

Skyddsombudets roll i små byggföretag



LUNDS
UNIVERSITET

Lunds Tekniska Högskola

LTH Ingenjörshögskolan vid Campus Helsingborg
Byggetenskaper / Byggproduktion

Examensarbete:
Victor Persson
Petter Tillmar

© Copyright Victor Persson, Petter Tillmar

LTH Ingenjörshögskolan vid Campus Helsingborg
Lunds universitet
Box 882
251 08 Helsingborg

LTH School of Engineering
Lund University
Box 882
SE-251 08 Helsingborg
Sweden

Tryckt i Sverige
Media-Tryck
Biblioteksdirektionen
Lunds universitet
Lund 2014

Sammanfattning

- Titel:** Skyddsombudets roll i små byggföretag
- Författare:** Victor Persson & Petter Tillmar
- Handledare:** Radhlinah Aulin, Institutionen för Byggproduktion, Lunds Tekniska Högskola
- Examinator:** Kristian Widén, Institutionen för Byggproduktion, Lunds Tekniska Högskola
- Frågeställning:**
- Vad har skyddsombudet för roll?
 - Vilken utbildning har skyddsombuden samt vilka områden vill de öka sin kunskap inom?
 - Hur kan ett skyddsombud jobba proaktivt?
 - Vilken inverkan har partsorganisationerna på arbetsmiljön i småföretag?
- Syfte:** Syftet med arbetet är att undersöka hur skyddsombuden arbetar i små byggföretag samt vad som styr det förebyggande arbetsmiljöarbetet.
- Metodik:** Utifrån studiens syfte har en öppen ansats använts där insamlad data är resultatet av litteraturstudier, kvantitativ enkätundersökning och intervjuer.
- Slutsatser:** Skyddsombudet har en viktig roll i ett småföretag. Eftersom arbetsgivaren själv ofta inte har de resurser som krävs får det enskilda skyddsombudet en större roll. Ett skyddsombud ska företräda sina kollegor i arbetsmiljöfrågor vilket kräver ett engagemang från både den förtroendevalda och dennes kollegor. Utbildning, tid och sakkunskap inom arbetsmiljöfrågor är nyckelfaktorer för att kunna påverka och samverka med arbetsgivaren.
- Grundläggande kunskap och rutiner saknas hos vissa skyddsombud, dock har fackligt anslutna skyddsombud i regel grundläggande utbildning. Den partsammansatta utbildningen behandlar de ämnen som är viktiga för branschen.

Riskmedvetenhet är en nyckelfaktor till ett bra förebyggande arbetsmiljöarbete och det är viktigt att skyddsombudet medverkar i upphandlingar av företagshälsovård.

Småföretag representerar en stor del av byggindustrin. Myndigheter och externa aktörer bör anpassa sina arbetssätt och kommunikationsvägar för att nå ut till gruppen. Regionala skyddsombud bör inte ses som ett alternativ till lokala skyddsombud utan snarare som ett komplement.

Nyckelord: Skyddsombud, arbetsmiljö, småföretag, byggindustrin, samverkan.

Abstract

Title: The role of safety representatives in small construction enterprises

Authors: Victor Persson & Petter Tillmar

Supervisor: Radhlinah Aulin, Division of Construction Management within The Department of Construction Sciences, Lund University Faculty of Engineering.

Examiner: Kristian Widén, Division of Construction Management within The Department of Construction Sciences, Lund University Faculty of Engineering.

Problem:

- What is the role of the safety representative?
- What training does the safety representative have and in what areas do they want to increase their knowledge?
- How can a safety representative be proactive?
- What affect do the party organizations have in small enterprises?

Purpose: The purpose of the study is to investigate how safety representatives are working in small construction enterprises and what it is that controls the preventive health and safety work.

Methodology: Based on the study purpose, an open approach has been used where the collected data is the result of literary studies, quantitative survey and interviews.

Conclusions: Safety representatives have an important role in small enterprises. Since the employer itself often does not have the necessary resources, the representative gets a greater role. A safety representative shall represent its colleagues in questions about the work environment witch requires a commitment from both the elected and its colleagues. Training, time and expertise in health and safety are key factors to be able to influence and

interact with the employer.

Some safety representatives are lacking in basic knowledge and routines and unionized representatives generally have basic training. The joint training program by the party organizations is addressing the issues that are important to the industry.

Risk awareness is key to a good preventive work and it is important that the safety representative is involved in the procurement of occupational health and safety.

Small enterprises represent a large part of the construction industry. Authorities and external actors should adapt their work methods and communication channels to reach out to the group. Regional safety representatives should not be seen as an alternative, but rather as a complement.

Keyword:

Safety representatives, occupational health, small enterprises, construction, collaboration.

Förord

Denna rapport är en del av ett examensarbete som är skrivet vid avdelningen Byggproduktion inom institutionen Byggvetenskaper vid Lund Tekniska Högskola. Arbetet omfattar 22,5 högskolepoäng och är det sista momentet i Högskoleingenjörsutbildningen Byggteknik med arkitektur vid Lund Tekniska Högskola, Campus Helsingborg.

