning samt stress och utmattningsdepression.

(Materialet är hämtat från respektives hemsida eller genom samtal med de olika verksamheterna.)

5 Arbetsmiljöfaktorer

Syftet med följande kapitel är att undersöka hur vi påverkas av olika arbetsmiljöfaktorer, hur situationen ser ut i branschen för olika faktorer inom arbetsmiljön, hur människor påverkar arbetsmiljön samt hur förebyggande och rehabilitering genomförs på bästa sätt.

5.1 Arbetsmiljöbegreppet och arbetsplatskulturens roll för arbetsmiljön

Arbetsmiljön beskrivs av förhållandena på en arbetsplats. Miljön skall vara sund och säker, tillfredsställande och betryggande. Målsättningen är att miljö ska anpassas till människans förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Arbetsmiljö innefattar många delar som påverkar oss i vårt arbete: produktionsteknik, arbetsmetoder, lokaler, maskiner, utrustning och en arbetsorganisation som ger förutsättningar för samarbete och mänskliga kontakter på arbetsplatsen. En tillfredsställande arbetsmiljö utmärks av exempelvis möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling, variation, samarbete och sociala kontakter. Tanken är att arbetet skall anpassas till människan, inte tvärtom.

"Hälsa betyder inte bara frånvaro av sjukdom utan också optimalt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande" (Larsson et al, 1997).

En god arbetsplatskultur baseras på ett arbete mot gemensamma mål, arbetsledare och arbetare tillsammans. Det krävs ett ömsesidigt hjälpande och stöd (Grahm et al, 1991). Ledningen skapar och utvecklar kulturen genom primära och sekundära mekanismer. De primära innefattar ledarens intresse, reaktioner, roll, belöningssystem och utnyttjande av resurser. De sekundära kan beskrivas av organisationsstrukturen, system, traditioner och riter. Det krävs mycket energi och tid för att skapa en god arbetsplatskultur som är viktig då den påverkar företagets framgångar. Kultur påverkar hur en organisation och medarbetare agerar (Bruzeliuss et al, 1995). Arbetsmiljön påverkar hur framgångsrik verksamheten är, därför borde det vara självklart att arbetsmiljöfrågorna hanteras som en del av verksamheten. Det är viktigt att alla aktörer så som t.ex. företagshälsovård, ledning, arbetare och fackförbund samverkar för att uppnå de gemensamma målen. Det kan vara svårt att skapa en bra arbetsmiljö inom byggbranschen jämfört med en mer permanent arbetsplats. Likaså kan man diskutera betydelsen av företagets storlek. Stora arbetsplatser, stora företag får ofta lite högre korttidsfrånvaro än små arbetsplatser, små företag. Detta är inte liktydigt med att de små enheterna har

bättre arbetsmiljö. Det är ofta tvärtom, men de anställda "står närmare" både chefen och sina kollegor (ofta släktskap) som gör att man har en större tolerans mot vissa brister i arbetsmiljön. Både facket och myndigheterna har också, åtminstone tidigare, ställt större krav på de stora företagen (Byggnads, 2002). För att kunna mäta hur företaget mår kan man använda sig av ett "balanced scorecard" (balanserat styrkort) i arbetsmiljö där sjukfrånvaron och personalomsättningen tydligt anger förhållandena på arbetsplatsen. Det är ett varningstecken om företaget har hög korttidsfrånvaro, vantrivsel och relationsproblem. Dessa är dock inte alltid lätta att upptäcka (Byggnads, 2002).

5.2 Arbetsskador och arbetssjukdomar

Definitionen av arbetsskada är skada eller sjukdom som beror på olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. Även skada vid färd till och från arbetet inräknas. Som arbetsskador kan även en del smittsamma sjukdomar räknas. Individens psykologiska behov har stor betydelse för hälsa och välbefinnande. En del psykiska eller psykosomatiska sjukdomar räknas dock inte som arbetsskada. Exempel på sådana är exempelvis företagsnedläggning, arbetstvist, bristande uppskattning av arbetsinsatser samt vantrivsel av arbetsuppgifter eller arbetskamrater (www.fk.se). Olycksfall vid färd till eller ifrån arbetsställe räknas som olycksfall i arbetet, om färden föranleddes av eller stod i nära samband med arbetet. Har en skada som beror på annat än olycksfall framkallats av smitta, anses den som arbetsskada i den mån regeringen föreskriver det. För smittsamma sjukdomar gäller särskilda regler, om en smittsam sjukdom uppkommer genom ett olycksfall omfattar försäkringsskyddet dock alla former av smitta. Psykiska skador som uppstår som följd av kränkande särbehandling, mobbning eller dylikt kan klassas som arbetsskada (Prevent, 2002). Bedömningen som görs av försäkringskassan sker i tre steg med följande frågor; 1) Finns det en skadlig faktor i arbetet som sannolikt kan förorsaka den typ av skada som bedömningen avser? 2) Om skadlig inverkan anses föreligga, vilka skäl talar för eller emot att den konstaterade skadliga inverkan gett upphov till besvären? 3) Är skälen som talar för orsakssammanhang sådana som får räknas enligt försäkringslagen och i så fall, är de starkare än de som talar emot? (Nationalencyklopedin)

5.2.1 Engagemang och trivsel

5.2.1.1 Referensram

Engagemang och trivsel handlar om enskilda individers upplevelser av arbetet. I definitionen hälsa är arbetsförhållanden en viktig del. Man kan förebygga missnöje med en s.k. defensiv effekt genom att arbeta med medel som t.ex. gratis kaffe, tillgång till bastu, gemensamma fritidsverksamheter etc. Detta gör dock inte arbetarna mer motiverade, utan engagemang och trivsel skapas när jobbet fungerar bra i vidare mening. Med detta menas att grundläggande behov tillgodoses såsom t.ex. att lyckas, stimulerande uppgifter, ansvar, utveckling och deltagande. Psykologen Abraham Maslow påstår att dessa behov ingår i en hierarkisk struktur som visas i bilden nedan. Enligt Frederick Herzberg krävs motivationsfaktorer såsom självförverkligande och uppskattning för att uppnå engagemang (Larsson et al, 1997).

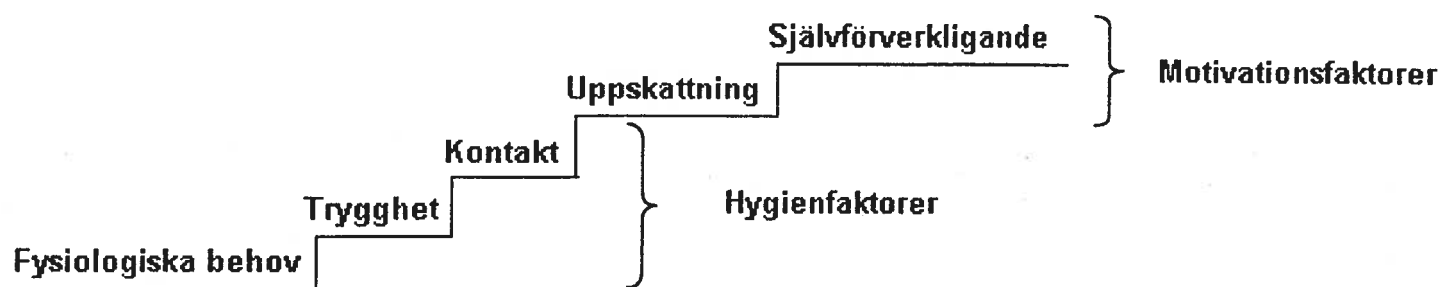


Bild 5.2.1.1.1 Sambandet mellan Maslows behovstrappa och Herzbergs hygien- och motivationsfaktorer (Blomé, 2000).

Civilingenjören och psykologen Rubenowitz formulerade fem huvudfaktorer som visat sig vara av stor betydelse för en positiv upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön. Han menade, för att uppnå goda förutsättningar för motivationsfaktorena samt trivsel krävs egenkontroll i arbetet, positivt arbetsklimat, stimulans från arbetet, god gemenskap och en "lagom" arbetsbelastning (Allwood et al, 1994). En samverkan mellan alla berörda, information i god tid, påverkan av planering och beslut, rätt stöd och variation är grundstenarna för arbetstrivsel. Arbetsglädjen kan således lätt dödas genom störningar i produktionen, understimulans, oförenliga krav, stress, dålig planering och information. Trivseln med arbetet och lagandan är några av de arbetsförhållanden som är utmärkande för arbetet i byggbranschen (Larsson et

al, 1997). Dessa faktorer påverkar det krav och handlingsutrymme som Karasek beskriver i sin krav-kontroll-modell (se bild 5.2.1.1.2). Det som eftersträvas är höga krav samtidigt som handlingsutrymmet är stort (Bruzelius et al, 1995).

I motsats till ovanstående ställer sig Lars Strannegård i en artikel skriven av Sven Olov Karlsson i Arbetarskydd, januari 2003, där han hävdar att för mycket frihet/handlingsutrymme på arbetet kan göra folk sjuka av stress. För att undvika många sjukskrivningar för stress och psykisk utmattning måste ledarskapet tydliggöras, cheferna ska veta vad som förväntas av dem, hur deras arbete ska utföras och vad som är rimliga mål.

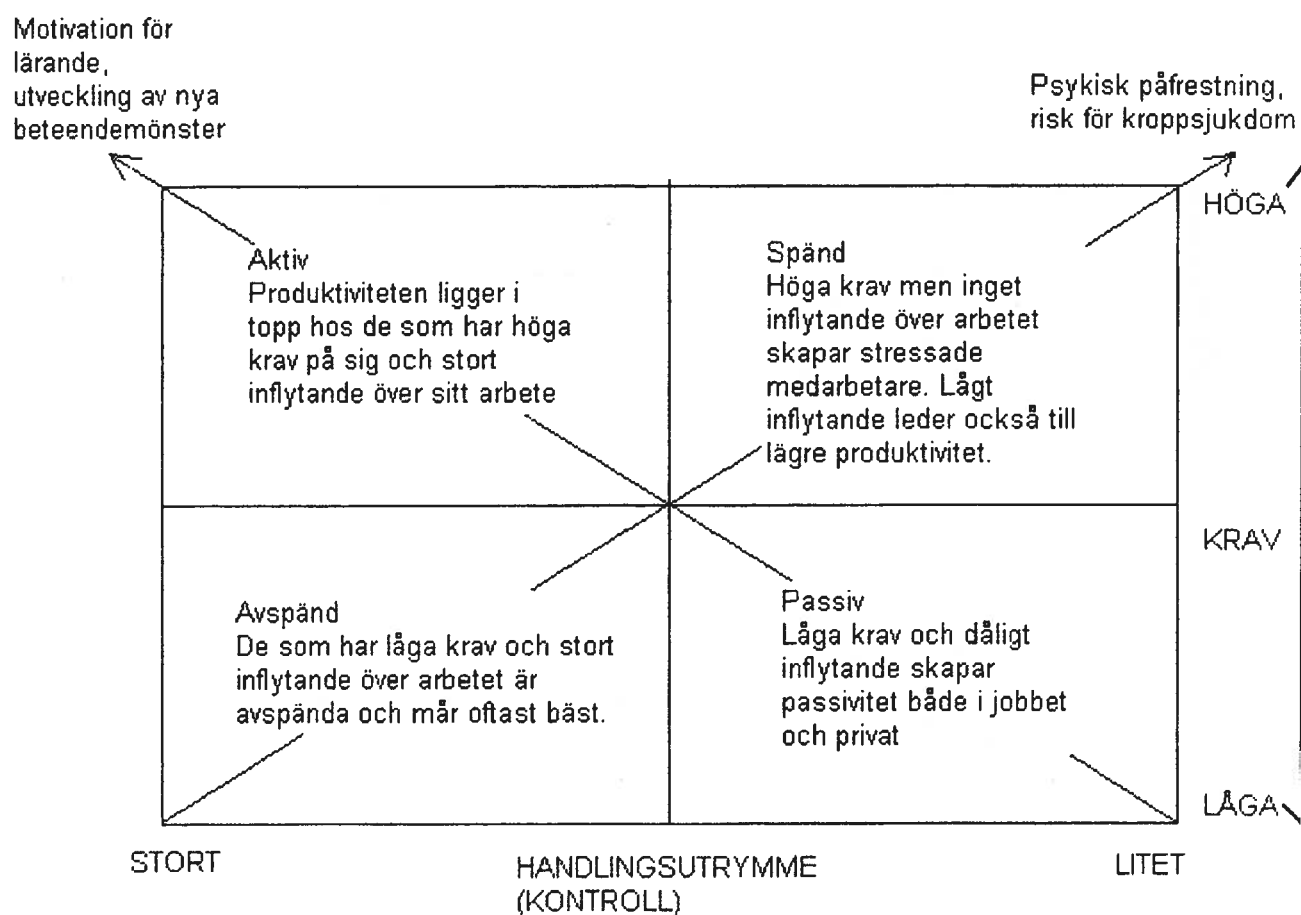


Bild 5.2.1.1.2 Karaseks krav-kontroll-modell. (Bruzelius et al, 1995)

5.2.1.2 Situationen i branschen

Det finns ett stort intresse för arbetsmiljö hos byggnadsarbetarna, så många som 99% anser att det är en viktig fråga. Flertalet anser att arbetsmiljön på den egna arbetsplatsen är bra, men endast 15% hävdar att arbetsgivarna och arbetsledarna har ett stort intresse för arbetsmiljöfrågorna och detta tycks minska (Byggnads, 2001). Den sociala delen i byggsektorn fungerar överlag ganska så bra, det finns en god kamratanda och man jobbar tillsammans för att nå ett mål. En bidragande orsak till trivseln kan vara att man ser resultatet av sitt jobb, vad som åstadkommit. En negativ effekt av trivseln kan vara att man går till jobbet trots sjukdom. Faktorer för att känna arbetsglädje är mycket individuella, vissa prioriterar friskhet medan andra prioriterar exempelvis bra lön eller trygg anställning (Larsson et al, 1997).

5.2.1.3 Åtgärder

Av stor betydelse är ledarskapet. För att åstadkomma ett bra sådant är det värdefullt att ledaren litar på medarbetarna, informerar, har öppna dialoger samt har gott förhållande till ledarskapet. En förutsättning för det nödvändiga engagemanget är en bred förankring så som tidiga projekteringsmöten med arbetsledare och lagbas, startträff, uppföljning och gemensamma lunchrum. Ytterligare ett positivt motiv med gemensamma lunchrum är att den kan bli en viktig plats för trivsel eftersom man får en chans att diskutera annat än arbete. För att arbetarna ska skapa förtroende för ledningen krävs inte bara engagemang utan även att ledningen tror på sina idéer och projekt, samt ett konsekvent handlande (Ibid).

Arbete och fritid går hand i hand, en dålig dag på jobbet sätter sina spår på fritiden och viceversa. Man kan kompensera det monotona arbetet med engagemang i yrket, vilket tyvärr inte alltid ett omväxlande fritidsliv kan. Eftersom det finns en anknytning mellan fritid och arbete har det stor betydelse om företaget inverkar på detta område. Det är även viktigt att göra något gemensamt på fritiden för att arbetstagarna ska känna sig uppskattade och betydelsefulla. Detta kan vara allt från trivselkvällar till olika resor som företaget subventionerar eller bekostar (Ibid).

För båda parter inom byggsektorn finns ett branschanpassat utvecklingsavtal. I detta ingår bl.a. en sammanställning av utvecklingsavtal, utvecklingsgrupper, jämställdhet och medbestämmande (MB)-organisation. Anledningen till att man utformat detta avtal är att man vill gynna utveckling och samverkan inom företagen. I dagsläget är det ovanligt med UVA-samtal mellan platschef och

yrkesarbetare men detta är på gång då man insett vikten av samtalet (Byggnadsavtalet, 2000).

Utvecklingssamtal, UVA, är till för att få en dialog mellan chef och arbetstagare. Det ska vara ett planerat och regelbundet samtal som är viktigt och meningsfullt för båda parter. Parterna ska se det som en vinna-vinna situation och det ska ge resultat. Syftet med samtalen är i första hand att de båda ska utvecklas men även uppföljning av arbetsresultat, kompetensutveckling, idéutbyte, skapa vi-känsla, utvärdering och möjlighet att påverka är viktiga faktorer (www.ledarna.se). Avtalet ger genom lokala överenskommelser medlemmarna rätt att påverka arbetsorganisation, teknisk utveckling samt att ha inflytande över företagets ekonomi och resursfrågor. Detta är möjligt tack vare utvecklingsavtalet som ger medlemmarna rätt att få information om och insyn i företaget (Byggnadsavtalet, 2000). Syftet ska meddelas innan samtalet. Att tillägga är betydelsen av att mötet ska ske ostört på neutral mark för att inte den anställda ska känna sig i underläge. Att framhäva är också att dessa samtal inte är till för löneförhandling (www.ledarna.se).

Enligt avtalet har Byggnads rätt att tillsammans med sina medlemmar ordna fackmöten på betald tid under ordinarie arbetstid, eller efter arbetstidens slut med övertidsersättning. De kan även genom sin lokala organisation/MB-grupp utse förtroendemän, som på ett organiserat sätt ska medverka vid planering av kommande projekt (Byggnadsavtalet, 2000).

Ett modernt begrepp som coaching innebär att stödja utveckling med resultatfokus. I praktiken innebär detta att kunna kommunicera med sina arbetstagare. En coach ska kunna lyssna aktivt, använda rätt frågeteknik, observera och läsa av reaktioner och även ge feedback när det behövs. Coaching har många fördelar, det ökar medarbetarnas och gruppens självkännedom, vilket gör att både individen och gruppen fungerar bättre. Det är även utvecklande för ledaren att kunna fungera som ledsagare, och hjälpa andra att utvecklas (www.ledarna.se/portal/guide.nsf).

5.2.2 Stress och utbrändhet

5.2.2.1 Referensram

Stress framkallas av människans behov av att återskapa jämvikten när vi möter en förändring. Det uppstår när krav och förväntningar inte stämmer överens

med dennes förmåga. Även understimulering vid ett alltför monotont arbete kan leda till stress. Mindre doser av stress är både välgörande och nödvändiga. Stress behöver inte bero på enbart arbetssituationen utan kan även skapas i hemmet. Hög arbetsbelastning, stort ansvar eller många krav är inte detsamma som stress. Även våra tankar kan utlösa en fysisk stressreaktion (Peiffer, 1996). Psykisk stress kan bero på olika faktorer såsom t.ex. stark press för att tillgodose allas krav. Mobbing, buller, särbehandling och separationer kan även vara bidragande orsaker (Byggchefen, mars 2002). Stress ger upphov till en ond cirkel genom att god sömn, bra kost, umgänge och fritid lätt undviks, vilket i sin tur leder till en förvärrad situation (Arbetsmiljöverket, 2002).

Utbrändhet definieras av ett tillstånd av fullständig känslomässig utmattning av individens energiresurser, fysiskt samt tankemässigt där man även är okänslig för andra människor och prestationsförmågan är låg (Arbetsmiljöverket, 2002). Ordet utbränd slog genom som modeord i slutet av 1990-talet samtidigt som psykiska besvär ökade kraftigt. Under 2001 betalade landets försäkringskassor 50 miljoner kronor för kurser i stress. I dagsläget är de vanligaste orsakerna till långtidssjukskriningar av tjänstemän depressioner och utbrändhet (Ernsjö Rappe et al, 2002).

Man skiljer på positiv och negativ stress:

Positiv stress är då man kan dra nytta av stressreaktionen, det kan vara en frivillig utmaning som ger en måttlig stressnivå i en kontrollerad situation. I en sådan situation kan prestationsförmågan ökas. När det går utanför dessa ramar kan det övergå till negativ stress.

Negativ stress är då omgivningens krav blir högre än den egna förmågan, situationen kan då undermedvetet/medvetet uppfattas som en fara. Situationen beskrivs ofta av vanmakt, vantrivsel och tristess. Våra psykiska, fysiska och känslomässiga krafter försvinner, kroppen orkar inte mer och säger ifrån genom stressrelaterade sjukdomar vilket beskrivs senare.

(www.friskareliv.com/halsansabc/stress.htm)

När vi är i jämvikt och känner oss lyckliga och tillfreds upprätthåller vi en fysisk och känslomässig balans. Efter en längre tids överbelastning av förmågan riskerar man att bli sjuk. Stressymptom är inte bara inbillning utan orsakas av verkliga förändringar i blodets kemi. Men hur stark reaktionen är

avgörs av psyket. Vår personlighet, tidigare erfarenheter och nuvarande omständigheter gör att vi upplever situationen olika. Stressreaktioner kan aktiveras på millisekunder, men behöver mycket lång tid på sig att försvinna. Kroppen kan anpassa sig vid upprepade eller långtidspåfrestningar, men så snart ytterligare påfrestningar uppkommer kan kroppen bli överbelastad och sjuk. Detta kan jämföras med att hela tiden köra sin bil i hög hastighet på låg växel, så småningom blir det problem med motorn. Effektiva hjälpmedel kan vara att utveckla en mer positiv livsinställning, erhålla självsäkerhet och att anpassa kosten så att den innehåller mer lättsmält mat (Peiffer, 1996). När kroppen utsätts för stress mobiliserar den nämligen stora mängder energi. I blodet ökar halterna av socker och fria fettsyror, hjärtat slår snabbare, andningen ökar och musklerna spänns. Samtidigt stängs de organ av som har med matsmältningen att göra. Likaså uppstår ökad muskelspänning vid akuta stressituationer och koncentrationskrävande uppgifter. Om sådana uppgifter utförs i en obekväm eller statisk arbetsställning eller med repetitiva rörelser förstärks muskelengagemanget. När ergonomiska brister i arbetssituationen förekommer tillsammans med tidspress, höga kvalitetskrav, eller små möjligheter att påverka ökar risken för belastningssjukdomar. Ett samband finns mellan stress, rygg- och nackbesvär (Arbetsmiljöverket, 2002).

Vid starkt stressade situationer känner kroppen oro och ångest. Vår normala förmåga att behandla information och att anta utmaningar hämmas, stressen blir då ett hinder för nytt lärande (Arbetsmiljöverket, 2002). Övriga typiska stressreaktioner kan vara koncentrationssvårigheter, "tankarna jagar runt", och man kan inte gå ner i varv. Det kan därför ofta vara svårt att somna under en stressad period, de överaktiva tankarna håller en vaken. Sömnsvårigheter kan kemiskt förklaras med ett överskott på adrenalin som uppstår när vi är stressade, vilket fortfarande verkar då det är dags att sova. Sömnen är en viktig del i återhämtningen då går kroppens reparations och återhämtningsverksamhet igång. Kroppens vävnader förnyas av tillväxthormon som produceras under sömnen, men de kan bara arbeta när adrenalinet inte är närvarande. Det är därför betydelsefullt att gå och lägga sig vid samma tidpunkt varje dag och låta adrenalinet sjunka. Det är inte antalet timmar vi sover som är avgörande utan hur god sömnen är (Peiffer, 1996). Dålig sömn kan i sin tur leda till minnessvårigheter samt svårighet att inhämta och ge information, tankeförmågan stelnar. Sannolikheten att begå misstag ökar vid dessa tillfällen. Dessutom tappas perspektiv på saker och ting däribland tidsperspektivet. I en undersökning gjord av Alecta (tillhandahåller pensionsförsäkringar; ITP, TGL och ITPK) för tidskriften Byggchefen, 2001,

visar att 80% av de ITP-försäkrade (tjänstemän) som är sjukskrivna p.g.a. utbrändhet och psykiska sjukdomar upplever sömnproblem. Det mest effektiva sättet att motverka stress är att ge vila åt både kropp och psyke genom god sömn. Dagens händelser kan bearbetas med hjälp av ens undermedvetna i drömmarna. Förutom den sämre sömnens påverkan så kan stressreaktionen i sig göra att känslor lätt aktiveras vilket kan leda till bl.a. irritationer.

Kroppens organ som ofta reagerar vid stark stress:

- Sjukdomar inom *matsmältningsorganen* som kan orsakas eller förvärras är, magkatarr, magsår blödande tjocktarmskatarr och nervös tarmkatarr.
- *Fortplantningsorganens* funktion kan påverkas så att menstruationerna blir oregelbundna hos kvinnor, och män kan drabbas av impotens och för tidig sädesavgång.
- *Urinblåsan* kan påverkas nervöst hos kvinnor och ibland även hos män. Både trängningar och tömningssvårigheter kan uppstå.
- Hos vissa kvinnor utlöses vissa *hudsjukdomar*, t.ex. eksem eller psoriasis.
- Många *psykiska sjukdomar* och *nervösa besvär*, däribland ångest och depression, kan utlösas.
- Vissa typer av *håravfall*, besvär med t.ex. mjällbildning och fett hår är beroende av individens tillstånd/jämvikt.
- Slemhinneförändringar i *munnen* t.ex. afte och lichen planus.
- Astmatiker upplever ofta att deras *andningsbesvär* ökar.
- Anfall av bröstsmärtor och störningar i *hjärtats* arbetsrytm uppkommer ofta under eller strax efter perioder av stress.
- Olika former av nervösa *muskelryckningar* blir tydligare. Muskelspänning och ömma muskler i hals, skuldror och axlar är mycket vanligt.

(Forum, 1997)

Kroppen kan jämföras med ett batteri enligt bild nedan som i grön (till vänster) nivå är fulladdat respektive röd (till höger) nivå vid urladdat.

Behov av vila	Svårt att koppla av	Måste ha en drink för att slappna av	
Känner sig jagad ibland	Ständig känsla av jäkt	Sömnrubbnings	
Känsla av att ha missat något	Stressrelaterade minnesluckor	Förhöjd grundtonus	
Muskelspänning	Ökad käkspänning	Tanddöd	
"Kör ihop sig" tillfälligt	Hinner inte vara social	Folk omkring mig reagerar	
Hinner inte med allt	Hinner inte njuta	Koncentrations-svårigheter	

Bild 5.2.2.1.1 (A&O Konsult, George Smidelik, Lund)

5.2.2.2 Situationen i branschen

På byggarbetsplatser kännetecknas arbetsmiljön av kombinationen fysisk ansträngning, stress och psykisk press. Flera yrkesgrupper i byggbranschen har på senaste tiden upplevt en tilltagande tidspress. Tyvärr för dessa byggtider med sig en rad problem. Byggnadsarbetarnas arbetsmiljö blir lidande samt kvalitén på arbetet blir sämre. Enligt en utredning som gjorts av Byggnads (2001) upplever nästan varannan byggnadsarbetare att arbetet är psykiskt pressande samt 4 av 5 anser att arbetet är stressigt. Undersökningar visar även att de som upplever den största stressen är i ålderskategorin 31-40år (93%) (Byggnads, 2002). Som en konsekvens av den uppskruvade byggprocessen och de pressade byggtiderna arbetar yrkesgrupperna väldigt tätt inpå varandra, vilket också kan leda till stress. Yrkesarbetarna är pressade av arbetsledning och driver upp tempot på grund av ackordet vilket kan få konsekvenser som olyckor och stress (Byggnads enkätundersökning, 2001). Bengt Järvholm, i boken Arbetsliv och hälsa, anser nämligen att det är lagarbetet som är den bidragande orsaken till förtidspension för att inte sänka ackordet. Laget vill således ha friska och effektiva byggnadsarbetare. Trots detta är den psykosociala miljön ofta bra hos byggnadsarbetarna då de har möjlighet att påverka det egna arbetet, vilket gör en människa spänd enligt tidigare nämnda Karaseks krav-kontroll modell (figur 5.2.1.1.2). De alltmer pressade

byggtiderna kan emellertid öka kraven och minska handlingsutrymmet, vilket enligt tidigare nämnda Karaseks krav-kontrollmodell ger en spänd arbetsmiljö (Järvholm, 1996). Däremot anser Byggnads att det kan skapa utrymme för löneförbättringar och ett billigare bygge (Byggnads, 2001). De vanligaste symptomen för stressad arbetsmiljö kan vara olika former av stressreaktioner och därmed sammanhängande psykosomatiska besvär. Konsekvenserna av detta kan vara sjukfrånvaro, vantrivsel och bristande motivation i arbetet. I ett längre perspektiv leder detta till lägre produktivitet samt sämre kvalitet på den färdiga produkten. Det kan däremot i vissa fall vara stimulerande med måttlig tidspress. De sekundära effekterna visar sig i form av arbetsskador, hög arbetsbelastning, bristande uppmärksamhet och åsidosättande av skyddsanordningar och föreskrifter (Mikaelsson, 1992).

För att minska kreditkostnaderna i början av 1980-talet skärptes kraven på korta byggtider, detta resulterade i att man fick arbeta in eventuella förseningar i byggprojektets slutfas. Av den anledningen har stressen ökat avsevärt under de senaste åren. Arbetsledningen på byggarbetsplatsen har varit särskilt belastade inte bara med tanke på tidspressen utan också på grund av regler, föreskrifter, kostnadsansvar samt medarbetarnas krav och förväntningar (Järvholm, 1996). Enligt en utredning arbetsmiljöinspektionen gjorde för ett företag i Malmö visade sig att platschefer känner sig stressade över den ständiga störningen såsom ofullständiga bygghandlingar och akuta problem som måste lösas. Likaså uttrycktes frustration kring administration och datorprogram. Undersökningar gjorda av Arbetsmiljöverket 2002 visar att tjänstemän och arbetsledare upplever sitt arbete som mer psykiskt påfrestande än byggnadsarbetarna. Främst vill vi nämna platschefernas och mellanchefernas situation, vilka befinner sig i en position med press både uppe- och nerifrån. Ofta förenas dock inte denna press med tillräckligt stöd. Enligt en undersökning som gjordes hösten 1999 kan man konstatera att var tredje byggchef riskerar att bli utbränd, och långt fler visar olika tecken på stress. Dessa har mer övertid och arbetar trots sjukdom, detta visar dock inget samband med stressrelaterade sjukdomar. Kanske beror detta på branschens machoattityd, starka och stresståliga personer är överrepresenterade (Byggchefen, 2001). Stressorsaker i dagens arbetsliv kan vara de slimmade organisationerna samt att det förutses



Bild 5.2.2.2.1

att man som anställd alltid ska vara tillgänglig, såsom via mobiltelefon och e-mail. Detta kan i längden skapa stress. Ständiga omorganisationer och förändringar i företaget kan också leda till en destruktiv situation. Genom dagens IT-samhälle får människan ta emot mer information än vad som kan hanteras, då uppstår informationsstress. Det är av intresse att jämföra dagens informationsintag med medeltidens människor, vi tar idag emot lika mycket information på en vecka som de gjorde på ett år! Diverse teknikproblem, inte minst med datorer (avbrott, haverier, långa svarstider, programvara som är dåligt anpassad till användaren) och kopieringsmaskiner kan ge upphov till teknikstress (Norling, 2002). En av de vanligaste orsakerna till stress är att vi arbetar för mycket och har svårighet att delegera. Även en dåligt kommunicerande ledare och "besvärliga" kollegor är starkt bidragande faktorer till stress. Byggföretagen strävar efter att ha kortast byggtider, högst kvalité och vara bäst till lägsta pris i en upphandlingssituation. Korta byggtider borde teoretiskt fungera bra, förutsatt att alla tar sitt ansvar. I praktiken är det dock ofta en person som inte är tillräckligt insatt i projektet som bestämmer deadline, vilket kan innebära att tiden blir alltför knapp. Resultatet kan bli frustration och stress (Peiffer, 1996). Förr hade cheferna på bygget möjlighet att återhämta sig mellan projekten till motsats mot dagsläget där det t.o.m. förekommer att man påbörjar nästa projekt innan det pågående avslutats. I undersökningar gjorda av Dagens Industri framgår att Personalchefer inte ser nyttan med företagshälsovård. Det är svårt att övertyga företagen om att investera i hälsovårdstjänster för sina anställda. Många upplever tjänsten som dyr och nästan 40 procent uppger att de skulle investera mer om effekterna kunde visas bättre (Dagens Industri, 2003-06-10).

Så slår stressen mot arbetsgivarna

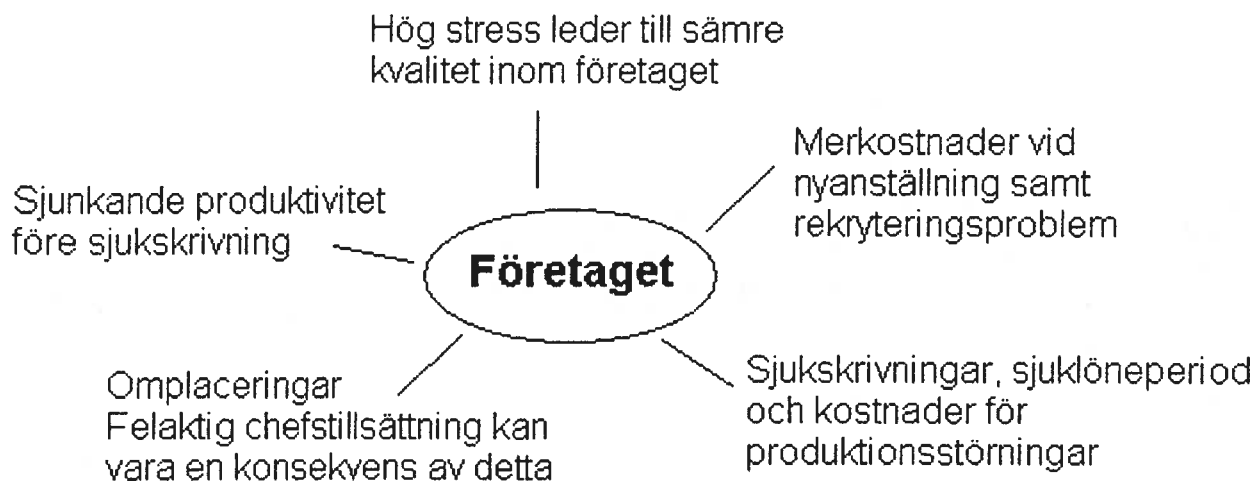


Bild 5.2.2.2.2 Sedan länge vet man att byggcheferna upplever sin arbetsmiljö som stressande, 1999 utfördes en studie som påvisade detta (Göteborgsposten, 1999-12-14).

5.2.2.3 Åtgärder

Batteriet bör kontinuerligt fulladdas, vilket bland annat kan göras med nedanstående kraftkällor:

Avkoppling	Relation/närhet	Omväxling/ avbrott	Fysisk urladdning	Stimulans/ spänning
➤ avslappning	➤ träffa vänner	➤ resor	➤ tennis	➤ läsa böcker
➤ musik	➤ klappa katten	➤ fjällen	➤ kampsporter	➤ gå på teater
➤ havet	➤ leka med barn/ barnbarn	➤ hantverk	➤ cykling	➤ hoppa bungyjump
➤ golf	➤ spela spel	➤ laga en god måltid	➤ löpning	➤ tänka
➤ lösa korsord	➤ ta en öl med kompisar	➤ minisemester	➤ party	➤ dataspel
➤ avsluta ett jobb	➤ spela musik med andra	➤ måla	➤ laserdome	➤ gå på en utbildning
➤ titta på folk	➤ kämpa i ett lag	➤ nya arbets- uppgifter	➤ städa ut gamla papper	➤ argumente
➤ ströva i naturen	➤ tryggheten i en relation	➤ plocka svamp	➤ klättring	➤ problemlös
➤ äta en god middag	➤ samarbeta	➤ campa	➤ vandring	➤ köra bil
➤ tångbad	➤ kaffepaus	➤ flytta till nya lokaler	➤ trädgårds-arbete	➤ lära ut ngt
➤ massage	➤ team- building	➤ måla/möblera om	➤ segling	➤ "kickar"
➤ dagdrömma	➤ hjälpa andra	➤ använda händer-huvud	➤ skidåkning	➤ klara utma
➤ ansiktsbehandling	➤ gå ut med hunden	➤ möta andra kulturer	➤ aerobic	➤ löne-förhö
➤ fiske	➤ humor	➤ gå på bio	➤ dans	➤ shopping
➤ sitta en stund i solen	➤ gå på hockey	➤ mjuka-hårda arbetsuppg.	➤ skratt	➤ jakt
➤ sömn/ powernap	➤	➤ jobba med olika personer	➤ pausgymnastik	➤ vinna
➤ reflektera	➤	➤ byta perspektiv/ roll	➤	➤ stolt över i

Bild 5.2.2.3.1 (A&O Konsult, George Smidelik, Lund)

Ytterligare alternativa sätt att gå ner i varv kan vara aromterapi, hypnos, zonerapi, yoga, Qigong och positivt tänkande (Peiffer, 1996).

Män och kvinnor upplever stress olika, det finns flera fysiska orsaker till detta. Kvinnor blir mer stressade i situationer där de saknar inflytande, medan däremot män är mer stressade i arbete med större självständighet (Allwood et al, 1994). Vid påverkan av stress reagerar män genom ett utåtriktat och aggressivt beteende i motsats till kvinnor som blir slutna och misstror omvärlden. Kvinnor får i större utsträckning besvär som ångest, depression, sömnbesvär och värk i rörelseorganen. Män drabbas oftare av hjärt- och kärlsjukdomar samt hjärtinfarkt. Byggchefen (mars 2002) skriver att enligt Alecta är det främst antalet långtidssjukskrivna kvinnor som ökat, i dag är 2/3 av dem som är långtidssjukskrivna kvinnor. Det finns även tecken på att åldern påverkar stresskänsligheten, enligt undersökningen är det personer i åldern 35-44 som har den högsta andelen långtidssjukskrivningar. Detta kan delvis vara missvisande, eftersom man i högre ålder förtidspensioneras. Dessutom är "eldsjälar" mer utsatta då de utsätter sig längre i stressiga situationer (Byggchefen, mars 2002).

Att regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna av arbetsmiljön ligger på arbetsgivarens ansvar. Beroende på verksamheten storlek, utseende och i samråd med arbetstagarna görs en bedömning av hur ofta undersökningarna bör genomföras. Arbetsgivaren måste vara medveten om vilka risker som arbetstagarna utsätts för och vilka åtgärder som behöver vidtas. Det åligger arbetsgivaren att utreda orsaker till ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud. Även vid förändringar av verksamheten är det viktigt att arbetsgivaren tar sitt ansvar och utreder konsekvenserna denna får för arbetsmiljön. Handlar det om en omorganisation är det betydelsefullt att göra en riskbedömning av de psykosociala arbetsmiljöförhållandena. Åtgärderna som behövs göras måste bedömas och planeras i tidigt skede av förändringsarbetet, man strävar efter en arbetsmiljö med rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap samt personlig och yrkesmässig utveckling. Till hjälp vid undersökningar och riskbedömningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet finns som nämnts företagshälsovården. De kan också vara en resurs för att medverka i genomförandet av planerade åtgärder. Även chefer och arbetsledare behöver kunskap för att genomföra förändringar. Kunskaper som krävs är exempelvis hur skilda arbetsvillkor påverkar människors välbefinnande och hälsa, hur samspel och konfliktrisker i grupper uppstår samt kunskaper i bemötandet av människor i stress och krissituationer. Arbetsmiljöarbetet ska slutligen uppföljas årligen, vid större förändringar krävs detta oftare (Arbetsmiljöverket, 2002).

Att ge den anställde möjlighet till ökat handlingsutrymme, socialt stöd och återhämtning motverkar stress. Ledaren måste sätta upp klara mål och gränser och bör inte glömma bort att visa uppskattning och ge feedback. Inflytande och kontroll är viktigt för att kunna reglera sin arbetsbelastning. Genom olika former av stöd kan stressen lindras exempelvis genom hjälp av extra personal under hög belastning, möjlighet att kunna lämna arbetet för kortare stunder, erfarenhetsutbyte av andra arbetskamrater, stöd från ledning samt ett medmänskligt stöd och empati (Ibid).

5.3 Olycksfall och olycksrisker

5.3.1 Referensram

Olycksfall innebär en fysisk skada till följd av en plötslig händelse, det kan leda till såväl lindrig skada som till dödsfall (Arbetsmiljöverket, 2001). Olycksfallsriskernas orsaker kan exempelvis vara el, explosion, kemiskt ämne, värme/kyla, fall, ras, överbelastning etc. Olycksfallsrisker avser "riskens" allvarlighet, dvs. produkten av sannolikhet och konsekvens. Företagen strävar efter en säker arbetsplats och ett minimerat behov av användande av skyddsutrustning. Synen på olycksfall har förändrats, långt tillbaka såg man olyckorna som något ödesbestämt vidare knöts olyckorna till enstaka individers felhandlingar. Numer ser man däremot olycksriskerna med en systemteoretisk syn som innebär att olyckor är en onormal och oönskad effekt i samspelet mellan tekniska, mänskliga och organisatoriska faktorer. Det är en självklarhet att olyckan i vissa fall kan förklaras med en mänsklig felhandling beroende på den mänskliga faktorn. Exempelvis finns det kännedom om att enskilda individers trötthet, fysiska och psykiska ohälsa, alkoholbruk m.m. inverkar. Man vet dock att alla människor någon gång begår oavsiktliga felhandlingar vilket innebär att arbeten och arbetsplatser måste vara utformade så att oavsiktliga felhandlingar inte leder till oönskade effekter (Hallgren, 1994).

5.3.2 Situationen i branschen

Den vanligaste olycksorsaken är fallolyckor, skador från maskiner och verktyg, plötslig överbelastning och hanteringsskador (Byggnads, 2002). Fallolyckorna svarade för 30% av arbetsolyckorna år 2001, och ökar med hänsyn till antal sysselsatta i branschen. Fallolyckor från höjd sker främst från stege och byggnadsställning/rullställning, samt från samma nivå på grund av is och snö. De kan även inträffa fall från byggnadskonstruktioner, genom öppningar i golv och väggar, från tak, balkonger, i hisschakt. Fall sker också

från andra formkonstruktioner och tillfälliga anordningar som arbetsplattformar och plankor. Fallolyckor sker inte enbart på själva arbetsplatsen utan också på tillträdesleder och utrymningsvägar (www.av.se). Antalet arbetsolyckor för husbyggnad, väg, anläggning och schaktarbeten under perioden 1994-2001 låg runt 1800 per år. Antalet sysselsatta har dock ökat med 11900 personer under denna period och antalet olyckor minskat. Samtidigt har arbetssjukdomarna ökat (Sveriges Byggindustrier, 2000). Den största grunden är felaktiga och långvariga belastningar, andra vanliga skäl är buller, vibrationer och kemiska ämnen. Detta har resulterat i ökad kunskap och uppmärksamhet kring ämnet. Under de tre senaste åren har även de psykiska, sociala och de organisatoriska arbetssjukdomarna ökat kraftigt (Byggnads, 2002). Det framgick av Byggnads undersökning (2001) att 60% av deras medlemmar någon gång skadat sig eller blivit så sjuka att de sjukskrivit sig.

Inom byggbranschen var antalet anmälda arbetssjukdomsfall år 2001 7,5% (1995st), och antalet arbetsolyckor 9,4% (3240st) samma år. Majoriteten av dessa olyckor var fallolyckor (27% inkluderar dock inte installatörer, målare etc.) vilka har en tendens att bli färre (SCB och Arbetsmiljöverket, 2001).

Ungefär var fjärde (21,4%) förvärvsarbetare i Sverige som omkommer på arbetsplatsen är en byggnadsarbetare. År 2001 omkom 12st byggnadsarbetare i tjänsten (AV/ISA). Det är mycket oroväckande att antalet människor som omkommer har ökat med stort antal flera år i rad. Byggnadsarbetare råkar inte bara ut för fler olycksfall än genomsnittet förvärvsarbetare, utan konsekvenserna blir också allvarigare vilket leder till längre sjukskrivningar (Järvholm, 1996).

I dagsläget genomförs en EU-kampanj mot fallolyckor där arbetsmiljöverket ska inspektera 1000 byggarbetsplatser för att informera byggherrar och projektörer om deras lagstiftade ansvar samt betydelsen av att göra riskbedömningar (www.av.se).

5.3.3 Åtgärder

Det går att beskriva en olycka som en rad händelser som har sin utgångspunkt i en riskkälla, där riskkällan är tekniken, organisationen eller människan. Det är slumpen som avgör om det blir en olycka eller stannar vid ett tillbud. Därför är tillbud också av stor vikt att uppmärksamma för att undvika upprepning som till slut kan leda till olycka, riskkällorna ska undanröjas innan olycka inträffar. Riskbedömning och analys ingår som en viktig punkt i det

systematiska arbetsmiljöarbetet. Det finns flera metoder för riskbedömningen och ett exempel på en sådan kan vara användning av checklistor vid skyddsronder (Prevent, 2002).

Åtgärder för att förhindra en olycka kan vara av teknisk, individuell och organisatorisk art som t.ex. förbättring av utrustning, arbetsorganisationsförändring, utbildning eller arbetsmetod (www.av.se).

Maud Granström, inspektör vid Arbetsmiljöverkets kontor i Luleå, hävdar att för reducering av fallolyckor, vilket är det största problemet, måste stor vikt läggas på att öka kunskaperna om riskerna för fall. Medvetenheten om riskerna måste höjas rejält och arbetsmiljöansvariga måste redan under planeringsstadiet undersöka och förebygga de risker som byggprojektet medför. För att förebygga fallolyckor krävs skyddsanordningar (skyddsräcken, arbetsplattformar, arbetskorgar eller ställningar) mot fall då nivåskillnaden är två meter eller mer. Skydd kan även behövas vid mindre nivåskillnader vid exempelvis uppstickande armeringsjärn och om det finns vatten som man kan falla på. Som skydd används skyddsräcken eller liknande fasta anordningar, när detta av särskilda skäl inte fungerar bör personlig skyddsutrustning användas. Hål i bjälklag är ofta en allvarlig risk, vilket kan motverkas med genomgående armering i hålet. Lösningar som innebär att arbete på höjd kan minimeras, minskar naturligtvis också olycksrisken. Skyddshjälm och skyddsskor ska användas såvida det inte är uppenbart obehövligt. Annan personlig skyddsutrustning, t.ex. ögonskydd, hörselskydd och handskar, ska användas när det behövs. Beträddbara ytor ska ha betryggande bärighet för att undvika genomtramp. Erhålls inte detta ska dessa områden spärras av och utmärkas. Allvarliga olyckor kan också inträffa om uppställda eller staplade byggprodukter kommer i rörelse, finns sådana risker ska byggvarorna stabiliseras. Områden som innebär risk för fallande föremål ska spärras av och markeras, och om sådana måste beträdas ska skyddstak, täckta gångar eller liknande anordnas (www.av.se).

Brister i projektering och planering är en bidragande faktor till över hälften av olyckorna på byggarbetsplatser inom EU. Fallolyckor måste förebyggas redan i projekteringen så att det inte uppstår situationer där det är svårt eller till och med omöjligt att ordna ett fallskydd (www.av.se).

Under Europeiska arbetsmiljöveckan 2001 var temat "Att förebygga arbetsolyckor", där man studerade det olycksförebyggande arbetet i EU:s

medlemsstater. Resultatet redovisas i en rapport där man konstaterar att olycksförebyggande arbete kan leda till att förhållandet mellan kostnad och nytta blir bättre, samt att arbetsolyckorna blir färre och mindre allvarliga. I ett projekt i Österrike för att förhindra fallolyckor blev kostnad-nyttaförhållandet 1:6, d.v.s. varje satsad euro gav sex gångers utdelning.

Olyckorna kan minskas genom:

- *Upplysningskampanjer*; I Österrike genomfördes en kampanj för att förebygga fallolyckor genom att använda annonsering och PR, dessa olyckor minskade med 10%.
- *Direktkontakt med företag*; Man kan minska olyckorna med drygt 25% genom ett samarbete mellan inspektörer och högriskföretag.
- *Branschspecifika projekt*; Branschorganisationer som driver kampanjer kan leda till ungefär 30% minskning av olyckorna. Detta har visat sig i en intensiv tysk kampanj för att hindra fall inom byggindustrin.
- *Företagsinsatser*; Systematiskt arbetsmiljöarbete kan minska olyckorna med över 50%. Även små insatser som exempelvis städning på byggarbetsplatsen kan leda till 20-40% minskning.

Det har visat sig finnas ett klart samband mellan olyckor och olyckornas allvarlighetsgrad, som mäts i frånvarotid, med vissa undantagsfall. Även antalet dödsolyckor följer olycksfrekvensen. Bidragande orsaker till framgången är ett övervakningssystem baserat på statistik för att spåra olyckornas allvarlighetsgrad och frekvens. Med hjälp av detta kan man göra analyser samt se svagheter som behöver åtgärdas i framtiden. Ett annat alternativ till framgången är förebyggande av risker vid källan, exempelvis byggnadsställningar som monteras och används säkert. Vidare är det viktigt med en social dialog mellan företag, arbetsgivare, arbetstagare samt parternas fackförbund. Det har visat sig att ett partnerskapsavtal mellan dessa har varit framgångsrikt. Slutligen måste åtgärder skräddarsys efter företagets eller branschens miljö. (www.agency.osha.eu.int)

5.3.4 Bearbetning i olyckssituationer

Anställda har enligt lag rätt att få krisstöd från arbetsgivaren när något hänt på arbetet (www.av.se). En kris definieras enligt AFS 1999:7 oftast som en händelse där ens tidigare erfarenheter och inlärd reaktionssätt inte är tillräckliga för att man skall förstå och psykiskt hantera den aktuella

situationen. Det är svårt att förutse hur man reagerar vid olyckor. Man karakteriserar ändå en reaktion i olika faser; chock, reaktion, reparation och nyorientering. Fasernas tidsrymd är dock ytterst individuella och det är inte ovanligt att man pendlar fram och tillbaka mellan de olika faserna. Chocktrauma styrs av påverkningens styrka och tid, grad av beredskap samt grad av kontroll över situationen.

Starka chockreaktioner utmärks av:

- förändrad tidsuppfattning
- tomhet - frånvaro av känslor
- upplevelse av överklighet
- autopilotbeteende
- reducerat logiskt tänkande
- psykofysiologiska stressreaktioner
 - ◆ skälvningar
 - ◆ illamående
 - ◆ yrsel
 - ◆ snabb puls
 - ◆ fryser/svettas
 - ◆ torr i munnen

(Olsson, 1991)

Vid en olycka så ägnar ledarna mycket tid och energi åt att främst uppmärksamma de fysiska skadorna och därefter ge stöd åt medarbetarna (Olsson, 1991). Därav glöms ofta deras egen bearbetningsprocess bort. Det är viktigt att förebygga negativa psykiska efterverkningar efter en olycka, detta är en svår uppgift. Företagshälsovården har tjänster som företagen kan köpa in för att hjälpa arbetsledarna med kvalificerad beredskap i stress och krishantering i omedelbar anslutning till olyckor på arbetsplats eller vid färd till och från arbetet. Med krisstöd avses enligt AFS 1999:7 det psykiska och sociala omhändertagande som behöver vidtas i samband med olyckor, akuta krissituationer och liknande andra allvarliga händelser som kan utlösa

krisreaktioner. En krisgrupp som bistår med hjälp vid dessa tillfällen består av psykolog, läkare och sjuksköterska. Vanligast och mest effektivt är att dessa omedelbart åker ut till olycksplatsen, där man stödjer med hjälp av rådgivning till ansvariga, stöd och information till drabbade anställda samt kontakt med anhöriga. Vanligt är också emotionell första hjälp där man tar hand om drabbades omedelbara känslor, tankar och stressreaktioner. Med hänsyn till verksamhetens art, omfattning och de särskilda risker som finns skall det finnas tillräckligt antal personer, som kan ge första hjälpen, tillgängliga på arbetsstället. Åtgärder skall vidtas för att kunskaper och färdigheter i första hjälpen hålls aktuella (AFS 1999:7). Mest kritiskt är det första dygnet, därefter kan man använda sig av debriefing som är ett mer strukturerat sätt ("återgenomgång") att bearbeta starka upplevelser. Debriefing begränsar och motverkar utvecklingen av posttraumatiska stressreaktioner. Man bör tänka på att byggbranschen är rörlig, folk förflyttar sig mellan arbetsplatser vilket betyder att det kan bli brister i krishanteringen (von Gerber et al, 1991).

Enligt psykologen Staffan Olsson, 1991, kan en Platschef/arbetsledare drabbas av s.k. survivor syndrome efter en arbetsplatsolycka. Detta kan ge följder som exempelvis skuldkänslor, tomhetskänslor - apati, misstänksamhet - ilska, sökande efter meningen med katastrofen och dödsångest - inpräntade minnesbilder.

Krisers efterverkningar kan ofta resultera i att individen blir arbetsoförmögen, får ett undvikande beteende eller blir förändrad i yrkesval och livssituation. Efterverkningar i organisationen kan vara dåligt rykte (PR), rekryteringsproblem och en försämring av arbetsmiljön som t.ex. sämre trivsel (Olsson, 1991).

Företagen ska ha ett utarbetat handlingsprogram för krissituationer, som utarbetas utifrån erfarenheter efter uppföljning vid olycka (von Gerber et al, 1991).

5.4 Belastningsergonomi

5.4.1 Referensram

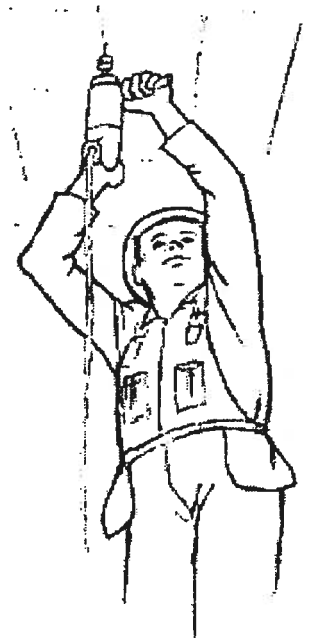
Inget arbete eller arbetsplatsutformning är så bra att vi oavbrutet kan arbeta med samma moment ur belastningssynpunkt. Handlingsutrymme, flexibilitet och variation är nödvändigt i alla arbeten. Belastningsergonomi omfattar arbetsställningar, arbetstyngd och rörelsemönster. Kroppen är gjord för rörelse och mår bra av belastning om den inte är för hög, ensidig eller pågår under för

lång tid. Effekterna av ensidigt upprepat arbete kan inte förebyggas med fysisk träning vilket många tror (Arbetarskyddsstyrelsen, 1998). Gynnsam belastning karaktäriseras av regelbunden variation, balans mellan aktivitet och återhämtning samt begränsning i tid. Vad som är gynnsam belastning kan vara mycket olika för olika personer, beroende på deras individuella förutsättningar och känslighet (AFS – Belastningsergonomi).

Arbetet måste anpassas efter människans förutsättningar. Enligt AFS - Belastningsergonomi ”ska arbetsgivaren så långt det är praktiskt möjligt ordna och utforma arbete och arbetsplatser så att arbetstagare kan använda för kroppen gynnsamma arbetsställningar och arbetsrörelser”. Energi och koncentration ska läggas på det utförda arbetet istället för att fokus ska ligga på hur kroppen ska belastas för att undgå smärta. Rygg, muskel och ledbesvär kommer från dålig ergonomi.

5.4.2 Situationen i branschen

I byggbranschen finns många exempel på psykiskt- och fysiskt påfrestande uppgifter. För att få en fullständig bild av arbetet med god ergonomi krävs långsiktigt tänkande och grundlig planering. Att tänka på är inte bara att skaffa ett och annat hjälpmedel utan se till helheten. Längdryggsbesvär är den vanligaste skadan hos byggnadsarbetare. Därefter kommer knäbesvär och på tredje plats nack- och skulderbesvär. Upprepande och statiskt hållarbete är inte ergonomiskt. Ställningsmontörer, murare och rörmontörer arbetar ofta med händerna över axelhöjd, vilket ofta ger axel- och nackbesvär. Ryggbesvär drabbar ofta takmontörer, armerare, gips- och ställningsmontörer (Holmström, 2002). Branschen kännetecknas av tunga lyft och obekväma arbetsställningar. Många faktorer ska beaktas för att bedöma om lyft och hantering av material är riskfyllt som t.ex. storlek, vikt och hur frekvent detta sker (Arbetarskyddsstyrelsen, 1998). ”Över 70% av alla anmälda arbetssjukdomar och över 20% av arbetsolycksfallen har gällt belastningsskador, vilket tillsammans har utgjort mer än 40% av alla anmälda arbetsskador” (AFS – Belastningsergonomi).



*Bild 5.4.2.1
Ställningsmontörer,
murare och
rörmontörer arbetar
ofta med händerna
över axelhöjd, vilket
ofta ger axel- och
nackbesvär*

5.4.3 Åtgärder

För att minimera och förebygga skador är uppvärmning före och stretching efter ett arbetspass viktigt. Muskulaturen fungerar bäst vid omväxlande muskelanspänning och avslappning, vid för hård belastning kan dock muskelns hållfasthet överskridas. Risken för detta är större om kroppen inte är uppvärmd. Uppvärmning kan ske genom antingen morgongympa eller t.ex. cykling till arbetet. Ytterligare fördelar med morgongympa är att platschefen kan få tillfälle att lämna kort dagsaktuell information till arbetarna då de ändå är samlade. Problemet med gymnastiken är dock att komma överens om ersättning för tidsåtgången. En kompromiss kan vara att börja fem minuter innan arbetstid och fortsätta fem minuter in på betald arbetstid. Morgongympa har testats på olika arbetsplatser och har fått såväl positiv som negativ respons. (Galaxenprojektet Nova G[2], 1993). Bygghälsan startade bygg-gympa under sin verksamhetstid som instruerades av deras egna gymnaster. Arbetslivsfonden sponsrade gympan så att den kunde utföras på betald arbetstid. Yrkesarbetare utsätts för mycket statiskt arbete vilket medför försämrade genomblödning av den spända muskeln. Resultatet av detta är trötthet i muskulaturen, även smärta och värk kan uppstå (Galaxenprojektet Nova G [3], 1993). För att motverka detta kan man delvis komplettera med allsidig träning och massage. Framöver ska massage som arbetsgivaren bekostar inte längre förmånsbeskattas (www.av.se/arbetarskydd).

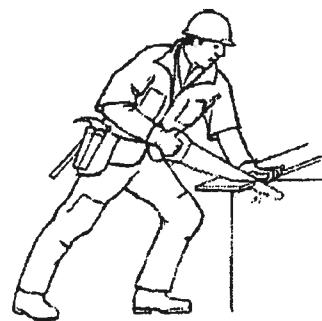
I ett projekt som genomfördes av Galaxen, där byggnadsarbetarnas fysiska status undersöktes visade resultatet att större delen av gruppen hade en kondition som låg under medelgod. Flertalet hade även kroppsliga besvär såsom ryggvärk. Med detta som bas utformades individuella träningsprogram och rådgivning om hur personen skulle minska sina belastningsskador. Träning skulle utföras individuellt på fritiden. Resultatet var mycket bra, andelen besvärsfria ökade från 26% till 47% och yrkesarbetarna upplevde projektet positivt. För att exemplifiera detta kan man jämföra arbetslaget med ett fotbollslag. I detta sammanhang tycks det ju självklart med individanpassad träning. En snickare kan omöjligt ha samma träningsupplägg som en murare såväl som en målvakt och en anfallare. Man hoppas på en attitydförändring i denna fråga, individen måste ta eget ansvar och initiativ till en välmående kropp (Galaxenprojektet Nova G [2], 1993).

En bra arbetsteknik krävs för att minska skaderisken. Skadorna är tyvärr svåra att undvika helt i byggbranschen. Arbetsutvidgning, arbetsrotation och korta pauser är en viktig faktor i detta sammanhang, detta är även enligt AFS ett

tvång (Galaxenprojektet Nova G [2], 1993). Undersökningar visar tydligt att ombyte av arbetsuppgifter, mindre tidspress och undvikande av tunga arbetsmoment förklarar minskade besvär (Arbetsmarknadsstyrelsen, 1996). Gällande arbetsrotation borde detta ses som en självklarhet, det får inte vara så att vissa anställda alltid utför de tunga lyften eller det monotona arbetet som t.ex. gipsskruvning. Här gäller det att laget tar sitt ansvar (Galaxenprojektet Nova G [3], 1993). Rygginstitutets verksamhet hjälper personer med rygg- och stressproblem genom rehabilitering för att minska upplevda ryggbesvär (www.rygginstitutet.se).

Byggpiloten, som vi tidigare nämnt i kapitel 4.2.4, är en organisation som hjälper byggnadsarbetarna att finna och prova på ergonomiska och anpassade verktyg. För att systemet ska fungera krävs givetvis en attityd att vilja prova på nya metoder, redskap och verktyg (Holmström, 2002). Dock visade det sig under Byggnads arbetsmiljövecka 2000 att antalet hjälpmedel på arbetsplatserna har sjunkit, det sker alltmer lyft nu jämfört med tidigare. Det är en farlig utveckling, tunga lyft och ensidigt arbete leder till arbetsskador (Byggnads, 2002).

Arbetsgivaren ska enligt Arbetsmiljölagen 3 kap 3§ se till att de anställda har tillräckliga kunskaper för att kunna utföra arbetet på ett sätt som är bra för kroppen och för att undvika risker i arbetet. Till hjälp finns företagshälsovården eller annan arbetsmiljöexpertis. Det krävs god planering och bra transportredskap för att motverka skador. Exempel på detta är nyproduktion med prefabricerade element, reglar och delvis tillskurna gipsskivor som i ett tidigt stadium lyfts in respektive plats maskinellt. Det krävs inte bara att arbetsledaren tar ansvar utan även tillverkare och importörer av produkter och maskiner samt arbetarna själva. Inte minst projektörer* – arkitekter, konstruktörer och



5.4.3.1 För att undvika arbetsskador krävs en bra arbetshöjd.

* Projektörer är alla som medverkar i projekteringen – arkitekter, konstruktörer, eventuella projekteringsledare med flera. Projektörernas ansvar är begränsat till det som påverkas av den projektering de gör. Även totalentreprenörers och underentreprenörers projektering och produktval räknas hit. Projektören behöver kunna biträda byggherren med upplysningar om ansvar och arbetsmiljö, begära tillräckligt underlag för sitt arbete, identifiera risker och ange lösningar, samt samverka aktivt med övriga projektörer (www.av.se).

installationsprojektörer kan påverka den kommande arbetsmiljön på bygget genom en insiktsfull projektering (Arbetskyddsstyrelsen, 1998). "Tillverkare, importörer, överlåtare och upplåtare ska också så långt det är praktiskt möjligt se till att de tekniska anordningar, ämnen och förpackningar som levereras inte vållar hälsofara eller onödiga tröttande fysiska belastningar vid installation, normal användning, underhåll eller annan vanligt förekommande hantering. När det behövs ska det vid leveransen medfölja information om hur anordningarna, ämnena och förpackningarna ska hanteras på ett belastningsergonomiskt säkert sätt" (AFS - Belastningsergonomi). Gemensamt, redan i startskedet, måste arbetsledning och yrkesarbetare planera för god arbetsmiljö, gällande arbetsredskap och varierande arbete. Det har visat sig att olycksutvecklingen blivit bättre till följd av god planering och uppföljning, dessa moment har blivit allt viktigare då byggtiderna minskat. Det är viktigt att undvika tunga lyft, i annat fall ska bördan hållas nära kroppen samt avstå från att lyfta och vrida samtidigt. Varje lyftsituation bör bedömas för sig, det är individuellt hur människan upplever situationen och vilken fysisk kapacitet hon har. Den som en gång skadats återfår lätt sina besvär av liknande belastningar. (Arbetskyddsstyrelsen, 1998).

Belastningsproblem bottnar i

- individuell tålighet
- fysiskt tungt arbete
- psykiskt tungt och stressigt arbete
- arbetets innehåll och organisation tex. monotont arbete

(Galaxenprojektet Nova G[3], 1993).

Att investera i arbetsmiljöförbättringar är ofta mer lönsamt än vad man tror. En bra arbetsmiljö är en del av produktionsförutsättningarna, detta ger ökad trivsel och färre arbetsskador. Resultatet är minskad frånvaro och personalomsättning, man undviker kostnader för utbildning och introduktion av extra/ny personal. Om företagen varit medvetna om detta hade större insatser gjorts för arbetsmiljöförbättringar. Man kan investera på två olika sorters sätt. Antingen genom att förbättra arbetsmiljön med exempelvis nya maskiner (truckar, liftar, handverktyg, belysning etc.) som även kan ge vinst genom mindre el- eller bränsleåtgång, eller för att höja produktiviteten med exempelvis nya maskiner som i sin tur uppfyller bättre arbetsmiljökrav. Att

hålla hög kvalitet på företagets maskiner, utrustning, byggnader och installationer ger ofta lägre underhållskostnader och en bättre arbetsmiljö. (Arbetarskyddsnämnden, 1990).

5.5 Kemiska hälsorisker

Med farligt kemiskt ämne avses enligt AFS – Kemiska arbetsmiljörisker, "ett ämne som kan medföra risk för ohälsa eller olycksfall genom

- sina toxikologiska egenskaper
- sin temperatur
- sin radioaktivitet
- undanträngande av luftens syre eller
- att det ökar risken för brand, explosion eller annan farlig kemisk reaktion."

Exempel på kemikalier förknippade med hälso- och miljöeffekter är formoljor, cement, betong, sprängämnen, tryckimpregnerat virke, isoleringsmaterial, färger och hårdplaster. Risk för skada uppstår oftast genom kontakt med ämnen eller kemiska produkter vanligen via hud, eller luftvägar och lungor. Risker med farliga ämnen är också risker som kan resultera i kemikalieolyckor, brand och explosion. Effekter av skadliga kemiska ämnen är allt från svaga retningsbesvär, t.ex. stickande lukt och lätt ögonirritation till andningsbesvär och medvetlöshet. Effekterna kan bli bestående och visa sig som allergier, astma, cancer, genetiska samt reproduktionsstörande skador. Beroende på exponeringens längd, hur ämnet tränger in i kroppen, ämnets förmåga att stanna kvar i kroppen samt ämnets påverkan på kroppens olika organ bedöms allvarligheten av skadan. Skadliga ämnen kan komma in i kroppen via hud, andningsvägar eller genom nedsväljning och angripa olika organ. De flesta ämnen påverkar dock inte känsliga organ förrän de tagits upp och spridits via blodet (Prevent, 2002).

Inom byggindustrin förekommer ett stort antal kemikalier som kan vara hälsofarliga. Det används stora volymer material och energi, både vid nybyggnation, reparation och vid förvaltning. Betydande mängder material och råvaror byggs in i byggnader och anläggningar. Människors hälsa och den yttre miljön runt omkring oss kan påverkas av byggvaror genom dess utvinning av råvaran till avfall och återvinning. Byggvarorna måste därmed

behandlas varsamt och för detta måste det finnas information om innehåll av farliga ämnen och om risker som hantering av produkten kan medföra. Vid val av produkter krävs stor försiktighet för att bespara tid, kostnader och dåligt anseende, exempelvis som fogmassor med PCB som nu bytts ut genom stora kostnadskrävande insatser liksom tidigare asbestsanering. Ämnen så som kvarts och asbest, dammpartiklar, gaser och ångor kan förorena inandningsluften. Detta kan påverka kroppens organ genom skador på slemhinnor, lungor, benmärg, lever, njure samt skador på nervsystemet. Olyckor kan ske men genom att företaget skaffar sig kunskap, har goda rutiner och arbetet sker med stor aktsamhet minskas riskerna för detta (Kemikalieinspektionen, 1999).

Som en konsekvens av de kortare byggtiderna är kemikalier på arbetsplatserna allt vanligare. För att klara tidspressen krävs nya kemikalier med minskad torktid. Man kan ännu inte förutse följderna utav dessa ämnen, hur de påverkar byggarbetarnas hälsa, boendemiljön och miljön i helhet (Byggnads, 2002). Enligt Galaxens Nova G-program löper trots detta inte byggnadsarbetare större risk än andra att drabbas av cancer. Dock finns en överfrekvens hos exempelvis isolerare, detta beror sannolikt på gammal asbestsanering (Sveriges Byggindustrier, 2001).

Arbetsgivaren har största ansvaret för användandet av kemikalier på arbetsplatsen, denne ska identifiera de farliga kemiska ämnen som förekommer eller väntas förekomma i verksamheten, han ska även planera arbetsmetoden, utrustningen och platsen så att riskerna motverkas. Det är också arbetsgivarens skyldighet att informera de berörda om hälso- och olycksfallsriskerna. Hanterings- och skyddsinstruktioner ska utarbetas. Riskbedömning ska dokumenteras. Det är av stor vikt att regelbundet inventera vilka kemikalier som finns på byggarbetsplatsen. En förteckning ska upprättas över de farliga ämnen och produkter som används och deras skadlighet. Förteckningen ska hållas aktuell och innehålla uppgifter om hälsovådliga kemikalier, brandfarliga och explosiva varor. En sådan vara får inte användas utan varuinformationsblad, innehållande risk- och skyddsinformation, finns tillgängligt (Prevent, 2002). Rapportering av olycksfall i samband med hantering av kemiskt farligt ämne ska snarast ske till arbetsledningen, likaså tillbud ska rapporteras (AFS – Kemiska arbetsmiljörisker). Hälso- och sjukdomsrisken vid hantering av farliga kemiska ämnen beror mycket på hur arbetet utförs, vid rätt hantering och utförande samt skyddsutrustning minskar riskerna väsentligt och kan ofta elimineras. Vid

bedömning av luftens kvalitet på arbetsplatserna finns uppsatta hygieniska gränsvärden. Dessa anger den högsta halt av luftföroreningar som kan förekomma i inandningsluften utan att en person ska få besvär, och gränsvärdena bör kraftigt understigas. Arbetsmiljöverket föreskriver att anställda som hanterar farliga ämnen ska läkarundersökas. Detta gäller för ämnen som hårdplaster, asbest, bly och kadmium (Prevent, 2002).

5.6 Fysikaliska faktorer

5.6.1 Termiskt klimat och UV-strålning

Termiskt klimat avser vår upplevelse av värmeutbytet med omgivningen. Det som påverkar det termiska klimatet är den omkringliggande luftens temperatur, strålningstemperatur, fuktighet och hastighet samt arbetarnas beklädnad och aktivitet. Lagom temperatur ligger i intervallet 15-25°C. Om den centrala kroppstemperaturen förskjuts med mer än 0.5°C mår kroppen dåligt. Människokroppen reglerar sin temperatur med blodflödet, svettning och genom att huttra. Genom ändrad klädsel och aktivitet kan kroppen anpassa sin temperatur, detta gör människan automatiskt för att minska belastningen. Vid hög värmebelastning slappnar man av och arbetstakten och vakenhetsgraden minskar. Likaså påverkas den mentala förmågan, detta försämrar arbetsprestationen och ökar olycksriskerna. Även den direkta strålningstemperaturen kan vara farlig t.ex. vid takarbeten. Detta kan leda till solsting och kan i sin tur orsaka fallolyckor. Solsting kan lindras med ökat vattenintag och tillskott av salt (www.apoteket.se).

Solens strålar innehåller ultraviolett ljus (UV) som kan ge upphov till brännskador och vara farlig för ögonen. Nordbor har i regel inte hud anpassad för stora doser av denna strålning vilket innebär ökad risk för malignt melanom, hudcancer. För att skydda huden bör man använda solskyddsfaktor, kläder och för ögonen solglasögon (www.apoteket.se). Solen har även en positiv verkan på människor, den tillför bl.a. vitaminer dessutom kan ljuset minska risken för depression (Prevent, 2002).

Även kyla kan ställa till problem, är exponeringen kraftig och långvarig finns risk för bestående skador. Dessa visar sig genom antingen allmänna kylskador eller lokala kylskador på exempelvis händer och fötter (Prevent, 2002). Detta kan ha som följd att finmotoriken försämras vilket gör att arbetet går mer långsamt och större antal fel begås. Även syreupptagningsförmågan minskar när kroppstemperaturen sjunker, detta tillsammans med tjocka otympliga

kläder medför att den fysiska arbetsprestationen avtar. Det är ännu inte helt fastställt hur den mentala prestationsförmågan påverkas av kyla, dock har det rapporterats fler olyckor vid arbete i kyla. Samband mellan kyla och mental påverkan har inte kunnat påvisas eller om det är en följd av en försämring av den motoriska förmågan (Akselsson et al, 1994).

Byggbranschen kännetecknas som väldigt speciell gällande termiskt klimat. Byggnationerna planeras inte så att utomhusarbetet utförs under sommarhalvåret och inomhusarbetet under vinterhalvåret, vilket borde tidsplaneras bättre. Med detta som grund inses vikten av bra arbetskläder för att hålla en balanserad temperatur och samtidigt kunna arbeta smidigt. Detta gäller såväl yrkesarbetare som arbetsledare då arbetsledaren ofta har stor variation i sitt arbete, vilket innebär både inomhus och utomhusarbete. För kranförare är det viktigt med värme i hytten vintertid och luftkonditionering under sommarhalvåret för att upprätthålla hög koncentrationsnivå.

Enligt AFS - Arbetsplatsens utformning 2000:42, ska arbetsplatser inomhus, arbetslokaler och personalutrymmen ha lämpligt termiskt klimat. Klimatet ska vara anpassat till arbetet, om det är rörligt eller stillasittande arbete och graden av fysisk belastning. Arbetsplatser utomhus ska så långt det är möjligt vara utformade så att yrkesarbetarna skyddas mot väder och vind, och i lokaler där arbete pågår året runt skall finnas värmeinstallationer. Om en permanent arbetsplats är förlagd nära en dörr eller en port till angränsande yttre miljöer eller till en lokal med väsentligt annan temperatur skall det normalt finnas ett skydd mot besvärande drag.

5.6.2 Buller

Buller avses av de flesta människor som ljud man vill undvika. Vi har alla olika smärtröskel, önskvärt ljud för en individ kan vara buller för andra. I arbetslivet är buller ett stort problem, flera hundratusen individer arbetar i miljöer med konstant öronbedövande buller. Detta störande ljud påverkar koncentration och prestationsförmåga. Fler skadliga effekter från buller är skador i innerörats hårceller samt i den elektriska överföringen genom nervbanorna till hjärnan. Även lågt buller, med frekvensområde utanför det människoörat kan uppfatta, kan ge olustkänslor, allmänt obehag och mental trötthet. Detta kan i sin tur öka risken för skador genom olycksfall. Trötthet minskar dessutom effektiviteten i arbetet. Arbetsmiljöverket har satt upp föreskrifter för bullerexponering (ekvivalent ljudnivå), gränsen för vad öronen klarar utan att skadas är 85 dB åtta timmar om dagen under varje arbetsdag.

Företag med bullernivåer överstigande detta ska åtgärda detta vilket ska redovisas i ett åtgärdsprogram. För att sänka nivåerna krävs tekniska åtgärder som att bearbetningsmetoden byts eller att arbetet omorganiseras. Exempel är att byta till en tystare maskin, bullerbegränsande åtgärd på maskin, inbyggnad av bullerkälla samt åtgärder i arbetslokalen som uppsättning av absorbenter eller avskärningar. Komplement till ovanstående är rätt sorts hörselskydd. Har man väl fått en hörselskada p.g.a. buller går den inte att återställa (Prevent, 2002).

5.6.3 Vibrationer

Vibrationer avser både helkroppsvibrationer och hand-arm-vibrationer. Helkroppsvibrationer kan vid exponering medföra "rörelsesjuka" och synproblem. Dessutom kan vibrerande maskiner ge trötthet, nedsatt prestationsförmåga, kärlskador som kan ge vita fingrar, dålig cirkulation och nervskador som kan ge domningar och stickningar. Problemen finns mest hos berg-, betong- och asfaltarbetare. Detta kan förebyggas med hjälp av robot vid bilningsarbeten, stativ, fästelement eller planering för att minimera användandet av vibrerande verktyg. Även en mängd vibrationsisolerande handskar och handtag finns att tillgå. Tyvärr förstärker förebyggande åtgärder vibrationer i de lägsta frekvenserna, vilka har störst påverkan på kroppen. Kan inte vibrerande verktyg undvikas bör man eftersträva:

- lägsta möjliga vibrationsnivåer
- effektiva verktyg

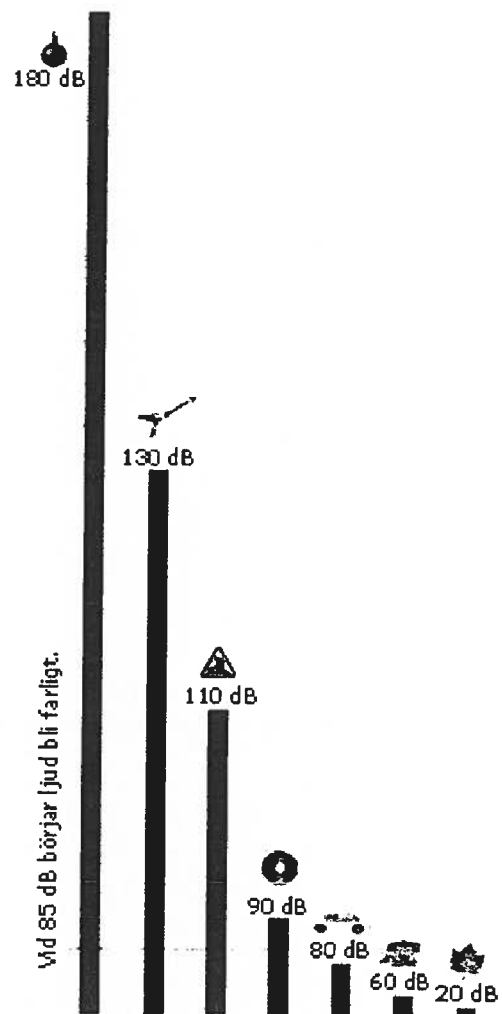


Bild 5.6.2.1 Gränsvärden för buller

- lätta verktyg såsom vassa mejslar och klingor för minskad exponeringstid
- stativ framför direkt handhållet
- korta arbetspass och täta pauser
- arbetsrotation
- att inte röka eller snusa en timme innan arbete (nikotinet är kärlsammandragande och måste därmed gå ur kroppen)
- varma och torra händer

(Byggindustrins centrala arbetsmiljöråd, 1999)

5.6.4 Synförhållanden/belysning

Belysning på arbetsplatserna är viktig, särskilt för synkrävande arbete. God ljusmiljö är en förutsättning för att vi ska få korrekt information. Bra belysning minskar olycksfallsriskerna samtidigt som den har betydelse för arbetsprestationen och välbefinnandet (Akselsson et al, 1994). Belysningen ska vara reglerbar för att kunna undvika skuggor och bländning samt ge en lämplig ljusfärg och acceptabel färgåtervinning (Prevent, 2002). Med stigande ålder ökar behovet av bra belysning kraftigt. Femtioåringen behöver nästan tre gånger så mycket ljus som tjugoåringen. Dåliga synförhållanden kan lätt leda till en dålig arbetsställning, detta kan medföra värk i axlar, nacke och huvud. (Sveriges byggindustrier, *Ergonomi*, 2002). Troligen på grund av stoft och dålig belysning är synproblemen större i byggbranschen, cirka 30 % av byggnadsarbetarna beräknas ha ögonskador. Skyddsglasögon används i alltför liten skala (Galaxenprojektet Nova G [3], 1993).

5.7 Livsstilsfaktorer

5.7.1 Kosten

Byggnadsarbetarnas kostvanor måste vara väl tillgodosedda med tanke på deras ansträngande kroppsarbete. Det krävs regelbundna måltider för att förebygga låg blodsockerhalt. Lågt blodsocker kan utgöra en olycksrisk då uppmärksamhet och reaktionsförmågan sjunker. Det är sedan länge känt att hög fettkonsumtion samtidigt som man äter för lite fibrer kan bidra till hjärt- och kärlsjukdomar, cancer, högt blodtryck och diabetes vilket är de vanligaste dödsorsakerna i Sverige idag (Galaxenprojektet Nova G [3], 1993).

5.7.2 Rökning och snusning

Det är inte främmande att rökning och snusning är en hälsofara. Inte lika känt är att rökningen orsakar en förlängning av sjukfrånvarotiden med 50% (Galaxenprojektet Nova G [3], 1993). Nikotin har negativ effekt på cirkulationssystemet (www.rf.se), men om detta bör tilläggas att det finns delade åsikter. Det föreligger även ökad risk att drabbas av åldersdiabetes (www.aftonbladet.se/nyheter/0011/03/snus.htm).

5.7.3 Alkohol

Då man i mitten av 1980-talet ändrade anställningsförhållandena tvingades arbetsgivarna att engagera sig i de stora alkoholproblem som fanns inom branschen. I dag finns en utarbetad plan för hur man hanterar problemen, bl.a. Galaxen erbjuder goda rehabiliteringsmöjligheter (Galaxenprojektet Nova G [3], 1993).

5.8 Rehabilitering

Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för åtgärder av medicinsk, psykologisk, social eller arbetslivsinriktad art. Syftet är att hjälpa sjuka och skadade att så långt det är rimligt återvinna funktionsförmåga och skapa förutsättningar för ett så normalt liv som möjligt (Sveriges Byggindustrier, *Rehab*, 2002). Det vill säga att träna och återanpassa en människa till arbetslivet är rehabilitering. Efter rehabiliteringsprocessen kan de flesta fall återgå till sitt arbete, men för vissa återkommer problemen. I dessa fall måste arbetet anpassas efter individens förmåga och det går inte längre att räkna med totalt tillfrisknande (Holmström, 2002). En rehabutredning ska göras av arbetsgivaren efter fyra veckors sjukfrånvaro eller vid upprepade korttidssjukfrånvaro (mer än 6 gånger under en 12-månadersperiod). En utredning kan även göras på arbetstagarens begäran. Samhället, företaget och individen vinner på rehabilitering. Samhället spar pengar då företaget behåller kompetensen samtidigt som den enskilde får livskvalitet. Den mest effektiva lösningen mot sjukfrånvaron är att på tidigt stadium inse brister i arbetsmiljön. Företag ska enligt arbetsmiljölagen ha en organisation för rehabilitering. Företaget skulle kunna dra stor nytta av denna där man verkar för ett individanpassat arbete. Organisationen bör ha goda kunskaper om vilka bidragsmedel som kan nyttjas och ha möjlighet att snabbt och enkelt kunna fatta beslut för en lyckad rehabilitering. Inte bara utbildning utan även personalplanering och framförhållning behövs för en bra personalpolitik (Borell, 2000).

Det är viktigt att arbetsgivaren ser till varje individs behov och begränsningar för att få ett så eget-anpassat arbete som möjligt. För att rehabiliteringen ska bli lyckad krävs också att individen har en positiv inställning till åtgärderna samt ett stort stöd från både företaget, företagshälsovården och arbetskamrater. Det är att rekommendera att den skadade under rehabiliteringstiden får möjlighet att arbeta kvar i den invanda miljön med sina arbetskamrater under förutsättning att det inte är där problemet ligger (Byggnads, 2002).

Försäkringskassan har ett övergripande ansvar och ska efter 28 dagars sjukskrivning koppla in försäkringsläkaren. I läkarns utlåtande skall finnas uppgifter om rehabiliteringsbehov och information om planerad behandling. Försäkringskassan ska även upprätta en rehabiliteringsplan, stödja den försäkrade, samordna med arbetsgivaren för att få en fungerande rehabilitering samt utvärdera och uppfölja. Individen har också ett ansvar, från den 8:e sjukdagen skall läkarintyg lämnas samt ett aktivt deltagande i rehabiliteringen (www.fk.se).

Arbetsgivaren har möjlighet att få bidrag för arbetshjälpmedel, antingen till arbetsplatsen/företaget (arbetsgivaren betalar de första 10 000 kronorna, därefter delar de kostnaderna med försäkringskassan upp till max 50 000 kr) eller för personliga hjälpmedel (maxbidrag 50 000 kr). Bra kunskap i ergonomi och tidig rehabilitering gör att företagen kan behålla kompetens och minska risken av förslitning och utslagning (www.av.se).

Effektivt anpassningsarbete ger:

- Kortare sjukskrivningstider
- Minskad utslagning
- Smidigare lösningar
- Lättare omplaceringsmöjlighet och anpassning av arbetsuppgifter
- Ökat psykiskt välbefinnande
- Ökat socialt liv
- Möjlighet till förlängt arbetsliv
- Utökad kunskap om arbetsskador och arbetssjukdomar
- Ökad medvetenhet

En anpassning kan innebära:

- Omplacering
- Förtidspension

En anpassningsgrupp kan hjälpa till med kontakter inom:

- Galaxen
- Arbetsmarknadsinstitutet
- Arbetslivstjänst
- Diverse hälsocentra (t.ex. rygginstitutet)

(Borell, 2000)

Åter igen är det viktigt att ha en helhetssyn i rehabiliteringsprocessen så att man tillgodoser varje individs problem och möjligheter att lyckas bra med rehabiliteringen. Den anställde bör delta och påverka sin rehabiliteringsprocess samt ha möjlighet till omplacering (Borell, 2000).

6 Resultat

I kapitlet analyseras dagsläget med hjälp av en ekonomisk beräkning för att visa resultatet av kostnaderna till följd av lagändringen, intervjuer med företag, fackförbund och arbetsgivar-/tjänstemannaorganisationer samt en enkätundersökning med platschefer, arbets-/entreprenad-/projektchefer och personal-/arbetsmiljöansvariga. Slutligen redovisas en uppföljningsintervju av enkäterna.

6.1 Ekonomiska regler och konsekvenser av sjukfrånvaron

6.1.1 Sjukförsäkringssystemet

Vid sjukdom ska arbetstagaren anmäla sig till arbetsgivaren för att få sjuklön. Dag 1, karensdag, ges ingen ersättning därefter betalas 80% av lönen. Karensdagen gäller även vid arbetsolycka. Som tidigare nämnts betalar arbetsgivaren ersättning till anställda enligt sjuklönelagen de första 14 dagarna, vilket ändrades den 1 juli 2003 då denna period utökades till 21 dagar. Därefter tar försäkringskassan över och betalar sjukpenning, eller vid långvarig sjukdom, aktivitets- eller sjukersättning (tidigare sjukbidrag och förtidspension). Anställd som får aktivitetsersättning kvarstår i anställningen och erbjuds någon form av aktivitet av försäkringskassan. Även sjukpenningen har ändrats den 1 juli 2003 från 80% till 77,6% av anmäld inkomst upp till en årsinkomst på 289.500 kr (7,5 basbelopp, basbeloppet år 2003 är 38600 kr). Dessutom finns kompletteringar i form av sjuklön och sjukförsäkring enligt kollektivavtal, AGS och ITP som senare beskrivs. Sjukpenningförsäkrade är samtliga personer som arbetar i Sverige och har sjukpenninggrundande inkomst om minst 9300kr/år. För att ha rätt till sjukpenning krävs att den försäkrade har minst ¼ nedsatt arbetsförmåga och för hel sjukpenning krävs att den försäkrade är helt arbetsoförmögen (Svenskt Näringsliv, 2003). Arbetsgivaren fortsätter dock att betala semesterersättning samt en overheadkostnad (administrativ kostnad som beskrivs senare) (Borell, 2000).

Den 1 juli 2003 skedde även förändringen att företagen ska ta upp de anställdas frånvaro i årsredovisningen. Skyldigheten omfattar företag med fler än tio anställda och skall anges i procent av den sammanlagda ordinarie arbetstiden inom gruppen (Svenskt Näringsliv, 2003). Företaget måste ha ett fungerande system för hur sjukskrivningar och sjukfrånvaro ska registreras. Här bör framgå bakomliggande orsaker samt förekomsten av sjukskrivningarna, det bör också föras statistik över tillbud och olyckfall.

Detta kan man dra nytta av vid upphandling av företagshälsovård (Byggnads, 2002).

Vid större investeringar upprättas alltid kalkyler vilka kan ge en viss osäkerhet. Osäkerheten är inte större vid arbetsmiljöinvesteringar, vi är bara inte så vana vid att göra dem. Varje förbättring av arbetsmiljön som leder till minskat antal arbetsskador är betydelsefulla för både samhället, företaget och för den enskilde individen och kostnaderna för dessa är förhållandevis små (Arbetsmiljönämnden, 1990).

Det finns möjlighet för arbetsgivaren att teckna en försäkring, högriskskydd, mot sjuklönekostnader och semesterlönekostnader som uppkommer vid semesterlönegrundande frånvaro. Det finns dock ett krav att de sammanlagda kostnaderna i företaget (exkl. sociala kostnader och särskild löneskatt) ej får överstiga 130 basbelopp under ett kalenderår. Försäkringen kostar 1,6% av lönesumman (Borell, 2000).

6.1.2 Kostnader för samhället

Mellan åren 2000-2001 ökade kostnaderna för sjukpenning, rehabiliteringsersättning och förtidspension med i genomsnitt 25 miljoner kronor - om dagen (Ernsjö Rappe et al, 2002). De samhällsekonomiska kostnaderna för dålig arbetsmiljö i byggbranschen är betydande. Underlag från arbetsmiljöverkets statistikenhet redogör för branscherna, husbyggnad, väg-, anläggnings- samt schaktarbeten antalet sjukdagar år 2000 vilket var 202.000. En synvinkel av de samhällsekonomiska kostnaderna, för hur samhällets totala produktion av varor och tjänster påverkas av arbetsskadorna, består av:

- Det direkta produktionsbortfallet genom sjukfrånvaro till följd av arbetsskador.
- Det framtida produktionsbortfallet på grund av förtidspension eller dödsfall. Dödsfall eller förtidspensionering räknas ur samhällets synvinkel som produktionsförlust.
- Förluster genom att resurser tas i anspråk för öppen och sluten vård samt kostnader för läkemedel.

(Lovén, 1994)

Kostnaden för produktionsbortfallet i byggbranschen uppgick år 2000 till 270 miljoner kronor. Arbetsmiljön är en starkt bidragande orsak till detta. Dessa

pengar skulle förslagsvis kunna användas till att bygga fler bostäder, höja pensionen, förbättra skolorna eller sänka skatten. Det finns dock ett stort mörkertal, alla arbetsolyckor och arbetsskador rapporteras inte. Det kan uppfattas som onödigt om sjukfrånvaron inte överstiger 14 dagar, eller så är orsaken att alla inte känner till att det ska anmälas till arbetsmiljöverket. Kostnader för de som blivit förtidspensionerade av arbetsrelaterade orsaker bör tas med i samhällsekonomiska beräkningar, då hamnar man över 270 miljoner kronor (Byggnads, 2002). Frånvaro från arbetet 2002 på grund av sjukdom kostade samhället 45 miljarder i sjukpenning och cirka 2 miljarder i rehabiliteringsersättning. Under samma år nybeviljades totalt 66900 nya förtidspensioner/sjukbidrag, och kostnaderna för alla som uppbar förtidspension/sjukbidrag under året var 49,9 miljarder kronor. I slutet av 2002 fanns det 470.000 personer med förmånerna (Philipsson Rolf, Sveriges Byggindustrier).

Smärta och värk i rygg, muskler och leder är den vanligaste orsaken till förtidspension. År 1995 infördes nya regler, personer med smärta och värk måste beredas möjligheter till arbete. Ett sätt att minska kostnader för samhället är byggindustrins Galaxenverksamhet (Holmström Eva, 2002). Deras arbete har lett till att varje Galaxenanställd har gett ett positivt resultat för samhället på cirka 208.000 kr/år (www.galaxenbygg.se).

Alla förvärvsarbetare, egenföretagare och uppdragstagare omfattas enligt lag om Arbetsskadeförsäkring, LAF. Denna innebär att man är försäkrad både mot arbetsolycka och såväl arbetssjukdom som sjukdom orsakad av smitta. Försäkringskassa bedömer skadan och ersätter kostnader för sjukvård (även utom riket), tandvård och särskilda hjälpmedel. Om arbetsolyckan orsakar bestående nedsättning av arbetsförmågan kompenseras den inkomstförlust som uppstått med livränta, upp till 100%. Inkomstförlusten kan dels bero på förtidspensionering eller genom ny anställning med lägre lön. Livräntan fyller ut till max 7,5 basbelopp och betalas upp till 65 års ålder. Samma gäller vid arbetssjukdom, dock ges ingen ersättning under akut sjukdomstid (d.v.s. innan förtidspension eller tillbakagång till arbete). Försäkringen finansieras via arbetsgivaravgifterna (Svenskt näringsliv, 2003).

För staten innebär arbetsrelaterad ohälsa både minskade intäkter i form av skatteintäkter och arbetsgivaravgifter samt ökade utgifter såsom sjukvårdskostnader och förtidspensioner (Marklund, 2000). Somliga anser att sjukpenning egentligen inte ska räknas som en samhällskostnad, för samhället

blir varken rikare eller fattigare på grund av att några medborgare ger andra medborgare pengar (Lovén, 1994).

Jämför man ersättning vid skada och sjukdom i Sverige med andra delar av världen har vi förhållandevis bra avtal. I exempelvis USA ersätts endast 50-60% av lönen. Antalet karensdagar kan variera mellan olika länder mellan 0 och 7 dagar (Lovén, 1994).

Samhället har på grund av den tredje sjuklöneveckan en minskad utgift för arbetssjukdom respektive arbetsolycksfall. Utgifterna/år blir vid arbetssjukdom och arbetsolycksfall:

	Före 1 juli	Efter 1 juli	Skillnad
för tjänstemän	219 544kr	208 649kr	10895
för yrkesarbetare	204 429kr	194 284kr	10145

(Se bilaga 10.2 och 10.6)

Vi har räknat med en medelinkomst för tjänstemän på 27 000 kr/månad och för yrkesarbetare 129,6 kr/h. Den sjuklönegrundande inkomsten, SGI, för tjänstemän beräknas genom att ta $[\text{månadslön} \cdot 12/365]$, och för yrkesarbetare $[40 \cdot \text{timlön} \cdot 52/365]$.

6.1.3 Kostnader för företagen

En arbetsolycka eller arbetssjukdom kan övergå till att individen måste sluta sitt jobb, detta kan då medföra att företaget får ökad personalomsättning. Effektivitets- och produktivitetsutvecklingen kan störas och sjukfrånvaro och personalomsättning medför även merkostnader för företaget (Lovén, 1994).

Premier till avtalsförsäkringar		[%]	
Arbetare		Tjänstemän	
AGB	0.01	ITP*	9
AGS	1.23	TGL (50kr/mån och anställd)	0.2
Avtalspension SAF-LO	4.22	TFA (AFA-försäkring)	0.01
		TRR (Avgift inom svenskt Näringsliv)	0.3
TFA	0.01	<i>Totalt</i>	<u>9.51</u>
TGL	0.43		
Totalt	<u>5.9</u>		

* Individuell, beror på inkomst, cirkavärde

Tabell 6.1.3.1 Se bilaga 10.1

Arbetstagare har genom försäkringsavtal ett grundskydd som företagen är tvungna att betala. Därutöver tecknar företagen försäkringar enligt kollektivavtal eller tecknar den enskilde privata försäkringar. Den obligatoriske försäkringen för arbetare, AFA, omfattas av AGB (avgångsbidrag), AGS, TGL, TFA och Avtalspension SAF-LO. Tjänstemän omfattas av TGL, TFA därutöver tecknas även försäkringsavtal som ITP (ff. Svenskt Näringsliv, 2003).

AGS är en avtalsgruppförsäkring som gäller vid arbetsoförmåga som har orsakats av sjukdom eller olyckfall. Sjukförsäkringen betalas ut under såväl sjukpenningtiden som tid med aktivitets- eller sjukersättning. Denna utges i form av dagersättning med 12.5% av sjukpenningen under kalenderdag (fr.o.m. 1 juli 2003) 21-360 (Ibid).

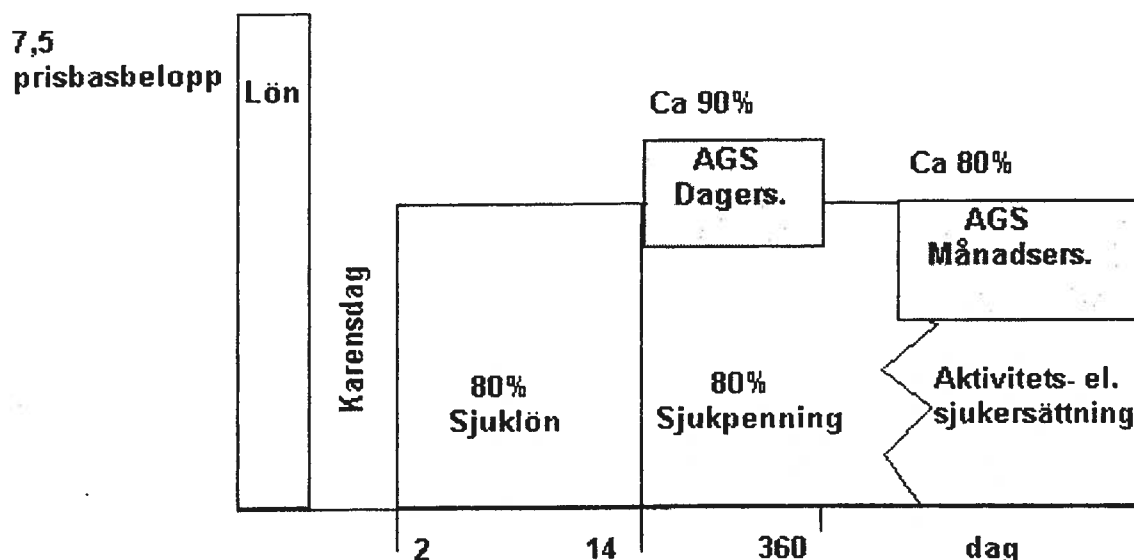


Bild 7.1.3.1 Ersättning vid sjukdom (Svenskt Näringsliv, 2003)

TGL, tjänstegrupplivförsäkring, är en livförsäkring som utfaller med engångsbelopp vid den försäkrades död. Försäkringen gäller även utanför arbetstid, med undantag om arbetstiden understiger 8 timmar per vecka (Ibid).

TFA är en trygghetsförsäkring vid arbetsskada som omfattar både arbetare och tjänstemän. TFA lämnar ersättning för kostnader i samband med arbetsskada (självrisk 500 kr), ersättning för sveda och värk samt vid oförmåga att arbeta (mer än 14 dagar) utges inkomstersättning för inkomstförlust vilket i de flesta fall täcker hela inkomstbortfallet. TFA lämnar även ersättning för framtida inkomstförluster som inte ersätts från annat håll (Ibid).

Avtalspension SAF-LO omfattar ålderspension, premiebefrielse vid sjukdom och föräldraledighet samt möjlighet att köpa familjeskydd. Premien är 3.5% av kontant bruttolön och betalas ut till den försäkrade från och med 65 års ålder, dock tidigast från 55 års ålder (Ibid).

Eftersom tjänstemän inte omfattas av AGS så kompletterar företagen dem med sjuklön för sjukperioden mellan dag 21-90. Företaget betalar ut 10% utav lönen upp till 7,5 prisbasbelopp utöver detta 90% av överstigande lön. Efter 90 dagars arbetsoförmåga (till minst 25%) har tjänstemännen rätt till Industrins och handels tilläggspension för tjänstemän, **ITP**, som betalas ut med 15% upp till 7,5 basbelopp. Vid inkomst över 7,5 basbelopp fyller ITPn ut mellanskillnaden med 65% respektive 32,5% (för inkomstbasbelopp 20

respektive 30) av lönen. ITP kostar företagen 14,2% (vi har räknat med cirka 9%, eftersom den är individuell beroende på inkomst) av den anställdes lön. Denna utökas med en kompletterande pensionsförsäkring, ITPK, vilken har en premie på 2%. För att underlätta för företag och tjänstemän vid uppsägningar som sker på grund av arbetsbrist tar man hjälp av trygghetsrådet, TRR. TRR är indelade i två olika typer av stöd, omställningsstöd och avgångsersättning. Denna finansieras genom en avgift på de anställdas lönesumma, 0,3% per år (Ibid).

Fasta personalomkostnader, overheadkostnader, består av kostnader för intern service, ledning, personaladministration, företagshälsovård, driftskostnader och lokaler*. Dessa kostnader upphör således inte till följd av att en person uteblir från arbetet. Kostnaderna kan variera mellan 15-30% av lönesumman för mindre företag och upp till 50% för större (Ibid).

Merkostnader i produktion/service uppstår då någon är sjuk och det samtidigt är hög belastning i verksamheten. Ersättning av frånvaro, produktionsstörningar, kvalitetsbrister, övervakande istället för utvecklande arbetsledning och ökat arbetsledningsbehov kan ge upphov till dessa kostnader (Försäkringskassan, 1998). Kostnaderna är störst för företagen under sjuklönedagarna. Sjukskrivningarnas kostnadskällor är:

- Korttidssjukskrivningar
 - ◆ sjukdom
 - ◆ otrivsel
- Långtidssjukskrivningar
 - ◆ rehabiliterings- och anpassningsfall
- Personalomsättning
 - ◆ otrivsel
 - ◆ vissa rehabiliteringsfall

(Sveriges Byggindustrier, 2000)

* Bodar 10-15kr, Verktyg och maskiner 10-20kr, Personlig utrustning 0-5kr, Arbetsledning 25-30kr, Central administration 30-35kr (Sveriges Byggindustrier, 2000).

Hög personalomsättning kan vara symptom på dålig arbetsmiljö och kan leda till höga kostnader för företaget. Personalens kunskaper måste bevaras för att inte vid höga personalomsättningar förlora kunskapen som finns i företaget. Den stabila kärna som har kunskaperna inom organisationen består av de som har lång erfarenhet och kunskaper om arbetet. Kunskaperna måste föras vidare till de yngre och här spelar denna kärna stor roll, likaså vid förändrings- och utvecklingsarbeten. Blir personalomsättningen hög ökas belastningen på den kvarvarande personalen. Självklart är inte heller låg personalomsättning något att sträva efter, det kan leda till att den viktiga förnyelsen inte sker (Lovén, 1994).

För att det ska bli en rättvis bedömning bör de mjuka parametrarna som exempelvis produktionsbortfall nämnas. Produktionsbortfallets konsekvenser kan delas in i

- Försening vilket kan leda till vite.
- Kompensation genom att låna in personal antingen från rekryteringsfirmor, andra byggföretag eller från andra arbetsplatser inom företaget. När en anställd är sjuk kan det vara svårt för företaget att finna en ersättare. Det finns olika sätt att ersätta dennes arbete, exempelvis genom:
 - ◆ vikariat
 - ◆ övertidsanställning
 - ◆ övertid
 - ◆ köpa tjänster eller legoarbeten
 - ◆ överutnyttja befintlig personal
 - ◆ effektivisering

Vilken typ företaget än väljer blir det en kostnad för företaget. Exempelvis när en ersättare sätts in i stället för den ordinarie personalen ökar kontrollkostnaderna - noggrannhet, kvalitetskrav, materialfel, toleranser och antal. Faktorer som påverkar produktionsbortfallet är kompetens, flexibilitet och personaltillgång (Lovén, 1994). Kostnaderna är alltså inte enbart ersättarens lönekostnader utan också kostnader för inkörningsperioden.

- "Utslitning" av befintlig personal p.g.a. att de får kompensera den sjuke/skadade.

Dessa tre beror i sin tur på vem som är sjuk samt vid vilken tidpunkt han/hon är sjuk samt varaktigheten. Det kan t.ex. vara mer kostsamt att ha en tjänsteman sjuk jämfört med en hantverkare.

Företagen har på grund av den tredje sjuklöneveckan en större utgift för arbetssjukdom respektive arbetsolycksfall. Extrautgifterna/år blir vid arbetssjukdom och arbetsolycksfall:

	Före 1 juli	Efter 1 juli	Skillnad
för tjänstemän	152 733kr	179 132kr	26 399
för yrkesarbetare	97 745kr	103 483kr	5738

(Se bilaga 10.2 och 10.6)

6.1.4 Kostnader för individen

Den anställda ska vid sjukdom göra en anmälan till arbetsgivaren, vilket vanligtvis görs per telefon. För att kunna få sjukpenning måste ett särskilt läkarutlåtande lämnas till försäkringskassan efter 28:e sjukdagen. Utlåtandet ska innehålla uppgifter om sjukperiodens längd, rehabiliteringsbehov och om pågående och planerad behandling. Man har rätt till rehabiliteringsersättning om man deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering samt har en rehabiliteringsplan som gjorts i samarbete med försäkringskassan. Arbetsträning och utbildning är exempel på sådana situationer (www.fk.se). Förändringar i den privata ekonomin kan kompenseras genom socialförsäkringssystemet och privata försäkringar. Individen ersätts vid arbetsolycksfall för invaliditet och genom ekonomisk gottgörelse för lidande och obehag som blir bestående. Även kläder, glasögon, läkemedel och resekostnader ersätts. En så allvarlig skada som blindhet kan dock aldrig ersättas ekonomiskt, till råga på allt måste dessutom familjen ändra sina levnadsvanor. En skada kan påverka olika välfärdskomponenter som till exempel att ha inkomst, hälsa, bostad arbete och utbildning eller att känna familjegemenskap och ha sociala förhållanden. Andra faktorer som anseende/prestige, vara behövd samt kunna ta vara på sin fritid är svåra att värdesätta i pengar. Hur mycket är det egentligen värt att ha hälsa och arbete? Hur mycket är det värt att få känna sig behövd? Självklart värderas detta individuellt.

Vid sjukfrånvaro minskar personens disponibla inkomst på olika sätt såsom:

- Ordinarie lön ersätts med sjuklön från arbetsgivaren (80%) och sjukpenning från försäkringskassan (77.6% upp till 7.5 basbelopp).
- Individen får minskad möjlighet att arbeta övertid under sjuktillfället.
- Delar utav läkemedelskostnaderna är subventionerade, resten får individen bekosta själv.
- Individen behöver kanske utnyttja bil i större utsträckning än tidigare. Detta medför ökad kostnad för transport.

(Lovén, 1994)

Till följd av lagändringen minskas den årliga inkomstförlusten för tjänstemän som tidigare var 73.551 kr vid arbetssjukdom. I dagsläget blir denna förlust 59.360 kr. I denna siffra inkluderas ersättning från TFA (Se bilaga 10.2 och 10.6).

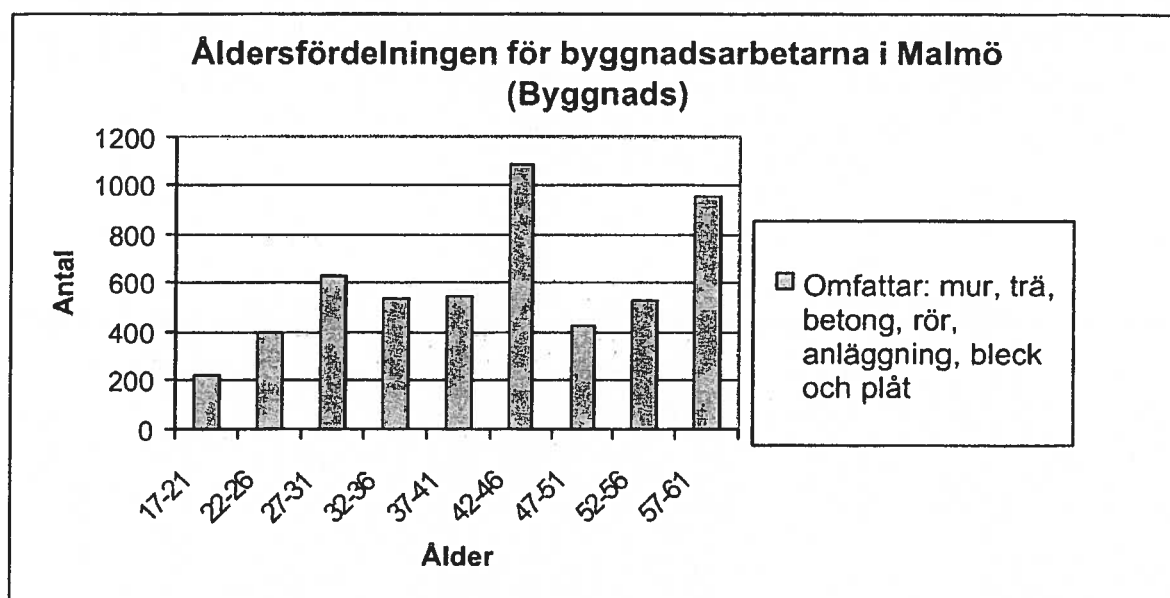
För byggnadsarbetare ökar dock den årliga inkomstförlusten vid arbetssjukdom från 42.245kr till 47.934kr. I denna siffra inkluderas ersättning från TFA och AGS (Se bilaga 10.2 och 10.6).

6.1.5 Frånvaro och avgång från branschen - nuläget och utvecklingstendenser

Det tycks vara särskilt slitsamt inom byggbranschen, i jämförelse med många andra branscher har byggbranschen ett stort antal förtidspensioner. Genom tiderna har arbetet blivit lättare rent kroppsligt samtidigt som det blivit mer tidspressat. Denna kombination är ofta också fysiskt påfrestande vilket inte kroppen klarar av i längden. Alla människor minskar sin prestationsförmåga med stigande ålder. Såväl fysisk arbetsförmåga som muskelstyrka minskar med cirka 1/3 mellan 20 och 65 års ålder (Galaxenprojektet Nova G [3], 1993). Andelen långtidssjukskrivna i samhället ökar med stigande ålder. Flerdagarsfrånvaron är alltså högre hos äldre personer på grund av hälsoskäl, dock har de lägre korttidsfrånvaro jämfört med de yngre (Lovén, 1994).

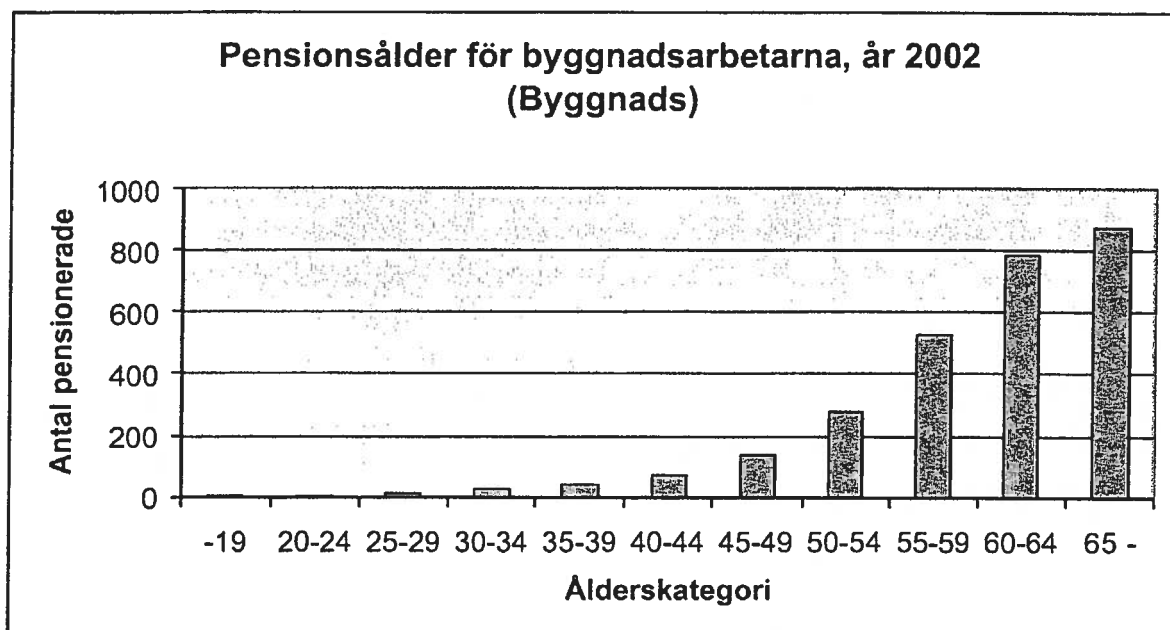
Men det som skrämmer mest är att från 31 år och upp till pensionsåldern har nästan var fjärde byggnadsarbetare varit sjukskriven minst en månad under det senaste året. Det är tydligt att ju fler år som byggnadsarbetare desto större risk att råka ut för en bestående skada. Det är även så att arbetet förr eller senare

leder till en mer eller mindre allvarlig bestående åkomma. Det är lätt att se hur skadorna långsamt men säkert smyger på dem som är verksamma på byggena. Av Byggnads undersökning (2001) tror sig 30% av personerna uppleva pensionsålder i yrket och 29% tror att de kommer att byta bransch. 27% tror att de blir förtidspensionerade och 15% att de inte får uppleva pensionsåldern i branschen av annat skäl. Det visade sig att den andel som tror sig arbeta inom sitt nuvarande yrke fram till pension är lägre än vad undersökningarna året innan visade. Det måste vara attraktivt att bli byggare för att rädda den framtida rekryteringen till branschen (Byggnads, 2001).



Tabell 6.1.5.1 Uträkningar ger att medelåldern i Malmö är 48 år. Se bilaga 10.3

Stora företag har högre sjukfrånvaro jämfört med mindre. Ju högre tillväxt ett företag har desto lägre sjukfrånvaro. Dessutom är frånvaron i tätorter är större än frånvaron i glesbygd (Lovén, 1994).



Tabell 6.1.5.2 Antal i åldersgruppen som leder till förtidspension, ej egenföretagare. Medelålder vid förtidspension är 57 år. Se bilaga 10.4

6.2 Intervjuer

6.2.1 Företagens åsikter

För att ta del av företagens åsikter har vi träffat ansvariga för arbetsmiljön på sex olika stora byggföretag. Kapitlet presenterar all information som erhållits, särskiljning har i allmänhet inte gjorts för att värna om källan. Det är en enorm skillnad mellan företagens arbetsmiljöarbete. Vissa har välutvecklade förebyggande system medan andra tror sig ha det, samtidigt så är vissa väl medvetna om att de har och kommer att få problem.

Som inspiration i förebyggandearbetet har vi haft JM som sedan en längre tid aktivt jobbar med att sänka sjuktalen. De använder sig bl.a. av morgongymnastik, behandling av sjukgymnast på arbetsplatsen, individuella stödförband, nack- och ryggskola, naprapatbehandlingar till samtliga anställda m.m.. Morgongymnastiken som pågår i tio minuter betalas av företaget då den förhandlats in i ackordet. Denna hålls under organiserade former av 10-12 utbildade hantverkare och trots att den är frivillig deltar ca. 80%. För att öka trivselfaktorn anordnas familjedagar samt ges den anställda en förståelse för sin funktion i företaget. Dessutom ersätter JM mellanskillnaden i föräldrarledighetsersättning för att uppmäna till föräldraledighet. Även NCC

har ett väl utarbetat program för hälsa och säkerhet. Utmärkande för dem är att de har friskvårdsinspiratörer och seminarier i t.ex. stress och kostens betydelse som är till för samtliga inom företaget. Specifikt för tjänstemän är att de stimuleras till fysisk aktivitet i mer än 30 minuter/dag genom att företaget tillhandahåller stavar och stegmätare. För att förebygga belastnings- och förslitningsskador har det för yrkesarbetarna funnits sträckbänk (ryggförlängare) på en arbetsplats. Samtliga företag har även policyn att gå igenom en skyddspärm vid uppstart av byggen. PNB har tidigare haft en massagebuss för sina anställda, det vill säga att den även åkte ut till byggarbetsplatserna. Samtidigt som personalen fick massage hade massagebussen funktionen att fånga upp "surr" som skvaller och problem. SKANSKA menade att hos dem hade man trygg anställning i och med storleken på företaget, medan Interoc såg fördelar med att vara litet företag och därmed kunna se till varje enskild individ. PEAB ansåg att tempot måste sänkas för att kunna klara av arbetsmiljöproblemen.

Generellt för byggföretagen är proceduren vid sjukfrånvaro. Samtliga försöker hålla en god kontakt med den sjuke, vilket innebär ett telefonsamtal efter en till två veckor. Därefter kopplas försäkringskassan, länsanpassningsgruppen med flera in för att hjälpa till i rehabiliteringen. Företagen upprättar också en arbetsmiljöplan enligt föreskrifter samt erbjuder sina anställda ekonomiskt bidrag till träningskort. Vidare har försök gjorts till fler förebyggandeåtgärder såsom att i arbetsmiljöplanen upprätta en riskanalys med riskeliminering samt utöver detta uppföra en databas över förbjudna material. Förslag för att minska frånvaron är att införa månadslön, använda sig av prefabricerat material samt byta arbetsmetoder som t.ex. limning av gipsskivor (vilket reducerar antal skruvar från 47 till 9 st). För att genomföra de flesta åtgärderna krävs att personalen utbildas. Majoriteten anser att byggnads kan bidra med denna utbildning. Ytterligare förslag är poängsystem för att motionera samt god handhållning med bra verktyg och material. Dessa skulle kunna utnyttjas i meritförteckningar och ge förmåner såsom exempelvis ytterligare bidrag till hjälpmedel samt diverse förebyggandeåtgärder. Det sägs nämligen att dagens blivande snickare har sämre fysiska förmåga och är sämre fysiskt förberedda för yrket än förr, detta resulterar i att de blir skadade tidigare. Kanske kan detta bero på indragningar i skolgymnastiken, samt en mindre varierande fritid.

Många tror att övergång till månadslön skulle minska olyckstillbudet och skadorna, samt ge ett noggrannare arbetsresultat. Man menar också att

långtidssjukfrånvaron är lägre vid fast lön än vid ackordslön, på grund av färre förslitnings- och belastningsskador. Detta motsägs dock med anledning av att ackorden kräver god planering för att öka effektiviteten, planeringen utesluter då inte skyddsarbetet. Det positiva med ackorden kan också vara att det driver folk att gå till arbetet om de står i valet att prioritera bort det en dag, samt ger en god laganda. Detta kan dock bli fel genom den rådande machoattityden som finns i byggbranschen där man går till arbetet trots sjukdom och visar nonchalans mot krämpor. Detta görs även pga. ackordslönen för att inte försämra medarbetarnas löner.

I samband med den tidigare diskussionen om ergonomiska hjälpmedel tros dessa inte användas i lika stor grad vid ackord då det tar för lång tid. Detta tror vi delvis beror på att man inte har så stor kännedom om dem och därför inte skapat rutiner för att arbetet ska gå snabbt och lätt. Det är alltså inte en fråga om hjälpmedel finns eller ej, utan problemet ligger i att få ut informationen till platschefer och till byggarbetsplatser. Kunskapen om ergonomiska verktyg bidrar, som vi tidigare nämnt, Byggpiloterna med vilket skulle kunna utnyttjas i större grad. Prefabricerat material är också ett ergonomiskt alternativ för att minska skador som exempelvis vibreringsskador. Vi har sett en positiv tendens i denna fråga, företag som säger upp anställda som inte använder de ergonomiskt riktiga verktygen. Det ligger nämligen en stor frustration över att många hantverkare inte förstår och inser vikten av att ta vara på sin hälsa.

Ett företag tog upp problematiken med korttidsfrånvaron i branschen, ett förslag för att minska denna är en ökning av antalet karensdagar. Sjukfrånvaron minskas även med färre korttidsanställningar vilket kan vara svårt eftersom byggbranschen är dynamisk. Dessutom vill många införa läkarundersökningar och drogtest vid nyanställningar, detta kan resultera i att provanställning avskaffas. Vissa företag gör dock drogtestar idag vid arbeten som medför särskilda risker.

Positivt för företagen är Arbetsmiljöverkets inspektioner, vilka stöttar arbetsmiljöansvariga med kontrollen på byggarbetsplatserna. Bristerna ligger oftast i arbetsmiljöplanen, dåliga ställningar samt otillfredsställande städning.

Slutligen för att förändringar ska kunna ske krävs även en god kommunikation mellan byggarbetsplatsen och ledningen för att snabbt kunna sätta in åtgärder.

6.2.2 Fackförbunden med fleras åsikter

För att få ytterligare perspektiv på arbetsmiljöproblemen bestämde vi oss för att även besöka fackförbunden Byggnads, SECO, SIF, Sveriges byggindustrier samt Länsanpassningsgruppen. Samtliga anser att det fanns tydliga problem inom området dock uppfattas dessa på olika sätt. Bland annat skiljer sig uppfattningen om var problemen ligger, i arbetet eller privatlivet. En annan aspekt är hur löneformen påverkar, går ackord hand i hand med arbetsmiljön?

Alla inser att det krävs förändringar men att det är en ekonomisk fråga. Lösningen kan vara att man inte tittar på kortsiktiga kostnader, det krävs ett långsiktigt tänkande. SIF föreslår att man ska belöna företagen för att erhålla goda sjukfrånvarosiffror. Sveriges Byggindustrier anser att skaderisken kan minskas genom upprättande av en arbetsmiljöplan innehållande organisationsplan (hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras), ordnings och skyddsregler samt riskanalys med åtgärder. Planen ska upprättas av platschefen, då han är mest lämpad, men ansvaret borde ligga hos beställaren.

Det har tidigare varit lättare att nonchalera kostnaderna vid sjukfrånvaro då försäkringskassan ersatt med sjukpenning redan efter två veckor. Nu krävs en förändring och Byggnads föreslår därför en "förebyggandepenning" där man omplacerar sjuklönen till innan den anställde blir sjuk i förebyggandesyfte. Cheferna måste vara delaktiga i åtgärder och hjälpa till att planera för t.ex. maskinbyte och tid hos sjukgymnast. I förebyggandesyfte borde också företagshälsovården ha sjukgymnast, naprapat, kiropraktor och skyddsombud istället för endast läkare och sjuksköterskor. Det är dock positivt att många använder sig av läkare som har erfarenheter av branschen.

Arbetsdagarsidan har under en längre tid förespråkat kortare arbetsdagar, detta anses inte orsaka ytterligare tidspress och heller inte i sin tur stress. Statistik visar nämligen att tidspressen inte påverkar stress utan att den snarare ger en sekundär effekt med slarv och skador som följd. Företag är dåliga på att rapportera tillbud till arbetsmiljöverket vilket delvis leder till att inga förhållningsregler skapas, detta hade företagen kunnat dra nytta av.

Ytterligare viktiga faktorer är personkemi, information/påverkan på skolorna som Byggnads organisation "Framtidshuset" gör och åter igen att individen tar sitt ansvar genom att komma med förslag på hur man vill lägga upp sitt arbete, förebyggandeåtgärder samt rehabiliteringsplaner. Detta skulle kunna

underlättas med hjälp av att ge byggnadsarbetare ökat antal UVA-timmar från nuvarande ca 5h/år till, åtminstone samma som tjänstemän, ca 20h/år.

Slutligen påpekas att anläggningssidan har lägre sjuktal vilket beror på att de hinner hämta sig under vinterhalvåret. Med detta i baktanke kan man fundera över säsongsanpassning av byggsidan d.v.s. att försöka förlägga arbetet utomhus på sommaren och inomhus på vintern.

6.3 Hinder och möjligheter i arbetsmiljöarbetet

I metodkapitlet introduceras vår enkätundersökning som gjorts till arbetsledningen (arbets-/entreprenad-/projektchefer och personal-/arbetsmiljöansvariga) samt till platschefer från större byggföretag i regionen. Som tidigare nämnts var syftet med enkätundersökningen att få en bild av informationstillgången i arbetsmiljöfrågor, samt lokalisera och belysa problemen inom arbetsmiljön. Mycket tyder på att det är tidsbristen och ibland även ekonomin som är grunden för den inte alltid så tillfredsställande arbetsmiljön. Följande kapitel redogör för resultatet först på generell nivå därefter arbetsledning och platschef för sig och tillsist görs en jämförelse av bådas svar.

Vi ställde frågan vad som ses som det största problemet med att förbättra arbetsmiljön, dessa skulle rangordnas från 1 (störst) till 5 (minst)

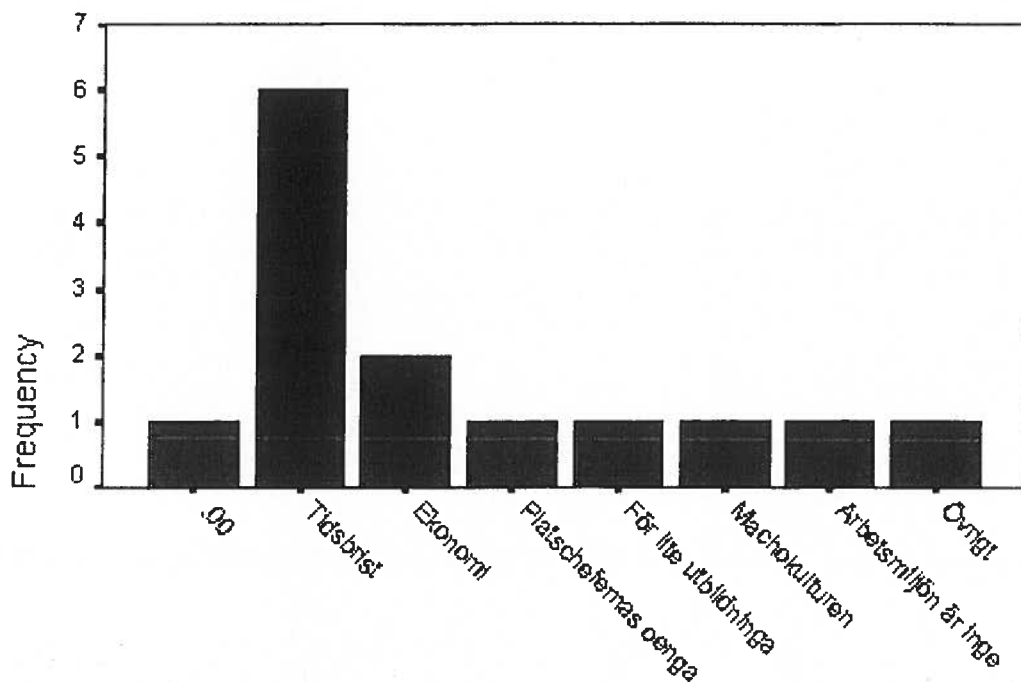
Arbetsledningen rangordnade följande:

1. Tidsbrist
2. Ekonomi
3. Arbetarnas ovilja
4. För lite utbildningar finns
5. Machokulturen
6. Platschefernas oengagemang
6. Ansvaret ligger på ngn annan såsom tillverkarna av material och verktyg, skola etc.
6. Arbetsmiljön är inget som prioriteras
7. För lite information finns
7. Det finns inga bra förebilder
8. Ingen vill ansvara för konsekvenser
9. För lite besluts- och handlingsutrymme
10. Företagsledningens oengagemang

10. Information finns men svårigheter att få tag på den

11. Övrigt

Detta visas i tabellen nedan som visar de tillfrågades förstahandsval.



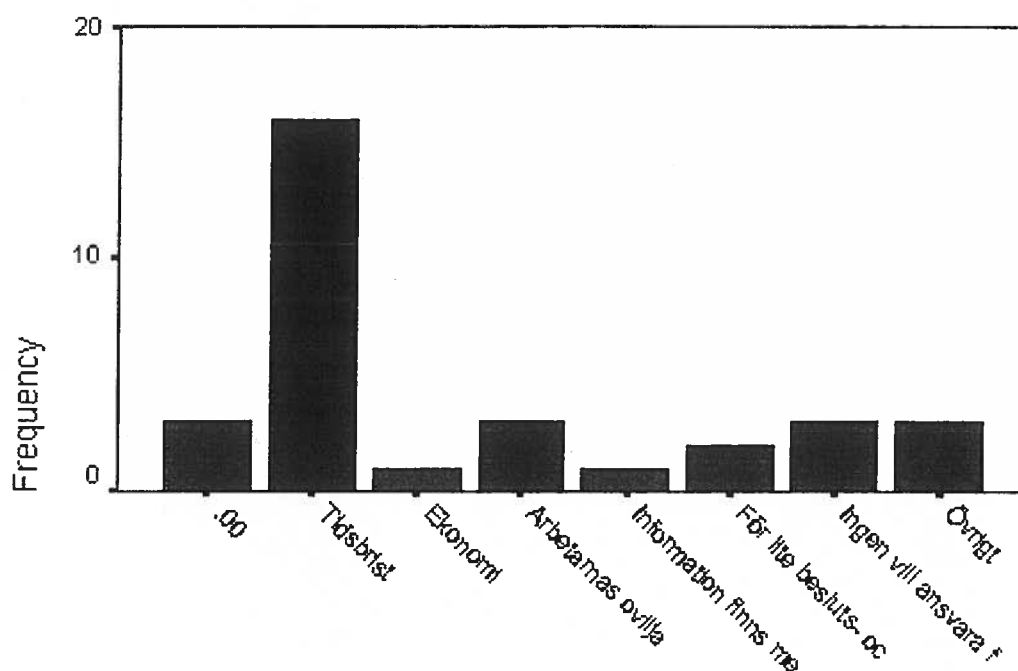
Figur 6.3.1 Frekvensen anger antal personer. .00 visar antal personer som har angett annat alternativ än de som finns med i figuren.

Platschefernas rangordning:

1. Tidsbrist
2. Ekonomi
2. För lite utbildning finns
3. Arbetarnas ovilja
4. Ingen vill ansvara för konsekvenser
4. Övrigt. Här har angetts korta byggtider, bristfällig projektering, stort antal UE och deras UE, ackord samt att beställare och arkitekter inte bryr sig.
5. Ansvaret ligger på ngn annan såsom tillverkarna av material och verktyg, skola etc.
5. Machokulturen
6. Information finns men svårigheter att få tag på den
7. För lite information finns

7. För lite besluts- och handlingsutrymme
8. Arbetsmiljön är inget som prioriteras
9. Företagsledningens oengagemang
10. Det finns inga bra förebilder
11. Arbetschefernas oengagemang

Liksom föregående visas i tabellen nedan platschefernas förstahandsval där man tydligt ser att tidsbristen är den största orsaken.



Figur 6.3.2 Frekvensen anger antal personer. .oo visar antal personer som har angett annat alternativ än de som finns med i figuren.

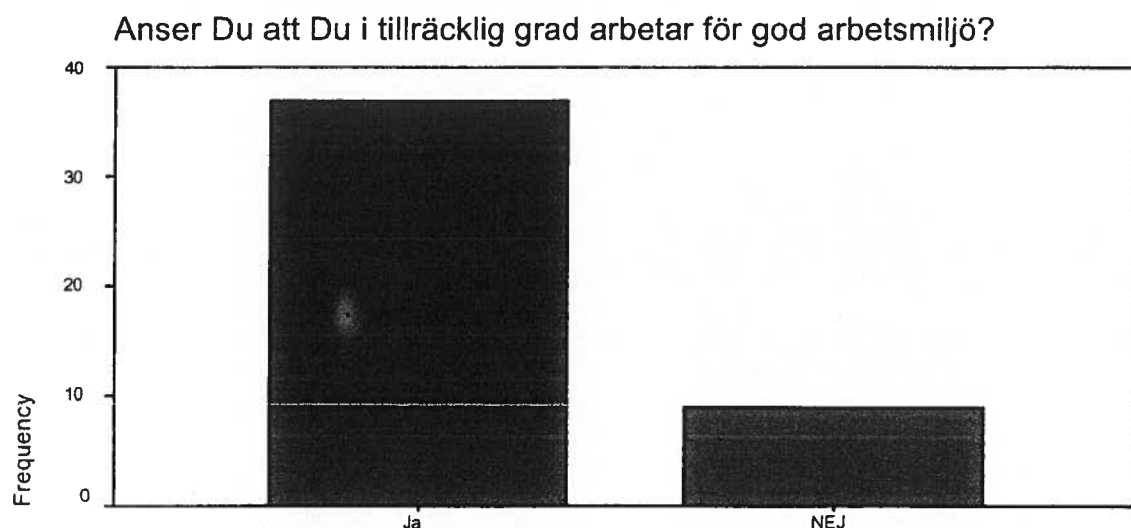
Båda parter hävdar således att tidsbrist är det främsta problemet med att förbättra arbetsmiljön, hela 42,9% av arbetsledningen och 50% av platscheferna anser detta. Detta har länge varit ett stort problem enligt Mikaelsson (1992), då man redan 15 år tillbaka uppmärksammade en stor tidspress i branschen. Efter tidspress kommer ekonomi och arbetarnas ovilja. På femte plats i rangordningen har machokulturen valts. I jämförelser mellan ovanstående anser platscheferna att för lite utbildningar är ett mindre problem. Dessutom anser de att ingen vill ansvara för konsekvenser, övriga faktorer och att ansvaret ligger på någon annan såsom tillverkarna av material och verktyg.

skola etc. är ett problem vilket deras överordnade inte gör i lika stor utsträckning.

6.3.1 Generell nivå

Personerna som svarat anser sig väl informerade om effekter och risker, åtgärder dock färre gällande AFS föreskrifter. AFS information skickas regelbundet ut till företagen, och borde därmed inte vara obekant i så stor grad. Beträffande effekter och risker, vilket man borde vara mycket väl informerad om, ifrågasätts hur arbetsmiljöplan med riskeliminering och t.ex. bra skyddsronder ska göras om inte full medvetenheten finns. Information angående åtgärder bör också ges i större utsträckning, vilket även ska tas hänsyn till i arbetsmiljöplanen.

I frågan om man anser sig arbeta för god arbetsmiljö i tillräcklig grad svarade 78,7% ja och 19,1% nej. Anmärkningsvärt att så mycket som en femtedel anser att de inte arbetar för god arbetsmiljö i tillräcklig grad. Detta beror sannernligen också på tidsbrist samt möjligtvis att man inte prioriterar något som kanske inte får genomslagskraft hos yrkesarbetarna, då deras ovilja angetts som tredje största problemet att förbättra arbetsmiljön. Finns även en möjlighet att det förekommer fler som inte arbetar i tillräcklig grad för god arbetsmiljö men dessa har svårigheter att erkänna det, en liten effekt av machokulturen som i första frågan påstås finnas i liten grad. Detta kan innebära att personerna inte ser och eventuellt erkänner sina brister.



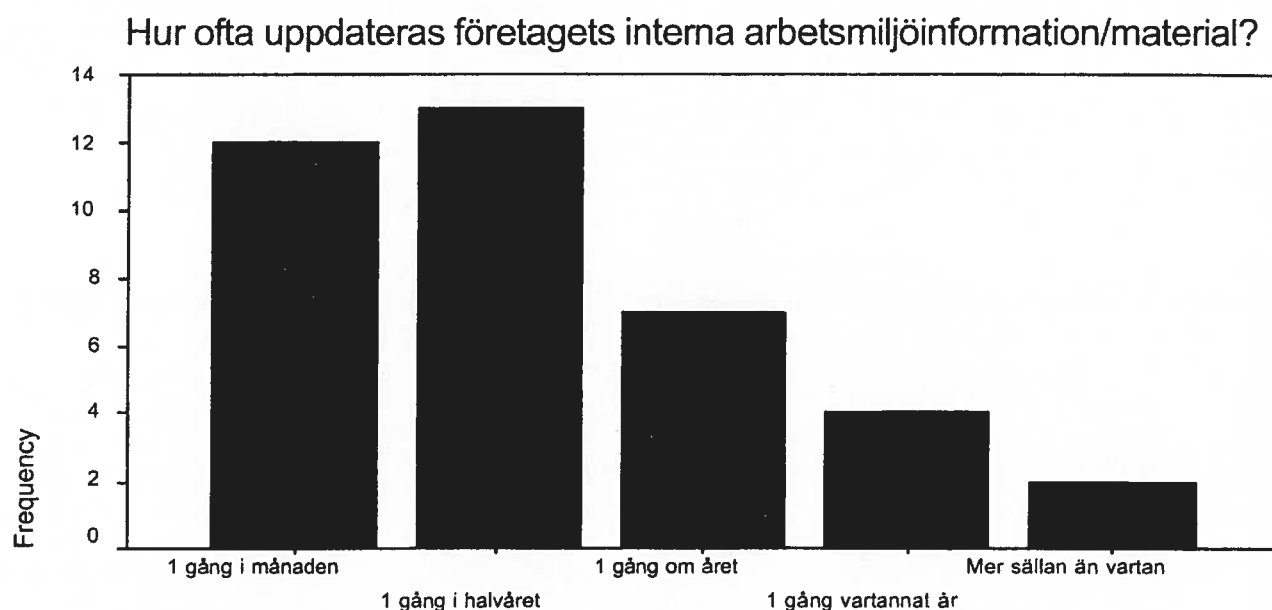
Figur 6.3.1.1 Frekvensen anger antal personer.

Genom enkäten har vi även fått fram att de flesta (85,1%) bedömer att man kan göra ekonomiska vinster av systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, detta förvånar då personerna samtidigt inte använder sig av det mer än på 40% av arbetsplatserna (Arbetarskyddsstyrelsen, 1999). Det förvånar också då det har angivits att ekonomin i många fall begränsar arbetsmiljöarbetet. Vi tror att ingen vill ta tag i problemen eftersom man anser att det inte ligger på ens eget ansvar. Det framgår också att det finns för lite utbildningar, detta är ett problem med tanke på medvetenheten om att SAM är vinstgivande samtidigt som vetskapen om tillvägagångssättet inte finns. Hela 85,1% ser inte ett ekonomiskt hinder i att utveckla arbetsmiljön på arbetsplatsen, vilket vi ser som positivt. Även här bör det ekonomiska problemet påpekas precis som i föregående fråga. I detta fall antar vi att personerna har tidsbristen i åtanke. Även att det upplevs som att yrkesarbetarna är ovilliga att ta del och hjälpa till med arbetsmiljöförbättringar kan vara en anledning till att det inte görs tillräckligt för att förbättra situationen. Det ligger lite i det "sunda förnuftet" att det inte ska finnas ett hinder i att utveckla och förbättra miljön, det går inte att skylla på att det inte finns pengar att tillgå. Vidare gällande ekonomiskt hinder i att utveckla sig själv i arbetsmiljöfrågor, t.ex. genom att gå kurser, tidsmässigt (då "tid är pengar") svarade 83% nej. Återigen måste det handla om tid samt att det tycks att utbudet av utbildningar är för litet. Ett bättre strukturerat arbete och planering kan i vissa fall vara tidsvinnande. Det kan också tänkas att även här påverkar machokulturen på så sätt att man tror sig veta mer än vad man gör, eller som tidigare nämnts att det kan vara besvärande att visa brist i sitt kunnande.

Det framgår att information angående krav från myndigheter, hälsorisker från företagshälsovården samt utrustning från materialtillverkare är snarare svårtillgänglig än lättillgänglig. Gällande företagshälsovården måste dessa marknadsföra sig bättre och i större utsträckning för att företagen ska uppmärksamma dem och se nyttan. Det kan tänkas att problemet ligger i att FHV inte heller har tid och pengar till att vara tillgängliga. Beträffande lättillgängligheten till information om utrustning från materialtillverkare finns det föreskrifter som anger att det vid leverans ska medfölja information om hur anordningarna, ämnena och förpackningarna ska handhas. Om det anses att ansvar inte ligger på en själv så kanske man inte uppmärksammar den information som finns, då kan denna uppfattas som svårtillgänglig. En förbättring kan även göras genom att större krav ställs. Dock har man tidigare svarat att man anser sig vara välinformerad vilket troligen inte speglar verkligheten i så stor grad som denna fråga. Informationen som upplevs finnas

har man mestadels tagit del av. Materialet som finns måste tydliggöras och spridas bättre för att nå alla.

Företagets interna information verkar uppdateras relativt ofta, vilket är positivt. Vi drar slutsatsen att det är denna information som gör att de tillfrågade anser sig välinformerade med tanke på tidigare ställd fråga, detta kan bero på att den är mer lättillgänglig än övrig information. De som inte svarat på frågan har angett att den uppdaterats vid behov eller har troligen inte kännedom om hur ofta den uppdaterats.

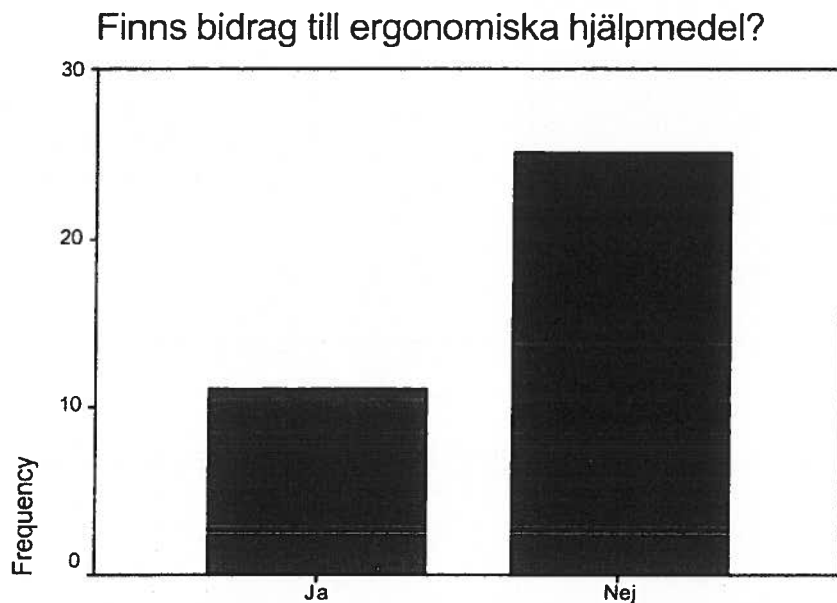


Figur 6.3.1.2 Frekvensen anger antal personer.

Ytterligare positiva reflektioner har gjorts över att företagen tycks bry sig, och att engagemanget i arbetsmiljöfrågorna uppfattas som relativt stort. Denna slutsats kan styrkas med första frågan där båda parter anser att företagsledningens oengagemang ligger näst sist i rangordningen, det vill säga att detta inte anses vara ett problem.

Majoriteten (69,4%) vet inte om att det finns bidrag till ergonomiska hjälpmedel, möjligtvis är anledningen informationsbrist eller att det är relativt nyinfört. Det framgår därmed att informationen om dessa är otillräcklig och bör framföras i större utsträckning. Anledning till detta kan vara att försäkringskassan är en belastning att kontakta och det krävs arbete för att

söka bidragen, denna tidsåtgång är då ytterligare en stressfaktor. Detta kan skötas av yrkesarbetarna, om större ansvar lades på dessa för inköp av verktyg och material såsom spik, skruv etc. Vi tror dock att detta kommer att vara svårt att genomföra eftersom de uppfattas som ovilliga att förändra och hjälpa till i frågor som inte anses ligga på deras ansvar då detta inte ersätts i ackordslönen.



Figur 6.3.1.3 Frekvensen anger antal personer.

Det finns i regel en medvetenhet om vilka förmåner, såsom trivselaktiviteter, massage träningskort eller dylikt, företaget erbjuder, dock är det endast ett fåtal som använder dessa. Kanske beror detta på machokulturen och arbetarnas ovilja. Möjligt är också att nyttan inte ses eller inte prioriterar tiden till dessa "aktiviteter". Vi tror även att det kan vara en lojalitetsfråga från hantverkarnas sida, varför engagera sig i ledningens aktiviteter då man inte känner sig som en del i företaget. Det kan dessutom vara avgörande hur informationen sprids till yrkesarbetare och övriga anställda. Beträffande aktiviteter bör nämnas beställarens delaktighet, taklagsfester anordnas alltmer sällan. Det bör också poängteras att landgång, tårta, kaffe och kaka är mycket uppskattat vilket förekommer i större grad på mindre arbetsplatser där det är mer enkelt praktiskt sett. Denna uppskattning behöver yrkesarbetare, vilket delvis beror på gamla traditioner. Gällande träning skapas en ond cirkel, många tycker att det är ansträngande att träna när man är trött efter en hård arbetsdag, detta leder i sin tur till sämre ork på arbetet. En fjärdedel vet lite om förmåner vilket

möjligtvis också påverkas av tidsbristen. Åldern kan också avgöra intresset, det är tydligt att de yngre arbetarna nyttjar förmånerna i större utsträckning. Det kan bero på att det i dagsläget är trendigt med träning, särskilt gymträning, vilket även äldre har stort behov av. Vi vill framföra att en "fystränare" som personalen kan rådgöra med kan vara att rekommendera som förutom rätt träning kan driva till ökat intresse.

6.3.2 Arbetsledningens perspektiv

Det verkar som att kostnaderna för arbetsmiljön är inräknade i upphandlingen av projekt (73,3% av fallen), frågan vi ställer oss är på vilket sätt och hur mycket? Det är dock 20% som anger att man inte räknar in detta, hur ska då arbetsmiljön finansieras? Vi tror att detta inte görs i brist på pengar, det kan vara svårt att vinna en upphandling om priserna höjs på grund av arbetsmiljön som inte samtliga i branschen medräknar. Om alla skulle ta hänsyn till detta ur konkurrenshänseende skulle det inte medföra problem. Arbetsmiljöcertifiering tror vi skulle öka pressen på varandra inom branschen. Optimalt är om det skapas sådan goodwill så att företag inte köper in underentreprenörer samt varor och tjänster från tillverkare av material och verktyg som inte är arbetsmiljöcertifierade. Troligtvis krävs det att de stora företagen börjar ställa krav för att få en uppåtgående trend. Denna fråga diskuteras även senare i uppföljningsintervjun.

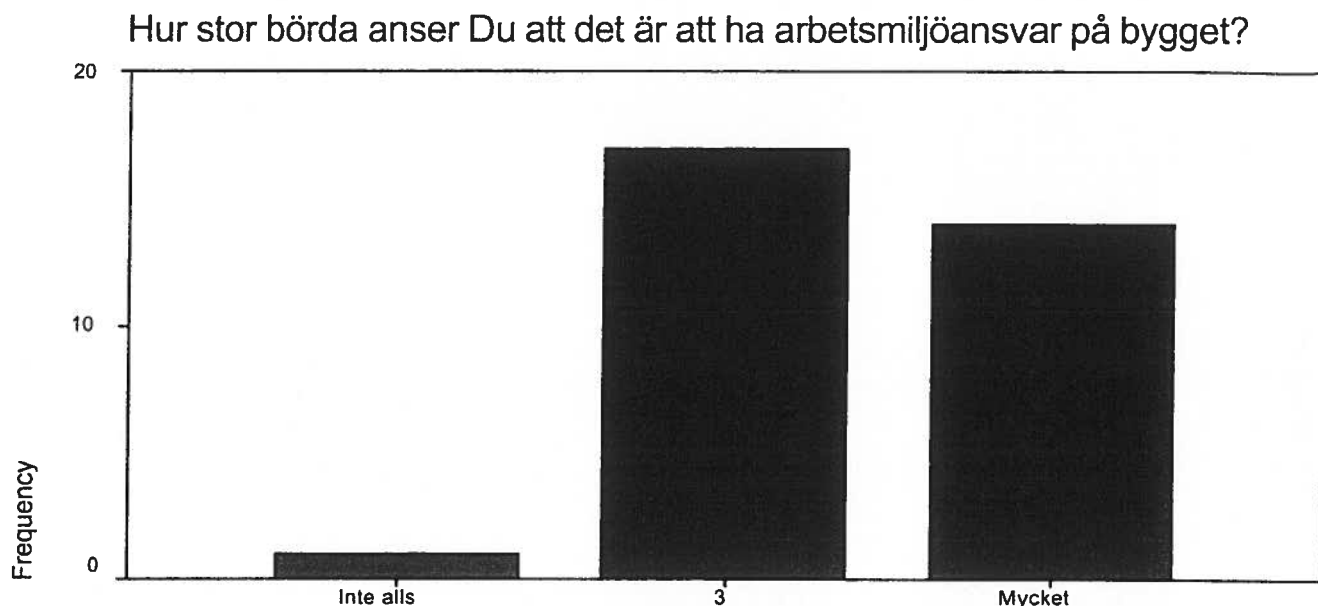
Arbetsmiljöinformation ges inte till platschefer särskilt ofta med tanke på hur ofta materialet uppdateras. Det framgick ur enkäten att den största frekvensen var en gång i halvåret med 40%. Detta kan tänkas bero på tid, ekonomiska problem eller att platscheferna i liten grad verkar oengagerade (vilket i sin tur kan handla om tid och pengar, enligt tidigare ställd fråga). Det bedöms möjligen inte heller som lönsamt att ge information om materialet inte uppdateras så ofta. Vi tolkar även att en fjärdedel inte ger informationen mer än en gång om året kan ha resulterat i att platscheferna anser att det inte finns tillräckligt med utbildningar.

6.3.3 Platschefernas perspektiv

Information till yrkesarbetarna ges i medeltal varannan vecka. Positiv siffra trots att, som tidigare nämnts, platscheferna enligt enkätundersökningen anser att yrkesarbetarna är oengagerade och därmed kanske inte intresserar sig särskilt mycket. Mestadels är informationen som ges troligtvis arbetsplatsrelaterad gällande exempelvis städning och skyddsutrustning (hjälm etc.). Se även fråga fem i uppföljningsintervjun.

Utbudet av arbetshjälpmedel som handverktyg och handmaskiner (inklusive t.ex. bockar och stegar), arbetsmaskiner och arbetsplattformar (t.ex. liftar, kranar och ställningar), personlig skyddsutrustning samt säkerhets-/skyddsutrustning (t.ex. räcken) anses som mycket stort. Då vi ställde frågan om de nyutvecklade ergonomiska hjälpmedel prioriterades framför de "gamla" beprövade, fick vi positivt (ja) resultat i 78.1% av fallen. Denna siffra kan dock förbättras, om grunden är ekonomiska hinder, genom att söka bidrag. Frågan är vem det är som prioriterar de nyutvecklade hjälpmedlen. Är det platscheferna så kan man undra om dessa används, och är det yrkesarbetarna köps förhoppningsvis dessa in av platscheferna. Återigen är det tid och pengar som är avgörande faktorer. Gällande tid och pengar kan detta också begränsa möjligheter för platscheferna att förbättra arbetsmiljön på byggarbetsplatsen. Det framgår dock av enkäten att förbättringsmöjligheterna är stora. Vi tror att om yrkesarbetarna verkat engagera sig mer, och visat platscheferna mer uppskattning, hade platscheferna i sin tur också engagerat sig ytterligare och därigenom fått utökade möjligheter att förbättra arbetsmiljön. Det är dock få som vill ansvara för konsekvenser enligt undersökningen, som tidigare nämnts anser vissa att ansvaret vilar på tillverkare, skola etc. Om man ser problemet ur det perspektivet har man föga möjligheter till förbättring.

Det anses vara en stor börda att ha arbetsmiljöansvar på bygget. Detta kan bero på den pressade tidsplanen samt kärv ekonomi. Även pressen att ha arbetsmiljöansvar kan vara betungande då den ansvarige kan känna sig pressad från både arbetsledning och yrkesarbetare. Ges klara mål och riktlinjer borde arbetsmiljöarbetet underlättas. Nyttan måste ses och detta kan göras genom att se konkreta siffror på att arbetet med miljön givit resultat. Om man är medveten om att ett bra jobb görs enligt direktiven och som gett goda efterverkningar kanske inte ansvaret ses som en börda.



Figur 6.3.3.1 Frekvensen anger antal personer.

6.3.4 Resultat av jämförelse mellan arbetsledning och platschefer

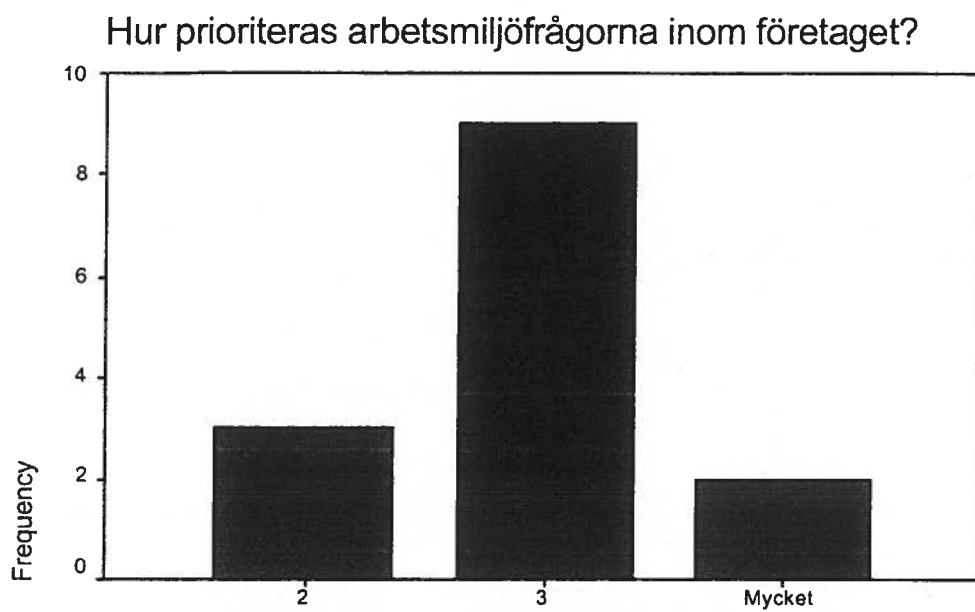
I frågan om kontakt med långtidssjukskrivna anställda görs kunde inte frågan behandlas eftersom många svar uteblivit, detta skulle i så fall gett statistiskt missvisande siffror. En fjärdedel av arbets-/entreprenad-/projektchefer samt personal-/arbetsmiljöansvariga har dock svarat att de inte kontakter sina långtidssjukskrivna, vilket kan bero på att de inte anser sig ha uppgiften att kontakta dessa. Denna uppgift kan visserligen ligga på platschef eller personalansvarig. Att så många inte svarat kan bero på att de inte har några långtidssjukskrivna, likaså gäller för platschefernas svar, de har inte så många yrkesarbetare som är långtidssjukskrivna.

I jämförelsen av hur många timmar per vecka som ägnas specifikt åt arbetsmiljön kom vi fram till att platscheferna ägnar cirka en timme mer åt arbetsmiljön än arbetschefer. Arbets-/entreprenad-/projektchefer samt personal-/arbetsmiljöansvariga har angett att de i median ägnar två timmar per vecka, medan platschefer ägnar tre, dock är det svårt att avgöra om detta är tillräckligt.

Slutligen i frågeställningen hur arbetsmiljöfrågorna inom företaget prioriteras, fick vi liknande resultat hos båda parter, det vill säga nästintill mycket. Frågan

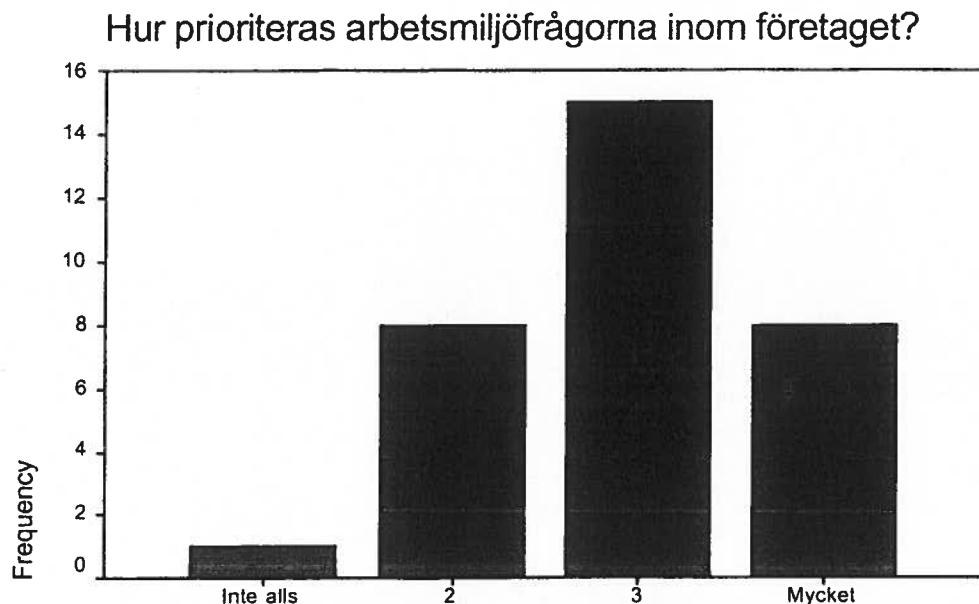
är dock är det i upphandlingar, informationstillgång eller i ekonomin etc.? Detta besvaras till viss del i uppföljningsintervjun.

Arbetsledning:



Figur 6.3.4.1 Frekvensen anger antal personer.

Platschefer:



Figur 6.3.4.2 Frekvensen anger antal personer.
(Trost, 1994)

6.4 Uppföljningsintervju

Två intervjuer har gjorts med platschef Bengt Magnusson från NCC, Turning Torso, och med arbetsmiljösamordnare Anders Ahlqvist, PNB som uppföljning av enkäterna. Detta gjordes för att eliminera felkällor, dubbelkontrollera enkätundersökningen samt för att få svar på frågor som uppkommit efterhand som enkäterna behandlats.

1. Hur informeras platscheferna om AFS-uppdateringar?

NCCs personal informeras om ändringar av arbetsmiljöregler via cirkulär, därefter uppdaterar de sig genom berörd hemsida exempelvis från arbetsmiljöverket.

2. Vad har en arbetsmiljöansvarig/samordnare för uppgifter?

Denne ansvarar för att regelverket känns till och att arbetsmiljörutiner fungerar såsom att exempelvis skyddsorganisationen uppfyller sina åtagande samt kontrollerar genom protokoll att skyddsronder utförs och

uppföljs. Arbetsmiljöansvarig är en stabsperson, ofta en specialist och fungerar som rådgivare till personer i linjeorganisationen (direkta produktionsledningen). Arbetsmiljöansvarig kan inte stoppa ett bygge men däremot råda den samordningsansvarige till att vidta åtgärder. Samordningsansvarig kan således rent teoretiskt stoppa ett bygge, i praktiken borde det dock inte behövas eftersom den ansvarige borde ha så stora befogenheter att han kan åtgärda problem innan det hinner gå så långt.

3. Hur engagerar sig arbetsledningen i arbetsmiljön?

Arbetsmiljön prioriteras från arbetsledningens sida, dock åvilar ansvaret alltid på platschefen.

4. Hur mycket tid ägnas specifikt åt arbetsmiljö, vad är rimligt och vad gör man?

Arbetsmiljön diskuteras och beaktas alltid vid bygg- och samordningsmöten som sedan protokollförs.

5. Vid vilket tillfälle ger man arbetsmiljöinformation, hur ofta, vad för slags information och hur ofta uppdateras denna?

Informationsgivningen anpassas omfattnings- och innehållsmässigt efter byggarbetsplatsen, beroende på byggets storlek, antalet byggnadsarbetare, förekomst av skiftarbete samt beroende på vilket sorts arbete som genomförs. På bygget vi besökte informerades yrkesarbetarna muntligt en gång per vecka (vilket bekräftar enkäten), dessutom fanns anslag i deras bodar såsom arbetsmiljöplan och annan viktig information. Samtlig personal på byggarbetsplatsen är dessutom vid ankomst tvungna att kvittera ett dokument som anger att man tagit del av arbetsplatsinformationen, vari arbetsmiljöinformationen inkluderas. Uppdatering sker då reglerna ändras eller då nya tillkommer.

6. Vi har märkt att arbetsmiljön prioriteras men hur?

Man avväger kostnaderna och gör en situationsanpassad lösning. En platschef ska lämpligen driva bygget med vinst för att få möjlighet till framtida jobb, därmed kommer inte alltid arbetsmiljön i första hand då

ekonomiska begränsningar måste göras. Gällande verktyg ses det som en självklarhet att nya maskiner införskaffas, dock inte med avsikt att förbättra arbetsmiljön utan på grund av att effektivisera arbetet. Det krävs erfarenhet för att snabbt avgöra val av verktygs- och materialinköp som är ekonomiskt fördelaktiga. Bieffekten är dessbättre att de nya verktygen i större grad är ergonomiskt utformade.

Det diskuterades även vilka konsekvenser tillsvidareanställning och turordningsregler har. Det visade sig att blandade lag förekommer i mindre utsträckning och det är svårare att sätta ihop arbetskamrater som fungerar. Viktigt är att så länge som möjligt ha samma lagsammansättning vilket är svårt med dagens turordningsregler i lågkonjunkturer, eftersom "sist in är först ut" oberoende om de är knutna till ett pågående projekt. Tillsvidareanställningen har således varit en bidragande orsak till att åldersfördelningen är ojämn, det vill säga en underrepresentation av den yngre ålderskategorin. Samhället bör därför balansera konjunkturerna för blandning av dessa. Det är också svårt att säga upp de personer som är mest benägna att orsaka olyckor eller inte fungerar i grupper.

Vidare nämndes att varje byggarbetsplats är som ett eget företag vilket kan ge förödande ekonomiska konsekvenser vid en olycka. Det är bygget som blir direkt lidande vid sjukskrivning, inte företaget som helhet. Samtidigt är det positivt då den som är ansvarig för arbetarnas hälsa får direkt koppling med konsekvenserna, samt berörs i större utsträckning vilket därmed leder till ytterligare ansvarstagande.

För minska olycksrisker är det viktig med färdigställd projektering vid byggstart. Det krävs vetskap om byggnationen för att kunna planera arbetsmiljöarbetet och tiden. Ofta sker byggandet med hjälp av fax som ständigt ger nya konstruktionslösningar eller så sker utformningen med hjälp av SOS/LPP-lösningar (Solve On Sight/Löses På Plats-lösningar). Tidsutrymmet påverkas också av bankkreditiven, beställaren har inte "råd" att dra ut på byggtiden och av den anledningen bör man fundera över ränteläget.

Utöver den information som erhöles av Bengt Magnusson har Anders Ahlqvist, arbetsmiljösamordnare, på PNB svarat på följande frågor:

1. Tas arbetsmiljön med i upphandling av projekt?

Vid upphandling är alltid lagar och föreskrifter beträffande arbetsmiljön inkluderade. Företagen redovisar också en kvalitetspärm där bl.a. företagets policy och plan för arbetsmiljön finns med. Utöver detta så beaktas sådant material som ska behandlas på ett särskilt sätt eller om något moment är särskilt tidskrävande för att inte projektet ska gå i förlust. Emellanåt tar beställaren med synpunkter som t.ex. rökningsförbud eller att radio inte får spelas på för hög volym, detta är dock ofta för omgivningens skull. Vid vissa projekt finns dessutom en diskrimineringsplan med i upphandlingen.

2. Varför finns uppfattningen att yrkesarbetarna har ett oengagemang?

Yrkesarbetarna ser möjligtvis inte kopplingen mellan utförandesättet och faran. Det kan vara alltför arbetsamt att nyttja redskap eller utföra yrket på ett särskilt vis, så att skaderisken minskar, för att det ska medföra tillräcklig nytta. Tidsbrist och machokulturen kan i sin tur också påverka engagemanget.

7 Analys

Rapportens analys består av en diskussion och slutsats. I diskussionen behandlas utbildning, hälsa, företagens angelägenheter samt ekonomi och anställningsform. Författarnas egna funderingar och tankar som uppkommit under arbetets gång redovisas också här. Slutsatser har sedan dragits gällande kostnader av lagändring, konsekvenser av sjukfrånvaron, allas engagemang i arbetsmiljöfrågor, åtgärder samt slutsatsen av enkätundersökningen. Slutligen presenteras en broschyr som tagits fram för att på ett lättövergripbart sätt ge företagen förståelse och vilja till förändring.

7.1 Diskussion

7.1.1 Utbildning

Utbildning lägger god grund för arbetsmiljöarbetet. I tidigt stadium måste elever på yrkesskolorna introduceras i ämnet för att känna att det är en naturlig del av det ordinarie arbetet. De måste även få möjlighet att bekanta sig med ergonomiska verktyg i så stor utsträckning att andra inte väljs senare i arbetslivet. Vi tror, som vi tidigare nämnt i arbetet, att en större dialog mellan blivande byggnadsarbetare, yrkesarbetarna och byggpiloterna hade ökat utvecklingen samt användandet av verktyg och material i större grad.

Ett förslag är att utbildning inom arbetsmiljö, ergonomi och hälsa ska meriteras, kanske till och med poängsättas, samt vara lönegrundande. Ett bevis för utbildning skulle kunna uppbäras med likartad stolthet som hantverkarnas yrkesbevis. Även en insiktsfull projektering av projektörerna – arkitekter, konstruktörer och installationsprojektörer påverkar arbetsmiljön på bygget avsevärt. Frågan är om det finns tillräckligt med arbetsmiljökunniga projektörer, detta behov borde tillgodoses vid utbildningarna. Viktigt är framförallt att arbetschef, platschef och arbetsledare har tillräckliga kunskaper inom området, arbetsmiljöutbildning bör ingå som en naturlig del vid högskole- och universitetsutbildningar.

7.1.2 Friskvård

Förebyggande friskvård är väl investerade pengar. Friskt folk ökar kapitalet och kapaciteten vilket i sin tur leder till ökad trivsel. En bra arbetsmiljö ger gott anseende och företaget kan lättare behålla och rekrytera personal. Hälsoboksluten, som företagen måste upprätta, ger ökad kontroll på företagets "friskhetsfaktor" och gör att ledningen omedelbart kan uppmärksamma försämringar. Ytterligare positiva effekter är att även anställda och

utomstående har denna överblickande möjlighet, detta kan påverka ur bland annat rekryteringshänseende. Dålig PR, dåligt rykte och dåliga hälsobokslutssiffror kan leda till att investerare inte vill satsa pengar, och att företaget kan få svårighet att vinna en upphandling av projekt. Ur ett annat perspektiv ser man en tendens att företagen kommer att vilja införa hälsokontroller vid anställning men också ha fler kontinuerliga hälsokontroller för sin personal för att undvika dåliga siffror i bokslutet, och för att det i dagsläget är mer kostsamt att ha en anställd sjukskriven. Detta kan medföra att människor arbetar ytterligare utöver sin förmåga samt inte erkänner sina sjukdomar och skador. I sin tur kan detta förstärka den redan befintliga machokulturen i byggbranschen. Å andra sidan kan det vara en drivande faktor eftersom anställda "lägger manken till" för att förbättra eller bibehålla sin egen hälsa. Tidspressen kan då spela mindre roll, man kommer inte att ha råd att överträffa sin egen förmåga.

Vi anser, precis som näringsminister Hans Karlsson, att fokus i större utsträckning ska ligga på människors arbetsförmåga än oförmåga. För att undvika den sjukskrivnes isolering, ofta också med följden att det blir ännu svårare att komma tillbaka till arbete, är det en bra lösning att deltidssjukskriva. Det är dock viktigt att arbetsgivaren tar ett större aktivt ansvar för att göra det möjligt för den sjukskrivne att arbeta. Man måste kunna komma till arbetet utan att prestera maximalt, och arbetsuppgifterna måste anpassas efter den enskildes förmåga. Tyvärr krävs det i dagsläget att man arbetar "minst hundra procent", detta leder till att människor inte klarar de krav som ställs och resultatet blir ökat antal sjukskrivningar. Människors krav måste förenas med krav från produktionen. En viktig utgångspunkt är också att människor ska vara sjukskrivna bara om det är den bästa åtgärden för att man ska bli frisk, i annat fall riskerar sjukskrivningen att vara till mer skada än nytta. Även här kan deltidssjukskrivning vara fördelaktigt. För att undvika ovisshet, förvärrande av skador samt isolering krävs direkta åtgärder av företagen men framförallt snabb prövning av försäkringskassan vilket idag ses som ett stort problem.

7.1.3 Stress

Idag ligger ett stort ansvar inom bl.a. arbetsmiljön på arbetsledare och framför allt platschefer som redan har otillräckligt med tid, arbetsmiljön blir ofta lidande vid stressade situationer. Förutom att gemensamt i branschen verka för längre byggtider är ett viktigt verktyg för att minska stressen utbildning av personal i stresshantering, arbetsmetoder och arbetshjälpmedel (även

exempelvis datoranvändning) samt undervisa i att samordna och planera. För att dessa ska orka med pressen krävs också en fullgod semester. Semestern behövs för att hinna pusta ut och tänka på något annat, annars upplevs ständig stress och dåligt samvete. Det är svårt att vara helt ledig som platschef med tanke på att bygget inte avstannar såvida det inte stängs under semestertider. Därför är det viktigt att samtliga inom byggsektorn samverkar genom att hålla semester under fyra bestämda veckor på sommaren. Likaså gäller yrkesarbetarna beträffande svartjobb då kroppen inte får tillfälle att vila upp sig inför kommande arbetsdag/vecka. En annan stressfaktor vi även reflekterat över är dagens IT-samhälle, med mobiler och e-mail, som troligtvis inte enbart underlättar arbetet utan snarare i många fall tvärtom. Flertalet e-mail samt en ständigt ringande telefon gör att man kan känna sig jagad och koncentrationsförmågan förloras. Telefonen påverkar dessutom omgivningen i form av störande ringsignaler samt avbrott i diskussioner. Mobil och e-mail är tidskrävande och kräver planering för att det ska fungera så smidigt som möjligt. Stress kan som vi nämnt även vara nyttig, för att särskilja begreppen krävs kunskaper. Företagen måste informera sina anställda om stress så att risken minskar och medvetenheten ökar för att undgå utarbetad personal.

För att minska stressen och arbetsbelastningen påstås av vissa att en arbetstidsförkortning ska hjälpa, senaste förkortningen var 1920 då vi fick åtta timmars arbetsdag. Vi instämmer med arbetstidsförkortning gällande yrkesarbetarna då resultatet kan bli färre belastnings- och förslitningsskador, detta förutsätter dock att byggtiderna blir längre eller att skiftarbete införs. I tjänstemännens fall tror vi inte det ger någon effekt såvida det inte blir längre byggtider, annars blir sannerligen arbetsbelastningen förödande. Vi tror snarare på att variera arbetstiden så att den blir längre under veckor vid mycket belastning som t.ex. gjutningar och kortare arbetstid mellan projekten. Byggtiden kan troligtvis också blir mer effektiv om det inte i så stor grad förekom ofullständiga bygghandlingar. En fundering är att strukturera upp byggprojekt med exempelvis delmål, detta för att fördela "stressen" lika över hela tidsperioden så att allt inte samlas på slutet. Logistiken kan i detta fall spela en betydande roll. Det hjälper inte enbart att ha en god logistikplanering, utan denna tidplan måste följas av samtliga för att undvika förseningar och därmed stress.

7.1.4 Företagshälsovården

Vi har lagt märke till att företagen anser att Företagshälsovården, FHV, inte bryr sig tillräckligt samt att det är svårt att få tillgång till de tjänster som

erbjuds. Exempelvis är väntetider för läkarvård i vissa fall upp till en månad, vilket säkert har sin grund i brist på resurser. Byggbranschen jämför troligen dagens FHV med Bygghälsan som var branschinriktad och hade personal som tidigare varit verksamma i branschen. Den goda samhörigheten och bidragen tror vi resulterade i att företagen blev "bortskämda". Det är dock en ekonomisk fråga och ett intresse från båda sidor, där företagen måste inse att det är vinstgivande med förebyggandearbete. Efterfrågas en annan företagshälsovård så sker troligen en förbättring, samtidigt bör FHV driva och motivera företagen till ett arbete där man förebygger ohälsa.

Företagshälsovården har inte tillstånd att lämna ut uppgifter till arbetsgivare om de anställdas hälsa, om detta måste personen i fråga själv berätta. En negativ effekt av detta kan vara att sanningen aldrig kommer fram så att företaget kan få möjlighet att hjälpa till med exempelvis förebyggandeåtgärder. Positivt kan vara att den anställda kan ta itu med problemen själv och därmed känna trygghet i sin anställning.

Man kan komplettera sitt företagshälsovårdspaket med en funktionskontroll. Detta innebär att man undersöker de fysiska egenskaperna såsom rygg, knän, axlar etc. i förebyggande syfte. I denna kontroll kan man upptäcka begynnande skador som kan innebära att man inte kan fortsätta med sitt nuvarande arbete, samtidigt som företagen åter igen ges chans till förebyggandehjälp. Detta förutsätter att uppgifterna inte påverkar den anställdes arbetssituation på ett negativt sätt. Inom byggbranschen finns som tidigare nämnts en machokultur. Yrkesarbetarna drar sig för att gå till doktorn, de väntar gärna tills problemen har gått alldeles för långt då skadan kan vara svår att förebygga. Man får inte glömma att i slutänden är det alltid individens eget ansvar att värna om sin hälsa. Det upplevs frustrerande från arbetsmiljöansvariga att inställningen "det händer aldrig mig" finns i så stor utsträckning. Insikten och förståelsen måste komma från den enskilde, detta är inte företagets uppgift. Den som tar eget ansvar jobbar säkrare! Ett effektivt sätt att få yrkesarbetarnas intresse och framkalla känslor är att blanda in familjen i resonemanget. Om man ställer frågan om de tänkt på sina barn/barnbarn och hur de ska kunna vara aktiva med dem, så väcks förståelsen för allvaret med problemen. Ännu ett exempel på machokulturen kan vara en övergång till Galaxenverksamheten som kan uppfattas som nedvärderande, och som kvittens på att man inte duger. Detta försvinner i allmänhet när man märker att det ger goda resultat med förbättrad hälsa. Man kan jämföra förebyggandeåtgärder och rehabilitering med att

uppdatera en dator, vilket är en självklarhet. Tyvärr är det inte lika självklart med personalen.

Massage är ett bra medel ur rehabiliteringssyfte men även som förebyggande, särskilt med tanke på att det inte längre förmånsbeskattas. Regeringen kommer även att föreslå att friskvårdbegreppet vidgas vid årsskiftet 2003/2004 vilket kan ge företagen ökade möjligheter till alternativa sätt att värna om sina anställd

7.1.5 Företagets angelägenheter

Det behöver inte vara arbetet som är orsaken till sjukdomen eller skadan. Typen av frånvaro kan bero på privata angelägenheter som exempelvis att anställdas barn smittat föräldern eller skador vid träning på fritid. Skador borde inte ge negativa resultat i byggbranschen eller i företaget när de inte kan härledas därifrån. Vi anser att man måste se till helheten och undersöka hur privatlivet påverkar arbetet. Ett annat exempel är om en anställd dagen efter han varit ute med "grabbarna", har nedsatt reaktionsförmåga och uppmärksamhet. Det är då lätt att en olycka händer.

Rapportering av olyckor förekommer i flesta fall, vilket däremot sällan tillbuden (näst intill olycka) gör. Detta är mycket viktigt för att kunna angripa och eliminera risker i förebyggande syfte. Vi antar att anledningen till att detta inte sker är, förutom tidsbrist, att det kan tyckas vara pinsamt och ses som ett misslyckande från arbetsplatsledningens sida. Det finns också en möjlighet att det är dåliga rutiner vid rapporteringen. Likaså vid årsrapportering av skador och tillbud, måste det vara enkelt och smidigt för att ledningen på arbetsplatsen ska ta sig an uppgiften. Många olyckor är onödiga, oftast beror det på slarv och hade kunnat förhindras. Vid rapportering har skyddsombud stort ansvar. Vi tror som tidningen Arbetarskydd (februari, 2003) att skyddsombud kan ses som polisens förundersökare, p.g.a. att de oftast är bland de första på plats. Skyddsombuden måste ställa tydliga krav och dokumentera noga för att kunna bevisa arbetsmiljöbrott, och för att orsaken till olyckan i bevisningssyfte inte ska tillrättställas.

Företaget ska leda arbetet enligt föreskrift gällande Systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket tyvärr inte tillämpas i tillräcklig grad. Enligt undersökningen av arbetarskyddstyrelsen 1999 visade sig att det inte gett mätbara resultat i mer än 5% av företagen. Detta trots att man driver en

produktion där man har höga förväntningar gällande arbetsmiljön och där det finns möjligheter att certifiera sig mot AFS.

Inom de närmaste 10 åren kommer byggsektorn att behöva ersätta 10.000-tals byggnadsarbetare vilket kommer vara svårt att lösa. Detta kommer att resultera i att arbetsmiljön blir drabbad med hänsyn till exempelvis tidspress och belastning. En lösning är att skapa nya metoder för att producera mer rationellt. Längre har det snålats inom byggbranschen. På så sätt att man varken haft tid eller intresse i att investera pengar för att prova sig fram till nya metoder så att arbetet underlättas och produktiviteten ökar, vilket vi egentligen eftersträvar. De stora förändringarna sker idag mestadels inom inköpsområdet, där man har stora valmöjligheter om hur bygget ska organiseras till exempel genom att köpa in större andel färdiga lösningar såsom prefabricerat material. Ansvarsfördelningen kräver också stora förändringar för att inte slita ut den kvarvarande personalen. Kanske måste byggnadsarbetarna i större utsträckning ansvara för inköp av materiell som till exempel kläder, skyddsutrustning, skruvar och spik. Ökat ansvar och inflytande över arbetssituationen medför ofta att arbetstagaren arbetar bättre, variation kan även öka arbetsglädjen. Det handlar om förmågan att se sambandet mellan god arbetsmiljö, utvecklat arbete och hög konkurrenskraft. En arbetsplats där personalen ges inflytande gör också verksamheten mer effektiv och kvalitetsinriktad.

Det är viktigt att man tänker igenom lagsammansättningen av hantverkarna för uppnå bästa resultat. Sammansättningen måste ske med folk som kompletterar, känner varandra och trivs tillsammans. Dessutom kan även åldern spela roll. I lagarbetet måste man också anpassa sig och inte försöka imponera så att man sliter ut sig i förtid. Det krävs stor respekt för sin parhäst, det går till exempel inte att ständigt ta rökpauser eller att röka i den andres närvaro så att det upplevs som störande. Företagen bör se till att forma laget så att mycket erfarenheter utbyts samt att arbetet leder till stor motivation och inspiration. Gällande rökningen, som också kan öka risken för vibrationsskador och ge negativ påverkan vid kyla, kan det ifrågasättas om ansvaret vid sjukdom/skada verkligen ska belasta arbetsgivaren? Likaså när det gäller kemikalier kan det vara svårt att påvisa om personen använt skyddsutrustning på rätt sätt.

Den som låter uppföra ett byggnads- och anläggningsarbete ska enligt AFS ansvara för att arbetsmiljöplanen genomförs. Hur stort och brett är egentligen dennes ansvar, och har beställaren kunskaper om detta? Beställaren måste vara

beredd på att betala för en god arbetsmiljö. Det är en moralisk fråga om man vill köpa något där personer fått slita ut sin hälsa. Vill människor bo eller bruka ställen där man använt och slitit på människor som maskiner? Om samhället tänkt på detta vis så hade god arbetsmiljö blivit en betydande Goodwill för företaget.

7.1.6 Ledarskapet

Vi har tidigare nämnt betydelsen av en god ledare. Vi tror att idag ges ledare för lite möjlighet till att vara goda ledare. Frågan är hur mycket ledarskapsutbildning de får? I ordet utbildning menar vi inte den praktiska pappersexercisen utan hur man bemöter, agerar och leder människor. Har en chef tid, tillgång och finns ekonomiska medel till detta? Företagen bör också tänka på att agera som goda förebilder för att de anställda ska vara lojala mot dem. Exempelvis bör arbetsgivaren tänka sig för innan man tar ut bonus samtidigt som företaget inte är vinstgivande. Den resultatbaserade bonusen ska dessutom vara rättvist fördelad och grundad mellan tjänstemän och yrkesarbetare. Det ska inte heller vara så att man skapar förändringar bara för att regeringen stiftar lagar, detta ger inte anställda bättre tillit och lojalitet till företaget. Företagen bör själv känna efter hur arbetsmiljöbehovet på företaget ser ut, lagarna är inte tillräckliga för att sätta ramar för anställdas hälsa och välbefinnande. Vi har även noterat att i vissa företag är det samma person som har rehabiliteringsansvar som är personalansvariga. Detta kan vara allvarligt med tanke på att en arbetstagare som har problem inte gärna går med dessa till den person som förhandlar löner. Redan under antiken särade man på dessa uppgifter men syftet med detta har fallit bort med tiden. Inte bara ledarskapet utan även välmåendet på företaget måste lyftas upp till ytan. Strategier för att skapa arbetsplatser där människor kan arbeta, prestera, och samtidigt må bra måste bli en diskussion som förs in i styrelserummen precis som affärs- och finansieringsstrategier, investeringsbudgetar och dylikt.

Med tanke på dessa frågor ser man att behovet av kvinnor i byggbranschen är stort. Man har exempelvis på NCC noterat att kvinnor inspirerar och är mer strukturerade än män, samt har en mer varaktig drivkraft i arbetsmiljöfrågor.

7.1.7 Ekonomi och anställningsform

Ackordfrågan har länge diskuterats och många ifrågasätter om den har något samband med arbetsmiljön, sjukdomar och olyckor. Enligt byggnads statistik har dessa inte med vartannat att göra då man vid ackord planerar bättre för att det ska gå snabbare och därmed undviks olyckor. Till motsats kan man då

tillägga att vid bättre planering för att öka säkerheten i kombination med rimliga byggtider kan man troligen uppnå en arbetsmiljö som är steget bättre. Däremot ökar möjligtvis förslitningsskador eftersom man inte tar sig tillräckligt med tid till att pausa. Vid månadsavlöning är arbetarna inte lika organiserade vilket lättare leder till slarv och oaksamhet. Planering kan ses som en kostnadsbärare men kostnaden är desto större om det undviks. Ackordets negativa effekter kan vara vid sjukdom då man gärna undviker att stanna hemma för att inte dra ner ackordet och därmed påverka sina medarbetares löner. Borde byggnads ta större ansvar för arbetsmiljön med hänsyn till detta då de förespråkar ackord? Det kan vidare vara dags att företagen vänjer sig vid att deras anställda har en tillsvidareanställning och inte som tidigare projektanställning. Vid projektanställningen behövde man bara återanställa de bästa yrkesarbetarna vid nästa projekt, och arbetsmiljöfrågorna spelade därför inte så stor roll eftersom man inte behövde ta hand om konsekvenserna. Dagens tillsvidareanställning som löper på olika projekt medför problem som att yrkesarbetarna inte har så stor möjlighet till UVA då de i vissa fall inte arbetar med samma chef under en längre tid. UVA-samtal är också en viktig del för att öka trivseln samt för att ventilera den anställdes hälsa och mål för denna, det sistnämnda användningssättet tillämpas av ett större företag i regionen. En intressant tanke är att arbetet ska vara så tillfredsställande att man väljer att gå dit istället för att vara hemma. Företagen måste inse att det är av stor vikt att vara mån om sina anställda. Det är billigare för dem att införa trivselaktiviteter och förebyggandeåtgärder än att låta anställda gå hemma. Företagen skulle behöva ponera hur många anställda som i dagsläget hade gjort valet att gå till arbetet om de fick betalt oavsett närvaro. Detta är nog en bra utgångspunkt för att skapa en bra arbetsplats. Vi tror att hög trivsel och bra företagskultur innebär en uppåtgående spiral där företaget har lägre korttidssjukfrånvaro, vilket i sin tur leder till att man kan göra fler förebyggandeinvesteringar som i sin tur ökar närvaron o.s.v. Exempel på förebyggandeinvestering är en Vaughan-hammare (ergonomiskt utformad hammare) som är inarbetad på en karensdag!

Sedan de nya reglerna införts har sjukpenningen sänkts med 2.4%. Förutom att sjuka får det mer ekonomiskt svårt så kommer det leda till att allt fler väljer att gå arbetslösa då arbetslöshetsersättningen numer är högre. Detta kommer således att ge ett mörkertal i sjukfrånvarostatistiken. Mörkertalet har möjligtvis tidigare visat sig då man föredragit att gå som sjukskriven istället för arbetslös för att kunna uppbära ersättning så länge som möjligt. Vi ser även

ett fel i sjukfrånvarostatistiken, då en stor del av de långtidssjukskrivna anställs av Galaxen och därmed inte redovisas i företagets statistik.

Slutligen vill vi kommentera vårt ekonomiavsnitt, där vi funnit att samhällskostnaderna är svåra att uppskatta. Kostnaderna för samhället beror på hur många som sjukskrivs, vad skulle hända om samtliga invånare gick sjukskrivna? Dessutom så kan man fråga sig varför företagen mest fokuserar på de fasta kostnaderna då det kostsamma kan vara produktionsbortfallet. En sjukskriven kostar bara till en viss tidsgräns i produktionsbortfall, därefter sätts förmodligen en ersättare in (som i och för sig kostar i inkörmingsperiod). Under denna tid har man hunnit slita på övriga medarbetare som kanske senare får sjukskrivas eller möjligtvis pensioneras tidigare.

7.2 Slutsats

7.2.1 Konsekvenser av lagändring

Införandet av de nya sjuklönereglerna innebär, eller kommer att innebära en större utgift för företagen i samband med sjukfrånvaron såvida inte de förbättrar arbetsmiljön. Debatten kring ämnet har gjort företagen mer uppmärksamma och tvingar dem mer eller mindre till en lösning. Dock är konsekvenserna mer påtagliga för de mindre företagen. Det finns ett högriskskydd som kan täcka delar av kostnaden, men detta är i sin tur också en kostnad.

Lagändringen kommer förhoppningsvis att innebära en förbättring och förstärkning av skyddsombuds- och tillsynsverksamheten vilket kommer att gynna företagen genom stöttning och uppbackning i arbetsmiljöarbetet. Företagen kommer även få ett underlättat arbetsmiljöarbete genom mer information av förbättrad statistik och forskning på ohälsoområdet, samt att företagshälsovården utbildas, förstärks och certifieras. För att uppnå Regeringens mål att halvera sjukfrånvaron fram till år 2008 krävs tid, kunskap och pengar för att företagen ska kunna ta del och framför allt behållning av informationen så att förändringar kan genomföras. Till hjälp finns Arbetsmiljöverkets föreskrifter vilka underlättar för företagen att göra åtgärder. Lagändringar och föreskrifter "tvingar" fram lösningar vilka kan bli förhastade, att beakta är att de måste vara väl genomtänkta för att sättas i kraft och ge goda resultat. Företagen måste numer göra en obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron som ingår i årsredovisningen. Genom hälsobokslutet kommer

företagen att kunna se tendenser i arbetsmiljön och kunna utvecklas med hjälp utav detta. Företagen drivs även till att visa goda siffror för att bli väl ansedda.

7.2.2 Konsekvenser av sjukfrånvaron

Vi har enligt våra uträkningar (se bilagor 9.1-9.7) kommit fram till att på grund av lagändringen sparar samhället årligen vid arbetssjukdom och arbetsolycka 10.895 kr för en tjänsteman, och 10.145 kr för en yrkesarbetare.

Vidare har vi räknat ut att företagens kostnader kommer att öka med 26.399 kr för en tjänsteman vid ett års frånvaro på grund av arbetssjukdom eller arbetsolycksfall, respektive 5.738 kr för yrkesarbetarna.

Beträffande arbetsskada får tjänstemän en minskad inkomstförlust på 14.191 kr/år vid ett års arbetssjukdom och yrkesarbetare en ökad inkomstförlust på 5.689 kr/år.

Lagändringen måste finansieras genom ett väl genomtänkt förebyggandearbete. Arbetsmiljöförbättring måste ses som något vinstgivande, av den anledningen kan man inte vid nedskärningar prioritera bort skyddsorganisationen i företaget.

Byggverksamheten hade år 2001 1995st anmälda arbetssjukdomsfall och 3240st anmälda arbetsolyckor vilket har en ökande tendens. Om vi trots det uppskattar att en fjärdedel av dessa är tjänstemän respektive tre fjärdedelar yrkesarbetare ger detta en årlig kostnad på 159,1 miljoner för arbetssjukdomar och 28,3 miljoner för arbetsolyckor, vilket totalt blir 187,4 miljoner/år för samhället. Om regeringens mål om att halvera sjukdagarna till år 2008 uppnås kommer samhället bespara totalt 94 miljoner endast inom byggverksamheten.

Företagens gemensamma kostnader ligger i dagsläget på ca. 109,1 miljoner kronor per år för arbetssjukdomar, och för arbetsolyckor 63,8 miljoner kronor, vilket totalt blir 172,9 miljoner. Vid halveringen sparar de således årligen totalt ca 86,5 miljoner kronor, vilket skulle kunna användas till att förebygga.

Företagen får numer ta större ekonomiskt ansvar för sina anställda, vilket gör att regeringen delvis uppnår sitt syfte. Om sjukfrånvaron lyckas halveras kommer detta leda till att samhället behöver betala ut färre sjukvårdskostnader och sjukersättning (förtidspensioneringar), i sin tur leder detta förhoppningsvis till minskade arbetsgivaravgifter och skatter för företagen. Företagen kommer

även få minskade merkostnader i produktion/service som exempelvis ersättning av frånvaro, produktionsstörningar, kvalitetsbrister, övervakande istället för utvecklande arbetsledning och ökat arbetsledningsbehov. Bra hälsobokslutssiffror kommer dessutom att ge företagen gott anseende vilket ökar möjligheterna att vinna upphandlingar av projekt och rekrytering av kompetent personal. Genom hälsoboksluten får företagen ett fungerande system för hur sjukskrivningar och sjukfrånvaro ska registreras. I dessa bör framgå bakomliggande orsaker samt förekomsten av sjukskrivningarna, det bör också föras statistik över tillbud och olycksfall.

7.2.3 Förståelse och vilja att förändra

För att uppnå bra resultat i arbetsmiljöarbetet krävs förståelse och en vilja att förändra. Utgångspunkt är en sund företagskultur och en bra ledning som förebild. Denna ska sätta upp tydliga mål för sänkning av sjuktalen och sedan aktivt arbeta efter dem. Ledarna ska leva som de lär genom att exempelvis närvara vid trivselaktiviteter som anordnas. För att fullständigt uppnå god arbetsmiljö krävs även att individen engagerar sig och tar sitt ansvar. Dessutom måste hela företaget vara engagerade i arbetet med att förändra arbetsmiljön, det krävs vilja och intresse för att nå resultat. Förutom en positiv grundinställning till arbetsmiljöförändringar handlar det om att söka sig till och ta del av utbildningar/kurser. Liksom sträva efter god hälsa genom kontinuerlig träning och sund kost. För detta finns bidrag och information som företaget ska stå till tjänst med.

För att öka viljan krävs att ledningen skapar trivsel och ökar tryggheten för sina arbetstagare. Trivseln kan ökas genom större delaktighet och ansvar, exempelvis att hantverkarna får större ansvar såsom inköp av material vilket i sin tur pressar tillverkarna genom krav och kvalitativ konkurrens. I denna fråga är det viktigt att även ge de yngre inflytande för utveckling och nytänkande. Uppskattning och känsla av att fylla en funktion ger en god grund för framsteg. Vidare, för att öka delaktigheten, är det viktigt att medarbetarna hålls informerade och får delta under hela förändringsprocessen och inte enbart i startskedet. Många organisationsförändringar har skett/sker på ledningsnivå och sedan implementerats på anställda som inte fått någon chans att påverka. Gällande tjänstemän är det också av vikt att det finns struktur på arbetet (exempelvis på e-mail och mobil som vi behandlat i diskussionen i avsnittet om stress), samt att kraven inte är för höga utan är i balans med handlingsutrymmet för att minimera förekomsten av stress. I detta avseende och för att uppgifterna ska få verkan behöver även arbetsgivare tydliga

direktiv och regler för vad som ska göras. Kraven måste vara uppnåliga, rimliga och mätbara. Att individen måste ansvara för sig själv innebär även att inse sina begränsningar. Än en gång påpekas betydelsen av goda ledare, företaget borde ledarskapsutbilda alla med ledande positioner, detta är inget man lär sig i skolan och det kan inte förväntas av nyexaminerade. Det relativt nya begreppet coaching borde anammas och tillämpas för att stödja utveckling med resultatfokus. En coach ska kunna lyssna aktivt, använda rätt frågeteknik, observera och läsa av reaktioner och även ge feedback när det behövs.

7.2.4 Åtgärder för att förebygga och förbättra

Olyckor sker ofta genom slarv. God planering ligger till grund för att minska tidspressen och därmed skadebilden, men även omvänt, tiden avgör hur god planeringen blir. Längre byggtid och möjligtvis borttagande av ackorden skulle göra att folk tog sig tid i varje situation så att skadorna inte inträffade i så stor utsträckning. Följaktligen är tid och planering nyckelord som borde tas i beaktning redan i upphandlingsskedet. Redan i det stadiet borde man se till att involverade personer är arbetsmiljökunniga, såsom exempelvis projektörer, konstruktörer, arkitekter och inköpare samt som vi även nämnt arbetschefer, platschefer och arbetsledare. Detta behov bör tillgodoses redan vid högskole- och universitetsutbildningen genom metoder, utformning och materialval med hänsyn till byggarbetsmiljön. Arbetsmiljöplanen är ett viktigt verktyg för att eliminera riskerna, det krävs dock att man tar den på allvar och verkligen applicerar resultatet på arbetsplatsen. I denna bör de fysikaliska faktorerna beaktas vid de olika skedena i projektet, årstiderna ska speglas i både arbetsmiljö- och tidplanen som exempelvis inomhusarbete vintertid. Det är viktigt med organiserad säkerhet som också innebär en välutarbetad skyddsorganisation innehållande bland annat utvecklande och givande skyddsmöten och skyddsronder. Det har visat sig att det sker färre olyckor på större arbetsplatser just för att de har en mer genomarbetad plan för skyddsarbetet, dock är konsekvenserna större på större byggen. Snabba, mindre projekt kan vara riskabla av den anledningen att vinsten kan gå förlorad om man satsar för mycket på säkerhet. Kanske måste företagen satsa på organiserad arbetsmiljö även på mindre arbetsplatser.

Det har visat sig att rapportering av tillbud sker dåligt, vilket är minst lika viktigt som att rapportera olyckor. Detta för att kunna se riskerna och förebygga innan en olycka verkligen sker. För att förebygga belastningsskador krävs att tvång införs för användning av hjälpanordningar. Om problemet med att använda dessa ligger i tiden måste man ta hänsyn till detta vid

ackordsupphandlingen. En annan förebyggandeåtgärd är till exempel massage och kiropraktorbehandling. Även om man inte har svåra problem behöver musklerna skyddas mot förslitning och detta måste företagen vara beredda på att bekosta. Dock kan inte detta ersätta morgongymnastik eller traditionell träning (t.ex. träningskort, stavar etc.) utan företaget måste satsa mer pengar även här. Hela kroppen måste tränas för att få rätt muskelbalans och hållning, musklerna kompletterar och samverkar med varandra. I startskedet kan det vara värt att bekosta en fystränare/friskvårdsinspiratör, som hjälper personalen, så att kroppen tränas på rätt sätt samt för att motivera. Den personliga tränaren kan även arbeta för en hel grupp. Musklerna behöver ergonomiska medel såsom verktyg för att inte över- och/eller felbelastas. Nyutbildade från yrkesskolan ska ha lärt sig använda dessa verktyg och ska även uppmuntras till att användas ute på byggarbetsplatserna, för att inte utveckla samma skador som de som funnits på byggnadsarbetarna en längre tid. Byggpiloten måste vara mer framåt i detta avseende. Deras verksamhet borde utökas och marknadsföras för att få större verkan, genom detta skulle större krav kunna ställas på tillverkarna. Även utvecklingen och användandet av material och verktyg skulle ökas genom ett förbättrat samarbete mellan byggnadsarbetare och pilot.

Har en skada/sjukdom dock inträffat måste det finnas god rehabilitering att tillgå. Denna måste komma igång snabbt och vara effektiv för att slippa långa sjukskrivningstider och för att inte behöva utebli från arbetet mer än nödvändigt. Länsanpassningsgruppen är ett viktigt instrument för individanpassad rehabilitering. Deras verktyg Galaxen fungerar i dagsläget mycket bra i arbetet med rehabilitering och återanpassning till nytt yrke.

7.2.5 Företagshälsovården

Regeringen vill stimulera arbetsgivare för att få ner sjuktalen. I detta arbete kan företagshälsovården vara till hjälp, under förutsättning att den stärks. Vi tror att ett återupprättande av bygghälsan med tillgänglighet i alla storstäder samt i mindre orter där man hyr in sig hos den lokala företagshälsovården (men fortfarande gå under bygghälsan, vara utbildade och styrda av dem). Bygghälsan ska vara finansierad precis som dagens FHV, samt utformad och marknadsförd med hjälp av specialister och inte av gamla byggare. Däremot anser vi att det är positivt om gamla byggare driver verksamheten för att delvis ta till vara på branschkunskaperna. Man kan även diskutera ett samarbete mellan den nya bygghälsan och Galaxen.

Det är många delar inom dagens företagshälsovård som måste förbättras och göras effektivare, den måste utvecklas till en förebyggandehälsovård i stället för en rehabiliteringsvård. Inom förebyggandearbetet är det viktigt att FHV hjälper företagen att utveckla arbetet med friskvård. Dock måste företagen se nyttan med FHV och det får inte bara vara en ansträngning från FHV:s sida. God det vill säga kvalitativ vård är viktigt för att det ska ge resultat och för att erhålla företagens och dess medarbetares förtroende

För att företaget ska ha nära kontakt med alla anställda bör UVA-samtalen utföras i lika stor utsträckning och omfattning på såväl tjänstemän som arbetare. Samtalen är enormt viktiga och är en enkel, billig och effektiv åtgärd för att skapa en bra arbetsmiljö. I samtalen fås även en inblick över hur yrkesarbetarna föredrar att arbeta och med vem/vilka. Stor vikt bör läggas på detta för att undvika splittrade grupper och lag som inte fungerar väl tillsammans. Rent praktiskt är detta också att föredra för att arbetet ska kunna ske under samma arbetsgivare och med kontinuerliga UVA-samtal.

Det är små kostnader som kan förbättra tillvaron på en arbetsplats avsevärt. Små enkla ting som gratis kaffe, tillgång till bastu, kaka till fredagsfikat och gemensamma aktiviteter förgyller tillvaron. Att ge någon feedback, uppskattning, stimulans och ansvar motiverar och skapar engagemang för att kunna prestera. En samverkan mellan arbetskamrater, information i god tid, samt lagom arbetsbelastning underlättar för arbetstrivsel.

7.2.6 Hinder och möjligheter i arbetsmiljöarbetet

Syftet med enkätundersökningen var att lokalisera och belysa problemen inom arbetsmiljön, och undersöka varför det är så dålig arbetsmiljö när det finns så stort utbud av material. Vi har dragit slutsatsen att den avgörande faktorn i första hand är tidsmässiga begränsningar. Denna leder till att man varken hinner ta del av material eller ge information om hur man kan lösa problemen. Det är viktigt att materialet är pedagogiskt utformat och riktat till den person det berör för att det inte ska vara en belastning att ta del av. Att ha en bra arbetsmiljö, utan stress med bra struktur på arbetet, kommer i sin tur leda till mer tid. Dålig arbetsmiljö i sig är också ett orosmoment. Därefter har de ekonomiska aspekterna tagits upp som ett problem. Är det en kostnadsfråga att företagen inte har råd att köpa in bra material, information och utbildningar? Visserligen har de tillfrågande angett att vinster kan göras på systematiskt arbetsmiljöarbete, medvetenheten är trots detta i många fall inte så pass stor att arbetet anpassas efter det. Prioriteringen hade även stärkts vid ökad vetskap.

Platscheferna bedömer att antalet utbildningar är för lågt. Med tanke på att man ser att företaget gör vinster på arbetsmiljöarbete borde det inte vara ett ekonomiskt hinder att utbilda personalen, och att öka utbudet av kurser. För att man som ansvarig enkelt ska kunna ta del av Arbetsmiljöverkets krav måste utbildning läggas utanför ordinarie arbetstid för att inte stressa tillvaron ytterligare.

Arbetarnas ovilja anges som ett relativt stort problem. Detta förändras med hjälp av bättre kommunikation, uppskattning och ansvar vilket ger ökad lojalitet. Det borde inte vara ett ekonomiskt bekymmer att ge yrkesarbetarna löneökning för större ansvar. Oviljan som ger oengagemang är en del av byggbranschens tidigare nämnda machokultur. Detta är ett stort problem som bidrar till att arbetsmiljöutvecklingen hämmas. Exempel på detta kan vara en attityd som att man inte har brister i kunskap eller inte ser problemen, likaså attityden "det händer inte mig" gör det svårt att genomföra förändringar. Platscheferna anser även att få vill ansvara för konsekvenser. För att motverka detta måste någon, utnämnd på företaget, ta tag och leda arbetsmiljöarbetet med klara direktiv och målsättningar för att syftet ska inses. Att trycka på den ekonomiska vinsten kanske kan underlätta engagemanget. Material- och verktygstillverkarnas ansvar bör även lyftas fram, likaså bör grunden för ansvarstagande läggas i skolan. Slutligen har platscheferna pekat på övriga problem inom arbetsmiljön som korta byggtider, bristfällig projektering, stort antal underentreprenörer och deras underentreprenörer, ackord samt att beställare och arkitekter inte bryr sig. Lösningen till detta anser vi återigen är utbildning, planering och engagemang.

7.2.7 Broschyr

För att kunna marknadsföra och underlätta förändringsarbetet med arbetsmiljöförbättringar väl samt för att företagen på ett snabbt och enkelt sätt ska informeras, ta del och kunna göra dessa snabba förändringar, har vi under arbetets gång noterat extra angelägna medel och sammanställt dem till en broschyr. Likaså kan broschyren, genom att till exempel vara uppsatt på anslagstavlan, finnas som en påminnelse under förändringsarbetets gång samt vara lättillgänglig för samtliga, yrkesarbetare såväl som tjänstemän. Broschyren finnes under bilaga 10.11.

8 Epilog

Arbetsmiljön i branschen måste förbättras, bara sedan april 2003 har fem personer omkommit genom fall, två av dessa inträffande under sommaren. Arbetsmiljöinspektionen inspekterade nyligen ett antal byggarbetsplatser där det visade sig att det slarvas rejält med säkerheten i branschen, av 413 besökta arbetsplatser hade hälften av dessa så stora brister i arbetsmiljön att åtgärder behövde vidtas.

Efter arbetets avslutande kan vi konstatera av TV4s morgonnyheter att Svenskt Näringsliv protesterar mot den tredje sjuklöneveckan och att förhandlingar har inletts med LO om en privat sjukförsäkring. Sjukförsäkringen ska i så fall ersätta det statliga systemet och kommer att beröra 1,5 miljoner privatanställda svenskar. I gengäld räknar LO med att arbetsgivarna går med på att stärkt företagshälsovård skrivs in i kollektivavtal. Alf Eckerhall från Svenskt Näringsliv menar att det är en förutsättning för förhandlingarna att staten stödjer det nya systemet. Han understryker att lagstiftningen måste ändras och arbetsgivaravgifterna sänkas. Vidare under höstens gång uttalar sig Hans Karlsson att istället för den tredje sjuklöneveckan låta företagen fortvarigt betala cirka 25% av sjukkostnaden, när arbetsgivaren kommer i gång med rehabiliteringsåtgärder ska kostnaden minska eller upphöra (Ingenjören 7/2003).

En fortsättning på vårt arbete kan vara en uppföljning av hur arbetet med hälsoboksluten ska utformas, studie av den förbättrade företagshälsovården eller fördjupning av hur lagstiftning och föreskrifter tillämpas. Vidare kan ett hälsovårdsprogram upprättas för arbetarna, undersökningar kan göras av deras arbete på bygget samt en utvärdering för att förbättra arbetssituationen. Andra områden värda att analysera kan vara sjukdomar, val av maskiner, ergonomi, ledarskap och förändringsprocesser. Ett intressant ämne kan också vara att studera hur arbetsmiljöinformationen och övrig information förs vidare då en platschef pensioneras. Likaså hur ansvar fördelas och regleras inom företaget. Man kan numera även läsa arbetsmiljöämnen vid arbetsmiljöhögskolan, Lunds Universitet, där skraddarsys uppdragsfinansierade kurser åt fack och företag.

9 Referenser

9.1 Litteratur/Monografi:

Björklund Maria och Paulsson Ulf (2003) *Seminarieboken – att skriva, presentera och opponera*. Lund: Studentlitteratur

Bruzeliuss Lars H och Skärvad Per-Hugo (1995) *Integrerad organisationslära*. Lund: Studentlitteratur

Ernsjö Rappe Tinni och Sjögren Jennie (2002) *Diagnos: Duktig*. Stockholm: DN

Forum (1997) *Familjeläkarboken*: ursprungsförfattare Kindersley Dorling

Grahm Åke och Rylander Hans (1991) *En bättre arbetsplatskultur*. Stockholm: Byggeförlaget

Isacson Maths och Söderlund Siv (1995) *Alla dessa arbetsdagar, svensk arbetsmiljö under 500år*. Stockholm: Föreningen för arbetarskydd

Järholm Bengt (1996) *Arbetsliv och hälsa: en kartläggning*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Marklund Staffan i samarbete med arbetslivsinstitutet (2000) *Arbetsliv och hälsa*. Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen

Mikaelsson Lars-Åke (1989) *Byggnadsarbetarens involvering i planeringen av byggprojekt*. Lund: Avdelningen för arbetsmiljöteknik

Nationalencyklopedin. Höganäs: Bokförlaget Bra Böcker AB

Patel Runa och Davidson Bo (1994) *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur

Peiffer Vera (1996) *Stresshantering*. Stockholm: Svenska Förlaget

Prevent (2002) *Bättre arbetsmiljö –handbok*. Stockholm: Svenskt näringsliv, LO och PTK

Rendahl Jan Erik (1995) *Att förändra och leda morgondagens arbete*. Stockholm:

Trost Jan (1994) *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur

Wallén Göran (1996) *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur

9.2 Antologi:

Akselsson Roland, Bohgard Mats, Johansson Gerd och Swensson Lars-Göran (1994) *Fysikaliska faktorer. Arbete-människa-teknik*. Stockholm: Arbetsrskyddsnämnden

Allwood Carl Martin och Ingela Thylefors (1994) *Individen och den sociala miljön. Arbete-människa-teknik*. Stockholm: Arbetarskyddsnämnden

Hallgren Lars-Erik (1994) *Olycksfalls- och riskanalys. Arbete-människa-teknik*. Stockholm: Arbetsrskyddsnämnden

Lovén Eva (1994) *Arbetsmiljö och ekonomi. Arbete-människa-teknik*. Stockholm: Arbetsrskyddsnämnden

Mikelson Lars-Åke (1992) *Bra arbetsmiljö och effektivt byggande. Bygga inför 2000-talet*. Stockholm: Byggeförlaget

Renborg Oliver (1994) *Arbetsmiljölågstiftningen. Arbete-människa-teknik*. Stockholm: Arbetsrskyddsnämnden

9.3 Broschyrer:

Arbetarskyddsnämnden och Bygghälsan (1990) *Bättre arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetarskyddsnämnden

Arbetarskyddsstyrelsen (1998) *Belastningsskador – Nej tack*. Solna: Arbetarskyddsverket

Arbetsmarknadsstyrelsen (1996) *Att arbeta är en gåva*. Stockholm: Pär Larsson och Byggbranschens forskningsstiftelse för arbetsmiljö

Borell Lars (2002) *Byggbranschens arbetsmiljö- Rehab*. Stockholm: Sveriges Byggindustrier

Byggbranschens centrala arbetsmiljöråd (2002) *Tips och nytta – Tjänster i företagshälsovård*. Stockholm

Byggindustrins centrala arbetsmiljöråd (1999) *Vibrerande verktyg: Byggentreprenörerna, Byggnads och Seko*

Galaxenprojektet Nova G [1] (1993) *Att leda ett bygge*. Stockholm: CentralGalaxen

Galaxenprojektet Nova G [2] (1993) *Idéer för bättre samverkan på bygget*. Stockholm: CentralGalaxen

Galaxenprojektet Nova G [3] (1993) *Om byggarnas miljö och hälsa*. Stockholm: CentralGalaxen

Galaxenprojektet Nova G [4] (1995) *Ny tändning i jobbet!*. Stockholm: CentralGalaxen

Holmström Eva (2002) *Byggbranschens arbetsmiljö- Ergonomi*. Stockholm: Sveriges Byggindustrier

Larsson Per och Lundfeldt Kjell (1997) *Byggbranschens arbetsmiljö- Engagemang*. Stockholm: Sveriges Byggindustrier

Svenskt näringsliv (2003) *Försäkringar på arbetsmarknaden enligt lag 2003*. Stockholm: Svenskt näringsliv

Sveriges Byggindustrier (2001) *Kemikalier på bygget*. Stockholm: Danielle Freilich

9.4 Tidsskrifter:

Davidsson Mattias (2003) Orealistiska förväntningar. *Arbetarskydd*, Nr 1, januari 2003

Davidsson Mattias (2003) Systematiska arbetsmiljöarbetet undersökt. *Arbetarskydd*, Nr 2, februari 2003

Karlsson Sven Obv (2003) Vaga chefer stressar. *Arbetarskydd*, Nr1, januari 2003

Lundenmark Tomas (2003) Krafttag mot ohälsan på arbetsplatserna lovar arbetsmarknadsministern. *Ingenjören*, 7/2003

Oom Lotta (1999) Var är byggbranschens nytänkare! *Nybyggarna special*, januari 1999

Sjögren Göran (2003) Allt fler unga långtidssjukskrivna. *Byggchefen*, mars 2002

Turesson Per (2003) Färre arbetsmiljömål 2002. *Arbetarskydd*, 5/03

Sjögren Göran (2003) Var tredje byggchef riskerar att bli utbränd - trots lågkonjunktur. *Byggchefen*, oktober 2001

Sjögren Sten (1999) Stressen en dyr historia för företagen. *Göteborgsposten* 1999-12-14

9.5 Rapporter och skrifter:

Andersson Bo (1995) Idéer för ökad effektivitet och säkerhet vid ROT-arbeten. Stockholm: Bygghälsan

Byggnads (2001) Fler dödsfall och dålig arbetsmiljö bland byggnadsarbetarna: Utredningsenheten

Byggnads (2002) Rapport om arbetsmiljö och ekologiskt byggande till kongressen 2002: Arbetsmiljögruppen

Kemikalieinspektionen (1999) Förebygga för att bygga – om cement, fogmassor, isolering och impregnerat trä. Solna: Kemikalieinspektionen

Lunds Tekniska Högskola (2001) Utbränd/Utarbetad i byggindustrin. Lund: Jenny Svärd

Norling Ulf (2002) Kompendium för kursen miljövetenskap. Malmö: Malmö Högskola

SCB och Arbetsmiljöverket (2001) Arbetsskador 2001. Stockholm

von Greber Christina och Olsson Staffan (1991) I olyckans kölvatten – stöd, strategier och utveckling: Bygghälsan

9.6 Elektroniska källor:

European Agency for Safety and Health at Work:
www.agency.osha.eu.int/publications/factsheet/20/sv/factsn20-sv.pdf, 2003-07-14

Aftonbladet: www.aftonbladet.se/nyheter/0011/03/snus.html, 2004-08-02

Apoteket: www.apoteket.se, 2003-07-09

Arbetsmiljöverket:

<http://www.av.se>, 2003

Byggnads: www.byggnads.se, 2003

Försäkringskassan: www.fk.se, 2003

Galaxen:

www.galaxenbygg.se, 2003

<http://www.galaxenbygg.se/rehabilitering/index.html>, 2003-08-18

Hälsans ABC: www.friskareliv.com/halsansabc/stress.htm, 2003-08-18

Ledarna:

<http://www.ledarna.se/portal/guide.nsf/0/91C4663C057D67F2C1256B1900343143?OpenDocument&Highlight=utvecklingssamtal>, 2003-08-04

Prevent: www.prevent.se, 2003

Regeringen:

www.regeringen.se, 2003

www.okadhalsa.regeringen.se, 2003

Rygginstitutet: www.rygginstitutet.se, 2003-08-23

Riksidrottsförbundet: www.rf.se, 2004-08-02

Sunblock: www.sunblock.se, 2003-07-03

9.7 Overhead:

Galaxen (2001) *Galaxen*

Olsson Staffan (1991) *Stress och krishantering efter arbetsplatsolycka*. Jönköping

Sveriges byggindustrier (2000) *Bättre arbetsmiljö Grundutbildning*

9.8 Övrigt:

Bild: Blomé Mikael (2000) *Arbetsorganisation – introduktionskompendium*. Lund: Avdelning för ergonomi, LTH

Byggnadsavtalet riksavtal 2000. Stockholm: Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetarförbundet

Enkätundersökning: Byggnads (2001) Fler dödsfall och dålig arbetsmiljö bland byggnadsarbetarna.

Föreskrifter: AFS 1998:1, Arbetsmiljöverket (1998) *Belastningsergonomi*. Stockholm

Föreskrifter: AFS 1999:3, Arbetsmiljöverket (1999) *Byggnads- och anläggningsarbete*. Stockholm

Föreskrifter: AFS 2001:1, Arbetsmiljöverket [1] (2001) *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Stockholm: Göran Lindh

Föreskrifter: AFS 2000:4, Arbetsmiljöverket (2000) *Kemiska arbetsmiljörisker*. Stockholm

Föreskrifter: Arbetsmiljöverket [2] (2001) *Systematisk arbetsmiljöarbete –en vägledning*. Solna

Föreskrifter: Arbetsmiljöverket (2002) *Systematisk arbetsmiljöarbete mot stress*. Solna

Lathund: Försäkringskassan (1998) *Lathund för beräkning av kostnader för sjukfrånvaron*

9.9 Muntliga källor:

Byggnads: Mats Westberg, Facklig förtroende man/studieverksamhet, tel: 040-6697800, 2003-06-16, intervju

Försäkringskassan: Bengt-Olle Andersson, intervju

INTEROC: Kaj Nilsson, telefon: 040-6808800, 2003-07-02, intervju

JM: Lars Olsson, telefon: 046-300129, 2003-06-11, intervju

Ledarna: Lars Bergqvist telefon: 0705-349538, 054-170800, telefonsamtal

Lernia: Bo-Göran Bengtsson, telefon: 020-725725, telefonsamtal

NCC: Rolf Svensson, telefon: 040-317000, intervju

PEAB: Rune Larsson, telefon: 040-357500, 2003-06-10, intervju

PEAB: Rustan Larsson, telefon: 031-7008400 (uppföljningsintervju, 2003-09-18)

PNB: Leif Nilsson och Torbjörn Uddberg, telefon: 040-6800800, 2003-06-11, intervju

Previa: Gunnar Nilsson, telefon: 040-174240, telefonsamtal

SEKO: Tony Wernersson, telefon: 040-6603353, 2003-06-10, intervju

SIF: Mats Palman, telefon: 040-174123, 2003-06-14, intervju

SKANSKA: Ohlsson Lennarth och Claes Svensson, telefon: 040-144000, 2003-06-16, intervju

Sveriges Byggindustrier: Rolf Philipsson, telefon: 040-352650, frekventa samtal

10 Bilagor

10.1 Arbetsgivaravgifter för arbetare och tjänstemän samt premier till avtalsförsäkringar

Arbetsgivaravgifter för arbetare och tjänstemän [kr]

Ålderspension	10.21
Sjukförsäkring	11.08
Föräldraförsäkring	2.2
Efterlevandepension	1.7
Arbetssskadeförsäkring	0.68
Arbetsmarknadsavgift	3.7
Allmän löneavgift	<u>3.25</u>
<i>Totalt</i>	32.82

Premier till avtalsförsäkringar [kr]

Arbetare	Tjänstemän	
AGB	0.01 ITP*	9
AGS	1.23 TGL (50kr/mån och anställd)	0.2
	TFA (AFA-försäkring)	
Avtalspension SAF-LO	4.22 TRR (Avgift inom Svenskt Näringsliv)	0.01
TFA	0.01	0.3
TGL	<u>0.43</u>	<u>9.51</u>
<i>Totalt</i>	5.9	

* Individuell, beror på inkomst, cirkavärde

10.2 Ekonomiska uträkningar

Tjänstenämnden

ARBETSSJUKDOM

innan 1 juli

Sjukfrånvaroperiod

Dag 1

Dag 2-14

Dag 15-90

Dag 91-180

Dag 181-360

Kostnader för samhället

sjukpenning

635

Total kostnad:

635

Kostnader för företaget

Ersättningsnivå

Sjuklön

Kompletterande sjuklön****

Semesterersättning (12,8%)

Arbetsgivaravgifter (32,82%)

Premier till avtalsförsäkringar (ca 9%)

S:a lönekostnader

Overheadkostnader* (20%)

80%

710

0

164

114

270

74

1 168

178

0

0

0

114

37

10

161

178

0

0

0

114

37

10

161

178

80%**

0

635

635

635

635

80%

710

0

164

114

270

74

1 168

178

0

0

0

114

37

10

161

178

80%

710

0

164

114

270

74

1 168

178

80%**

0

635

635

635

635

80%**

0

635

635

635

635

80%**

0

635

635

635

635

80%**

0

635

635

635

635

80%**

0

635

635

635

635

Kostnader för individen

Medelinkomst som frisk, 27000/mån***

Inkomsttak 24125/mån (7.5basbelopp)

Sjuklön/sjukpenning:

Kompletterande sjuklön

TFA

ITP (65% av överstigande 7.5 basbelopp)

S:a inkomster

Total kostnad/dag:

888/dag

793/dag

0

0

0

0

0

888

0

710

0

0

0

0

710

178

0

5

0

0

0

62

697

191

635

635

635

635

635

635

0

0

0

62

697

191

10 - Bilagor

- 139 -

Arbetsmiljöförbättringar i byggbranchen – orsaker, konsekvenser och åtgärder
10 - Bilagor

ARBETSOLYCKSFALL

innan 1 juli

Sjukfrånvaroperiod

Kostnader för samhället

	Dag 1	Dag 2-14	Dag 15-90 80%**	Dag 91-360 80%**	Dag 361-365 80%**
sjukpenning	0	0	635	635	635
<i>Total kostnad:</i>	0	0	635	635	635

Kostnader för företaget

Ersättningsnivå	0	80%	0	0	0
Sjuklön	0	710	0	0	0
Kompletterande sjuklön****	0	0	164	0	0
Semesterersättning (12,8%)	114	114	114	114	114
Arbetsgivaravgifter (32,82%)	37	270	91	37	37
Premier till avtalsförsäkringar (ca 9%)	10	74	25	10	10
S:a lönekostnader	161	1 168	394	161	161
Overheadkostnader*	178	178	178	178	178

Kostnader för individen

<i>Total kostnad:</i>	339	1 346	572	339	339
<i>Medelinkomst som frisk, 27000/mån***</i>	888/dag				
Inkomsttak 24125/mån (7.5basbelopp)	793/dag				
Sjuklön/sjukpenning:	0	710	635	635	635
Kompletterande sjuklön	0	0	164	0	0
TFA*****	888	178	89	191	191
ITP (65% av överstigande 7.5 basbelopp)	0	0	0	62	62
S:a inkomster	888	888	888	888	888
<i>Total kostnad:</i>	0	0	0	0	0

* Overheadkostnader = personalkyrkostnader såsom t.ex. Lokaler, el, tele, arbetsledning, administration. Vi uppskattar dessa 20% för tjänstemän.

** procent av sjukpenninggrundande årsinkomst, dock högst 289500kr (7.5 basbelopp) vilket ger en dagslön på 793kr/dag.

*** Källa: www.scb.se

**** För tjänstemän med lön överstigande 7.5 basbelopp ges ersättning på sjukpenning av företaget med 10%/dag upp till detta basbelopp, därefter 90%/dag för överstigande lön upp till 90 dagar. Vi har räknat med att en månad har 30dagar.

***** Gäller arbetsolycksfall (dock ej färdolycksfall) vid sjukskrivn > 14 dagar, täcker upp till 100% av ink, fr dag 1.

Arbetsmiljöförbättringar i byggbranchen – orsaker, konsekvenser och åtgärder
10 - Bilagor

efter 1 juli	Dag 1	Dag 2-21	Dag 22-90	Dag 91-360	Dag 361-365	Före	Efter
Sjukfrånvaroperiod							
	0	0	77.6%**	77.6%**	77.6%**	Total kostn/mån:	10 152 5 539mån 1
			615	615	615	615	19 036 18 465mån 2-3
	0	0	615	615	615	615	19 036 18 465mån 4-6
						Total kostn/år:	19 036 18 465mån 6-12
							219 544 208 649
	0	80%	0	0	0	0	
	0	710	0	0	0	0	
	0	0	164	0	0	0	
	114	114	114	114	114	0	26 983 32 401mån 1
	37	270	91	37	37	17 154	17 154mån 2-3
	10	74	25	10	10	10 160	17 154mån 4-6
	161	1 168	394	161	161	10 160	10 160mån 6-12
	178	178	178	178	178	152 733	179 132
	339	1 346	572	339	339		
	0	710	615	615	615	615	0 0mån 1
	0	0	164	0	0	0	0 0mån 2-3
	888	178	108	210	210	210	0 0mån 4-6
	0	0	0	62	62	62	0 0mån 6-12
	888	888	888	888	888	888	0 0
	0	0	0	0	0	0	

Arbetsmiljöförbättringar i byggbranschen – orsaker, konsekvenser och åtgärder
10 - Bilagor

Yrkesarbetare

ARBETSSJUKDOM

innan 1 juli

Sjukfrånvaroperiod

Kostnader för samhället

sjukpenning

Dag 1	Dag 2-14	Dag 15-180 80%**	Dag 180-360 80%**
0	0	591	591

Total kostnad:

0	0	591	591
---	---	-----	-----

Kostnader för företaget

Ersättningsnivå

Sjuklön

0	80%	0	0
0	591	0	0

Semesterersättning (12,8%)

Arbetsgivaravgifter (32,82%)

Premier till avtalsförsäkringar (5,9%)

S:a lönekostnader

Overheadkostnader* (15%)

95	95	95	95
31	225	31	31
6	40	6	6
131	951	131	131
111	111	111	111

Total kostnad:

242	1 062	242	242
-----	-------	-----	-----

Kostnader för individen

Medelinkomst som frisk, 129.6kr/h***

739

Sjuklön/sjukpenning:

TFA

AGS 12.5% av sjukpenning

0	591	591	591
0	0	0	0
0	0	74	74

S:a inkomster

0	591	665	665
---	-----	-----	-----

Total kostnad:

739	148	74	74
-----	-----	----	----

Förtidspension

Sjukersättning (fd. förtidspension) 64% av fk, max 3459kr:

LAF:

Kostnad för individen:

Kostnad för Samhället:

583	155	0	473
-----	-----	---	-----

Arbetsmiljöförbättringar i byggbranchen – orsaker, konsekvenser och åtgärder
10 - Bilagor

efter 1 juli	Dag 1	Dag 2-21	Dag 22-180	Dag 180-360	Före	Efter
Sjukfrånvaroperiod						
	0	0	77.6%**	77.6%**	9 453	5 158mån 1
			573	573	17 725	17 193mån 2-6
					17 725	17 193mån 6-12
	0	0	573	573	204 429	194 284
	0	80%	0	0	17 912	23 650mån 1
	0	591	0	0	7 258	7 258mån 2-6
					7 258	7 258mån 6-12
	95	95	95	95	97 745	103 483
	31	225	31	31		
	6	40	6	6		
	131	951	131	131		
	111	111	111	111		
	242	1 062	242	242		
					17 873	17 713mån 1
					2 216	2 747mån 2-6
					2 216	2 747mån 6-12
	0	591	573	573	42 245	47 934
	0	0	0	0		
	0	0	74	74		
	0	591	647	647		
	739	148	92	92		

Arbetsmiljöförbättringar i byggbranschen – orsaker, konsekvenser och åtgärder
10 - Bilagor

ARBETSSOLYCKSFALL

Kostnader för samhället

innan 1 juli						
Sjukfrånvaroperiod	Dag 1	Dag 2-14	Dag 15-360	Dag 360-365		
			80%**	80%**		
sjukpenning	0	0	0	591	591	591
Total kostnad:	0	0	0	591	591	591

Kostnader för företaget

Ersättningsnivå	0	80%	0	0	0	0
Sjuklön	0	591	0	0	0	0
Semesterersättning (12,8%)	95	95	95	95	95	95
Arbetsgivaravgifter (32,82%)	31	225	31	31	31	31
Premier till avtalsförsäkringar (5,9%)	6	40	6	6	6	6
S:a lönekostnader	131	951	131	131	131	131
Overheadkostnader*	111	111	111	111	111	111
Total kostnad:	242	1 062	242	242	242	242

Kostnader för individen

<i>Medelinkomst som frisk, 129,6kr/h***</i>	739					
Sjuklön/sjukpenning:	0	591	591	591	591	591
TFA*****	739	148	74	74	148	148
AGS 12,5% av sjukpenning	0	0	0	0	0	0
S:a inkomster	739	739	739	739	739	739
Total kostnad:	0	0	0	0	0	0

Förtidspension

Sjukersättning (fd. förtidspension) 64% av fk, max 3459kr:	583
LAF****:	155
Kostnad för individen:	0
Kostnad för Samhället:	473

efter 1 juli		Sjukfrånvaroperiod		Dag 1	Dag 2-21	Dag 22-360	Dag 360-365	Före		Efter	
					77.6%**	77.6%**	77.6%**	Total kostn/mån:		Total kostn/mån:	
								Total kostn/år:		Total kostn/år:	
		0	0	0	0	573	573	9 453	5 158mån 1	17 725	17 193mån 2-12
		0	0	0	0	573	573	204 429	194 284		
		0	0	0	0	573	573	17 912	23 650mån 1	7 258	7 258mån 2-12
		0	80%	0	591	0	0	97 745	103 483		
		95	95	95	95	95	95				
		31	225	31	31	31	31				
		6	40	6	6	6	6				
		131	951	131	131	131	131				
		111	111	111	111	111	111				
		242	1 062	242	242	242	242				
		0	591	573	573	573	573	0	0mån 1	0	0mån 2-12
		739	148	92	165	165	165	0		0	
		0	0	74	0	0	0	0		0	
		739	739	739	739	739	739				
		0	0	0	0	0	0				

*** Källa: www.scb.se 129.60kr/h

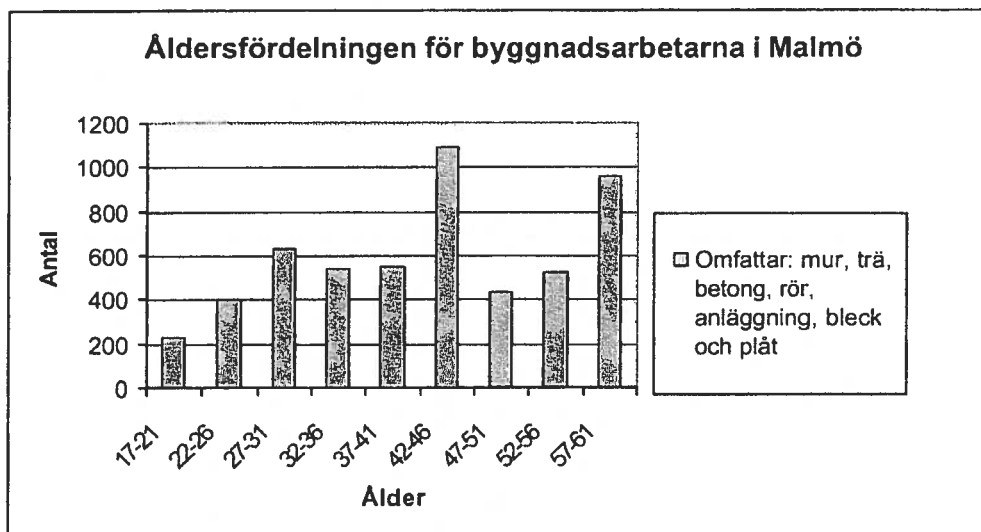
**** LAF gäller vid arbetsskada, då sjuksättning betalas ut, täcker upp till 100% av inkomsten upp till 7.5 basbelopp.

***** Gäller vid arbetsoflycksfall (dock ej färdolycksfall) vid sjukskrivn. mer än 14 dagar, täcker upp till 100% av ink. Ges fr. dag 1.

10.3 Åldersfördelningen för byggnadsarbetarna i Malmö

Alder	Mur	Trä	Betong	Rör	Anläggning	Bläck och Plåt	Tot:	Grupp:	Tot*Grupp:	Σ Tot Grupp / Σ Tot= Δ Grupp
17-21	44	87	16	60	8	12	227	1	227	
22-26	52	166	86	56	25	19	404	2	808	
27-31	56	243	122	64	28	45	631	3	1893	
32-36	49	189	155	66	52	32	543	4	2172	
37-41	45	223	152	71	29	30	550	5	2750	
42-46	30	160	125	62	20	23	1093	6	6558	
47-51	49	159	125	70	21	8	432	7	3024	
52-56	43	227	153	62	26	16	527	8	4216	
57-61	43	132	211	76	19	17	959	9	8631	
Σ :	411	1586	1145	587	228	202	4159	45	30279	7.28

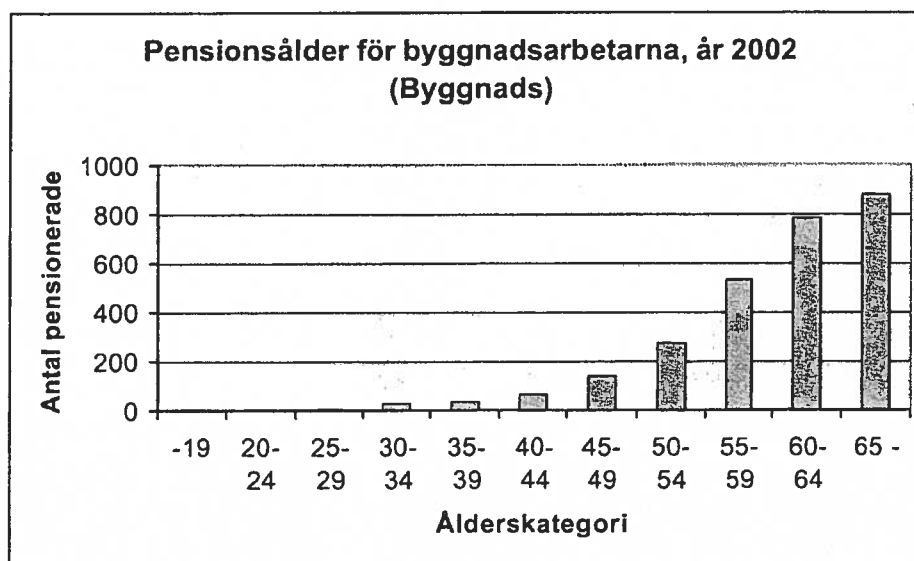
Detta ger att medelåldern i Malmö är 48 år.



10.4 Pensionsålder för byggnadsarbetarna, år 2002

Alderskategori	Antal medlemmar i Byggnads	Antal förtidspensionerade	Grupp: Ant*Grupp:		$\sum \text{Ant Grupp}$ $/ \sum \text{Ant} =$ $\Delta \text{ Grupp}$
-19	1473	2	1	2	
20-24	8981	6	2	12	
25-29	12815	9	3	27	
30-34	13085	31	4	124	
35-39	15396	40	5	200	
40-44	11712	70	6	420	
45-49	9870	142	7	994	
50-54	10511	277	8	2216	
55-59	10539	533	9	4797	
60-64	5080	788	10	7880	
65 -	879	879	11	9669	
Σ :	100341	2777		26341	9.48

Antal i åldersgruppen som insjuknar dvs som leder till förtidspension
Ej egenföretagare, vilket det finns många av i just denna bransch.
Uträkningen visar att medelåldern vid förtidspension är 57 år.



10.5 Statistik över arbetsolyckor och arbetssjukdomar

Husbyggn, väg och anläggning (Avskrift Arbetsskador inom Byggind 2001- BCA 2002:2)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Antal sysselsatta	91 000	96 810	93 524	89 190	93 341	95 348	101 161	102 000
Arbetsolyckor	1 944	1 741	1 688	1 430	1 624	1 723	1 770	1 714
arbetsolyckor/1000 pers	21.4	18.0	18.0	16.0	17.4	18.1	17.5	16.8
Arbetssjukdomar	886	557	507	508	588	740	930	1 014
Arbetssjukdomar/1000 pers	9.7	5.8	5.4	5.7	6.3	7.8	9.2	9.9
Dödsfall	9	6	5	6	5	3	2	8
Sjukdagar/ olycka	32.7	32.0	32.2	38.5	31.4	39.8	33.0	28.5
Sjukdagar/sjukdom	80.0	85.0	93.4	123.5	110.7	133.2	140.4	146.4

Schaktarbeten (Avskrift Arbetsskador inom Byggind 2001- BCA 2002:2)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Antal sysselsatta	15 500	16 487	16 419	15 549	14 328	15 428	16 204	16 400
Arbetsolyckor	164	180	163	162	126	149	157	181
arbetsolyckor/1000 pers	10.6	10.9	9.9	10.4	8.8	9.7	9.7	11.0
Arbetssjukdomar	77	49	37	48	60	59	68	106
Arbetssjukdomar/1000 pers	5.0	3.0	2.3	3.1	4.2	3.8	4.2	6.5
Dödsfall	8	3	3	1	0	3	1	0
Sjukdagar/ olycka	48.7	52.0	37.9	50.6	48.7	63.7	32.2	34.4
Sjukdagar/sjukdom	98.0	60.6	89.8	184.4	130.5	152.7	180.6	173.1

Summa arbetsolyckor	2 108	1 921	1 851	1 592	1 750	1 872	1 927	1 895
medelantal olyckor	1 865							
sysselsatta	11 900							
Summa arbetssjukdomar	963	606	544	556	648	799	998	1 120

10.6 Sammanställning och jämförelse av ekonomiska utgifter

Samhället

Utgifterna/år blir vid **arbetssjukdom och arbetsolycksfall**:

	Före 1 juli	Efter 1 juli	Skillnad
för tjänstemän	219 544kr	208 649kr	10 895kr
för yrkesarbetare	204 429kr	194 284kr	10 145kr

Företagen

Extrautgifterna/år blir vid **arbetssjukdom och arbetsolycksfall**:

	Före 1 juli	Efter 1 juli	Skillnad
för tjänstemän	152 733kr	179 132kr	26 399kr
för yrkesarbetare	97 745kr	103 483kr	5 738kr

Individen

Utgifterna/år blir vid **arbetssjukdom**:

	Före 1 juli	Efter 1 juli	Skillnad
för tjänstemän	73 551kr	59 360kr	14 191kr
för yrkesarbetare	42 245kr	47 934kr	5 689kr

Utgifterna blir vid **arbetsolycksfall**:

	Före 1 juli	Efter 1 juli
för tjänstemän	0kr	0kr
för yrkesarbetare	0kr	0kr

10.7 Ekonomiska årliga besparingar

Samhället	Arbetssjukdomar	arbetsolyckor
arbetsskada		
Antal	1995	3240

Tjänstemän

årlig besparing/person	10895		
en fjärdedel		499	810
tot årlig besparing		5 433 881	8 824 950

Yrkesarbetare

årlig besparing/person	10145		
tre fjärdedelar		1 496	2 430
tot årlig besparing		15 179 456	24 652 350

Summa arbetssjukdomar	20 613 338
Summa arbetsolyckor	33 477 300
Total summa	54 090 638

Regeringens mål om halvering:

Summa arbetssjukdomar	10 306 669
Summa arbetsolyckor	16 738 650
Total summa	27 045 319

Företaget	Arbetssjukdomar	arbetsolyckor
arbetsskada		
Antal	1995	3240

Tjänstemän

årlig besparing/person	26399		
en fjärdedel		499	810
tot årlig besparing		13 166 501	21 383 190

Yrkesarbetare

årlig besparing/person	5738		
tre fjärdedelar		1 496	2 430
tot årlig besparing		8 585 483	13 943 340

Summa arbetssjukdomar	21 751 984
Summa arbetsolyckor	35 326 530
Total summa	57 078 514

Regeringens mål om halvering:

Summa arbetssjukdomar	10 875 992
Summa arbetsolyckor	17 663 265
Total summa	28 539 257

10.8 Enkätundersökning för arbets-/entreprenad-/projektchefer och personal-/arbetsmiljöansvariga

Vi är två tjejer som studerar civilingenjörsutbildningen Väg- och vattenbyggnad på Lunds Tekniska Högskola. För närvarande skriver vi examensarbete på magisternivå gällande sjukfrånvaron i byggbranschen. Vi skulle vara tacksamma om Ni vill vara med i en enkätundersökning där vi strävar efter att få en bild av informationstillgången i arbetsmiljöfrågor. Vi har skickat enkäten till arbetsmiljöansvariga i byggbranschen och har valt just Er sedan ett möte eller erhållit Er mailadress från huvudkontoret. Frågorna besvaras med antingen svar, ja – nej eller på en skala 1-4 där 1 är det sämsta/lägsta alternativet.

Arbetsmiljön beskrivs av förhållandena på en arbetsplats. Miljön skall vara sund och säker, tillfredsställande och betryggande. Arbetsmiljö innefattar många delar som påverkar oss i vårt arbete: produktionsteknik, arbetsmetoder, lokaler, maskiner, utrustning och en arbetsorganisation som ger förutsättningar för samarbete och mänskliga kontakter på arbetsplatsen. En tillfredsställande arbetsmiljö utmärks av exempelvis möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling, variation, samarbete och sociala kontakter. Tanken är att arbetet skall anpassas till människan, inte tvärtom.

Definitionen av systematiskt arbetsmiljöarbete är enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS) att arbetsgivare ska undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Enkäten består av 20 frågor och kommer att behandlas konfidentiellt.

1. Hur välinformerad anser Du att Du är beträffande arbetsmiljöfrågor med avseende på

a.) effekter och risker

1. Inte alls__ 2. 3. 4. Mycket __

b.) krav enligt AFS

1. 2. 3. 4.

c.) åtgärder

1. 2. 3. 4.

2. Hur många timmar per vecka ägnar Du dig specifikt åt arbetsmiljön?

Svar:

3. Anser Du att Du i tillräcklig grad arbetar för god arbetsmiljö?

Ja. Nej.

4. Tror Du att företaget kommer att göra ekonomiska vinster av systematiskt arbetsmiljöarbete?

Ja. Nej.

5. Är kostnader för arbetsmiljön inräknade i upphandlingen?

Ja. Nej.

6. Ser Du ett ekonomiskt hinder i att utveckla arbetsmiljön på arbetsplatsen?

Ja. Nej.

7. Ser Du ett ekonomiskt hinder i att utveckla dig själv i arbetsmiljöfrågor, t.ex. genom att gå kurser, tidmässigt (då "tid är pengar")?

Ja. Nej.

8. Hur lättillgänglig anser Du att arbetsmiljöinformationen är?

a.) information och krav från myndigheter

1. Inte alls__ 2. 3. 4. Mycket __

b.) information om hälsorisker från företagshälsovården

1. 2. 3. 4.

c.) information om utrustning från materialtillverkare

1. 2. 3. 4.

9. Hur stor del anser Du att Du tagit efter vad Du tycker är rimligt av detta material?

1. 2. 3. 4.

10. Hur ofta uppdateras företagets interna arbetsmiljöinformation/material?

1 gång i månaden__ 1 gång i halvåret__ 1 gång om året__

1 gång vartannat år__ Mer sällan än vartannat år

11. Hur ofta ger Du arbetsmiljöinformation till platscheferna?

1 gång i veckan 1 gång i månaden 1 gång i halvåret 1 gång om året

12. Hur mycket tycker Du att företagsledningen engagerar sig i arbetsmiljöfrågorna?

1. Inte alls __ 2. 3. 4. Mycket __

13. Hur prioriteras arbetsmiljöfrågorna inom företaget?

1. 2. 3. 4.

14. Anser Du att förebyggande åtgärder i första hand är en fråga för företaget eller är det upp till arbetstagen själv?

Ja. Nej.

15. Finns bidrag till ergonomiska hjälpmedel?

Ja. Nej.

16. Används i så fall dessa?

Ja. Nej.

17. Hur medvetna är arbetarna/medarbetarna om vilka förmåner, såsom trivselaktiviteter, massage träningskort eller dylikt, företaget erbjuder?

1. 2. 3. 4.

b.) Hur frekvent utnyttjas förmånerna?

1. 2. 3. 4.

18. Har Du kontakt med dina anställda som är långtidssjukskrivna?

Ja. Nej.

19. Hur ofta kontaktas de?

Svar:

20. Vad ser Du som det största problemet med att förbättra arbetsmiljön?

Rangordna följande från 1 (störst) till 5 (minst):

— Tidsbrist

— Ekonomi

— Företagsledningens oengagemang

- ☐ Platschefernas oengagemang
 - ☐ Arbetarnas ovilja
 - ☐ För lite information finns
 - ☐ För lite utbildningar finns
 - ☐ Information finns men svårigheter att få tag på den
 - ☐ För lite besluts- och handlingsutrymme
 - ☐ Machokulturen
 - ☐ Det finns inga bra förebilder
 - ☐ Ingen vill ansvara för konsekvenser
 - ☐ Ansvaret ligger på ngn annan såsom tillverkarna av material och verktyg, skola etc.
 - ☐ Arbetsmiljön är inget som prioriteras
- Övrigt: _____
-

Har Du ytterligare synpunkter på denna enkät och allmänt om arbetsmiljön så skriv dem gärna här eller på ett separat dokument/ark:

Tack för Er medverkan och fortsatt trevlig sommar!
Byggnadsingenjör Sofia Odéen & Byggnadsingenjör Maria Liljenberg

Skickas till följande adress: Sofia Odéen
Nordlindsväg 94A
217 73 Malmö
mail: fiaodeen@hotmail.com

Maria Liljenberg
Lilla Varvsgatan 6:305
2111 17 Malmö
mail: maria_liljenberg@hotmail.com

10.9 Enkätundersökning för platschefer

Vi är två tjejer som studerar civilingenjörsutbildningen Väg- och vattenbyggnad på Lunds Tekniska Högskola. För närvarande skriver vi examensarbete på magisternivå gällande sjukfrånvaron i byggbranschen. Vi skulle vara tacksamma om Ni vill vara med i en enkätundersökning där vi strävar efter att få en bild av informationstillgången i arbetsmiljöfrågor. Vi har skickat enkäten till platschefer i byggbranschen och har valt just Er då vi erhållit Er mailadress från huvudkontoret.

Frågorna besvaras med antingen svar, ja – nej eller på en skala 1-4 där 1 är det sämsta/lägst alternativet.

Arbetsmiljön beskrivs av förhållandena på en arbetsplats. Miljön skall vara sund och säker, tillfredsställande och betryggande. Arbetsmiljö innefattar många delar som påverkar oss i vårt arbete: produktionsteknik, arbetsmetoder, lokaler, maskiner, utrustning och en arbetsorganisation som ger förutsättningar för samarbete och mänskliga kontakter på arbetsplatsen. En tillfredsställande arbetsmiljö utmärks av exempelvis möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling, variation, samarbete och sociala kontakter. Tanken är att arbetet skall anpassas till människan, inte tvärtom.

Definitionen av systematiskt arbetsmiljöarbete är enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) att arbetsgivare ska undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Enkäten består av 23 frågor och kommer att behandlas konfidentiellt.

1. Hur välinformerad anser Du att Du är beträffande arbetsmiljöfrågor med avseende på

a.) effekter och risker

1. Inte alls__ 2. 3. 4. Mycket __

b.) krav enligt AFS

1. 2. 3. 4.

c.) åtgärder

1. 2. 3. 4.

2. Hur många timmar per vecka ägnar Du dig specifikt åt arbetsmiljön?

Svar:

3. Anser Du att Du i tillräcklig grad arbetar för god arbetsmiljö?

Ja.

Nej.

4. Tror Du att företaget kommer att göra ekonomiska vinster av systematiskt arbetsmiljöarbete?

Ja. Nej.

5. Ser Du ett ekonomiskt hinder i att utveckla arbetsmiljön på arbetsplatsen?

Ja. Nej.

6. Ser Du ett ekonomiskt hinder i att utveckla dig själv i arbetsmiljöfrågor, t.ex. genom att gå kurser, tidmässigt (då "tid är pengar")?

Ja. Nej.

7. Hur lättillgänglig anser Du att arbetsmiljöinformationen är?

a.) information och krav från myndigheter

1. Inte alls__ 2. 3. 4. Mycket __

b.) information om hälsorisker från företagshälsovården

1. 2. 3. 4.

c.) information om utrustning från materialtillverkare

1. 2. 3. 4.

8. Hur stor del anser Du att Du tagit efter vad Du tycker är rimligt av detta material?

1. 2. 3. 4.

9. Hur ofta uppdateras företagets interna arbetsmiljöinformation/material?

1 gång i månaden__ 1 gång i halvåret__ 1 gång om året__

1 gång vartannat år__ Mer sällan än vartannat år

10. Hur ofta ger Du arbetsmiljöinformation till yrkesarbetarna?

1 gång i veckan 1 gång i månaden 1 gång i halvåret 1 gång om året

11. Hur mycket tycker Du att företagsledningen engagerar sig i arbetsmiljöfrågorna?

1. Inte alls__ 2. 3. 4. Mycket __

12. Hur prioriteras arbetsmiljöfrågorna inom företaget?

1. 2. 3. 4.

13. Anser Du att förebyggande åtgärder i första hand är en fråga för företaget eller är det upp till arbetstagaren själv?

Ja. Nej.

14. Hur stort anser du att utbudet av arbetshjälpmedel är?

a.) handverktyg och handmaskiner (inklusive t.ex. bockar och stegar)

1. 2. 3. 4.

b.) större arbetsmaskiner och arbetsplattformar (t.ex. liftar, kranar och ställningar)

1. 2. 3. 4.

c.) personlig skyddsutrustning

1. 2. 3. 4.

d.) säkerhets-/skyddsutrustning (t.ex. räcken)

1. 2. 3. 4.

15. Prioriteras nyutvecklade ergonomiska hjälpmedel framför de "gamla" beprövade?

Ja. Nej.

16. Finns bidrag till ergonomiska hjälpmedel?

Ja. Nej.

17. Används i så fall dessa?

Ja. Nej.

18. Hur stora möjligheter har Du att förbättra arbetsmiljön på byggarbetsplatsen?

1. 2. 3. 4.

19. Hur stor börda anser Du att det är att ha arbetsmiljöansvar på bygget?

1. 2. 3. 4.

20. Hur medvetna är arbetarna/medarbetarna om vilka förmåner, såsom trivselaktiviteter, massage träningskort eller dylikt, företaget erbjuder?

1. 2. 3. 4.

b.) Hur frekvent utnyttjas förmånerna?

1. 2. 3. 4.

21. Har Du kontakt med dina yrkesarbetare som är långtidssjukskrivna?

Ja. Nej.

22. Hur ofta kontaktas de?

Svar:

23. Vad ser du som det största problemet med att förbättra arbetsmiljön?

Rangordna följande från 1 (störst) till 5 (minst):

- ☐ Tidsbrist
 - ☐ Ekonomi
 - ☐ Företagsledningens oengagemang
 - ☐ Arbetschefernas oengagemang
 - ☐ Arbetarnas ovilja
 - ☐ För lite information finns
 - ☐ För lite utbildningar finns
 - ☐ Information finns men svårigheter att få tag på den
 - ☐ För lite besluts- och handlingsutrymme
 - ☐ Machokulturen
 - ☐ Det finns inga bra förebilder
 - ☐ Ingen vill ansvara för konsekvenser
 - ☐ Ansvar ligger på ngn annan såsom tillverkarna av material och verktyg, skola etc.
 - ☐ Arbetsmiljön är inget som prioriteras
 - ☐ Övrigt: _____
-

Har du ytterligare synpunkter på denna enkät och allmänt om arbetsmiljön så skriv dem gärna här eller på ett separat dokument/ark:

Tack för Er medverkan och fortsatt trevlig sommar!

Byggnadsingenjör Sofia Odéen & Byggnadsingenjör Maria Liljenberg

Skickas till följande adress: Sofia Odéen
Nordlindsväg 94A

217 73 Malmö
mail: fiodeen@hotmail.com

Maria Liljenberg
Lilla Varvsgatan 6:305
2111 17 Malmö
mail: maria_liljenberg@hotmail.com

10.10 Svar på enkätundersökning

Samtliga har fått frågorna:

Hur välinformerad anser Du att Du är beträffande arbetsmiljöfrågor med avseende på

a.) effekter och risker

1. 0% 2. 8,5% 3. 70,2% 4. 21,3% samtliga svarat

b.) krav enligt AFS

1. 4,3% 2. 36,2% 3. 44,7% 4. 10,6% 2 svar saknas

c.) åtgärder

1. 4,3% 2. 19,1% 3. 59,6% 4. 12,8% 2 svar saknas

Anser Du att Du i tillräcklig grad arbetar för god arbetsmiljö?

Ja. 78,7% Nej. 19,1% 1 svar saknas

Tror Du att företaget kommer att göra ekonomiska vinster av systematiskt arbetsmiljöarbete?

Ja. 85,1% Nej. 12,8% 1 svar saknas

Ser Du ett ekonomiskt hinder i att utveckla arbetsmiljön på arbetsplatsen?

Ja. 12,8% Nej. 85,1% 1 svar saknas

Ser Du ett ekonomiskt hinder i att utveckla dig själv i arbetsmiljöfrågor, t.ex. genom att gå kurser, tidmässigt (då "tid är pengar")?

Ja. 17% Nej. 83% Samtliga svarat

Hur lättillgänglig anser Du att arbetsmiljöinformationen är?

a.) information och krav från myndigheter

1. 2,1% 2. 55,3% 3. 34,0% 4. 8,5% Samtliga svarat

b.) information om hälsorisker från företagshälsovården

1. 14,9% 2. 61,7% 3. 17,0% 4. 4,3% 1 svar saknas

c.) information om utrustning från materialtillverkare

1. 2,1% 2. 63,8% 3. 25,5% 4. 8,5% Samtliga svarat

Medelvärden: a.) 2,5, b.) 2,1, c.) 2,4.

Hur stor del anser Du att Du tagit efter vad Du tycker är rimligt av detta material?

1. 2,1% 2. 31,9% 3. 55,3% 4. 2,1% 4 svar saknas

Medel: 2,6

Hur ofta uppdateras företagets interna arbetsmiljöinformation/material?

1 gång i månaden 25,5% 1 gång i halvåret 27,7% 1 gång om året 14,9%
1 gång vartannat år 8,5% Mer sällan än vartannat år 4,3% 9 svar saknas (19,1%)

Medel: 2,24

Hur mycket tycker Du att företagsledningen engagerar sig i arbetsmiljöfrågorna?

1. 2,1% 2. 23,4% 3. 59,6% 4. 14,9% Samtliga svarat

Medel: 2,87

Anser Du att förebyggande åtgärder i första hand är en fråga för företaget eller är det upp till arbetstagaren själv?

Ja. 66% Nej. 4,3% 14 svar saknas

Finns bidrag till ergonomiska hjälpmedel?

Ja. 23,4% Nej. 69,4% 11 svar saknas

Används i så fall dessa?

Ja. 38,3% Nej. 12,8% 23 svar saknas

Hur medvetna är arbetarna/medarbetarna om vilka förmåner, såsom trivselaktiviteter, massage träningskort eller dylikt, företaget erbjuder?

1. 0% 2. 19,1% 3. 55,3% 4. 25,5% Samtliga svarat

b.) Hur frekvent utnyttjas förmånerna?

1. 19,1% 2. 53,2% 3. 14,9% 4. 0% 6 svar saknas

Resultat av enkät till arbets-/entreprenad-/projektchefer och personal-/arbetsmiljöansvariga:

Hur många timmar per vecka ägnar Du dig specifikt åt arbetsmiljön?

Svar: Medel: 2,6h, median: 2,0h

Samtliga svarat

Är kostnader för arbetsmiljön inräknade i upphandlingen?

Ja. 73,3%

Nej. 20%

1 svar saknas

Hur ofta ger Du arbetsmiljöinformation till platscheferna?

1 gång i veckan 0% **1 gång i månaden 33,3%**

1 gång i halvåret 40,0%

1 gång om året 26,7%

Samtliga svarat

Har Du kontakt med dina anställda som är långtidssjukskrivna?

Ja. 46,7%

Nej. 26,7%

4 svar saknas (26,7%)

Hur ofta kontaktas de?

Svar: -

12 svar saknas

Resultat av platschefer

Hur många timmar per vecka ägnar Du dig specifikt åt arbetsmiljön?

Svar: Medel: 3,2h, median: 3h

1 svar saknas

Hur ofta ger Du arbetsmiljöinformation till yrkesarbetarna?

1 gång i veckan 40,6%

1 gång i månaden 40,6%

1 gång i halvåret 15,6%

1 gång om året 3,1%

Samtliga svarat

Hur stort anser du att utbudet av arbetshjälpmedel är?

a.) handverktyg och handmaskiner (inklusive t.ex. bockar och stegar)

1. 0% 2. 3,1% 3. 56,3% 4. 40,6% Samtliga svarat

b.) större arbetsmaskiner och arbetsplattformar (t.ex. liftar, kranar och ställningar)

1. 0% 2. 9,4% 3. 50% 4. 40,6% Samtliga svarat

c.) personlig skyddsutrustning

1. 0% 2. 3,1% 3. 40,6% 4. 53,1% 1 svar saknas

d.) säkerhets-/skyddsutrustning (t.ex. räcken)

1. 3,1% 2. 0% 3. 40,6% 4. 53,1% 1 svar saknas

Prioriteras nyutvecklade ergonomiska hjälpmedel framför de "gamla" beprövade?

Ja. 78,1% Nej. 18,8% 1 svar saknas

Hur stora möjligheter har Du att förbättra arbetsmiljön på byggarbetsplatsen?

1. 0% 2. 6,3% 3. 46,9% 4. 46,9% Samtliga svarat

Hur stor börda anser Du att det är att ha arbetsmiljöansvar på bygget?

1. 3,1% 2. 0% 3. 53,1% 4. 43,8% Samtliga svarat

Medel: 3,38

Har Du kontakt med dina yrkesarbetare som är långtidssjukskrivna?

Ja. 56,3% Nej. 21,9% 7 svar saknas

22. Hur ofta kontaktas de?

Svar: medel: varannan vecka 14 svar saknas

Resultat av jämförelse mellan platschefer och arbets-/entreprenad-/projektchefer samt personal-/arbetsmiljöansvariga

Hur prioriteras arbetsmiljöfrågorna inom företaget?

Arbets-/entreprenad-/projektchefer och personal-/arbetsmiljöansvariga har angett:

1. 0% 2. 20% 3. 66,7% 4. 13,3% Samtliga svarat

Medel: 2,93

Platschefer:

1. 3,1% 2. 25% 3. 46,9% 4. 25% Samtliga svarat

Medel: 2,94

Vad ser du som det största problemet med att förbättra arbetsmiljön?
Rangordna följande från 1 (störst) till 5 (minst)

Arbets-/entreprenad-/projektchefer och personal-/arbetsmiljöansvariga har rangordnat:

1. Tidsbrist
2. Ekonomi
3. Arbetarnas ovilja
4. För lite utbildningar finns
5. Machokulturen
6. Platschefernas oengagemang
6. Ansvaret ligger på ngn annan såsom tillverkarna av material och verktyg, skola etc.
6. Arbetsmiljön är inget som prioriteras
7. För lite information finns
7. Det finns inga bra förebilder
8. Ingen vill ansvara för konsekvenser
9. För lite besluts- och handlingsutrymme
10. Företagsledningens oengagemang
10. Information finns men svårigheter att få tag på den
11. Övrigt

Samtliga har svarat

Platscheferna har rangordnat följande:

1. Tidsbrist
 2. Ekonomi
 2. För lite utbildningar finns
 3. Arbetarnas ovilja
 4. Ingen vill ansvara för konsekvenser
 4. Övrigt
 5. Ansvaret ligger på ngn annan såsom tillverkarna av material och verktyg, skola etc.
 5. Machokulturen
 6. Information finns men svårigheter att få tag på den
 7. För lite information finns
 7. För lite besluts- och handlingsutrymme
 8. Arbetsmiljön är inget som prioriteras
-

- 9. Företagsledningens oengagemang
- 10. Det finns inga bra förebilder
- 11. Arbetschefernas oengagemang

Samtliga platschefer har svarat

Övriga problem som angetts är korta byggtider, bristfällig projektering, stort antal UE och deras UE, ackord samt att beställare och arkitekter inte bryr sig.