Vi vill först tacka vår handledare Radhlinah Aulin vid institutionen Byggvetenskaper som med sitt starka intresse för ämnet har inspirerat och lett oss genom arbetets gång.

Vi vill även tacka Anders Fredriksson vid Sveriges Byggindustrier Kristianstad för det engagemang han har visat inför våra frågor. Slutligen vill vi tacka de skyddsombud som tagit sig tid att delta i undersökningen.

Med detta examensarbete avslutar vi våra studier och ser fram emot nästa steg in i byggbranschens arbetsmarknad.



Victor Persson



Petter Tillmar

Helsingborg 2014-06-26

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Frågeställning	2
1.3 Syfte	2
1.4 Mål	2
1.5 Avgränsningar	2
1.6 Definitioner och förkortningar	2
1.7 Disposition	4
2 Metodik	5
2.1 Val av metodik	5
2.2 Utförande	5
2.2.1 Litteraturstudie	5
2.2.2 Enkät.....	6
2.2.3 Urval	7
2.2.4 Intervju	7
2.3 Kritik av metodval	7
2.3.1 Strategi	7
2.3.2 Urval och datainsamling	8
3 Teori	9
3.1 Små företag inom byggverksamhet	9
3.1.1 Statistik	9
3.1.2 Vad kännetecknar ett småföretag?	10
3.1.3 Säkerhetsbrister i små byggföretag	11
3.2 Arbetsmiljö inom byggverksamhet	11
3.2.1 Arbetsskador.....	11
3.2.2 Arbetsmiljöstyrning och kontroll	13
3.2.2.1 Arbetsmiljöverket.....	13
3.2.2.2 Företagshälsovård.....	14
3.2.2.3 Externa aktörer – icke juridiskt ansvar	15
3.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete i småföretag	15
3.3.1 Samverkan.....	17
3.3.2 Arbetsmiljöpolicy	18
3.3.3 Handlingsplan	18
3.4 Skyddsombud	19
3.4.1 Val av skyddsombud.....	19
3.4.2 Rättigheter	20
3.4.3 Skyldigheter	21
3.4.4 Skyddsombudets historiska utvecklingsprocess.....	21
4 Landsorganisationens studie – Skyddsombuden erfarenheter 2012	25

5 Empiri	29
5.1 Enkät	29
5.1.1 Utformning.....	29
5.1.2 Insamling av data	30
5.1.3 Resultat	31
5.2 Intervju	35
5.2.1 Utformning.....	35
5.2.2 Insamling av data	36
5.2.3 Resultat	36
6 Analys och diskussion	39
7 Slutsatser	43
8 Referenser	45
Bilaga 1 - Enkät	49

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Skyddsombud har ett av de viktigaste förtroendeuppdrag man kan få av sina arbetskollegor. Det handlar om liv och hälsa. Skyddsombudet, arbetstagarnas förtroendemans uppgift är att för arbetskollegornas räkning bevaka arbetsmiljöfrågor och tillsammans med arbetskollegorna medverka i arbetsmiljöarbetet. Uttrycket ”löses på plats” är ett begrepp som ofta förekommer men är ett dåligt svar på hur arbetsmiljöfrågor skall hanteras. Begreppet fungerar inte för de stora arbetsmiljöfrågorna och det är därför skyddsombudet är så viktigt i arbetsmiljöarbetet. Kunskapen som skyddsombudet står till förfogande med skall tillsammans med Arbetsmiljölagen, föreskrifter och diverse organisationer användas för att förbättra arbetsmiljön (Byggnads, 2012).

En väl fungerande bygg- och fastighetsmarknad är viktig för Sveriges tillväxt och utveckling. Med en väl fungerande bygg- och fastighetsmarknad tillhandahålls förbättringar inom industrins produktion, boende, transporter och samhällsservice, vilket kan resultera i ökad nationalförmögenhet. De senaste åren har de omsatt över 500 miljarder kronor per år och med fastighetsvärden som kan uppskattas till drygt 6 000 miljarder kronor. Detta tillsammans med infrastruktur utgör den byggda miljön, vilket är ungefär hälften av nationalförmögenheten (Sverige byggindustrier, 2013).

År 2013 sysselsatte byggindustrin 280 654 personer. 129 717 (46 %) av dessa var anställda i företag med 5 till 49 anställda. Samma år var 94 435 företag verksamma inom byggindustrin, 11 001 (12 %) av dessa var företag med 5-49 anställda. Flera studier visar ett bristande systematiskt arbetsmiljöarbete inom dessa företag. Enligt Arbetsmiljöverket är belastningsfaktorer den vanligaste orsaken till arbetssjukdomar inom byggverksamheten. 64 % av arbetssjukdomarna som anmäldes inom byggverksamheten under 2012 hade främst orsakats av tunga lyft eller andra ansträngande arbetsrörelser. Den fysikaliska faktorn buller var näst vanligast med 25 % av anmälningarna. 6 % av anmälningarna stod kemiska och biologiska orsaker för (SCB, 2014).

1.2 Frågeställning

- Vad har skyddsombudet för roll?
- Vilken utbildning har skyddsombuden och vilka områden vill de öka sin kunskap inom?
- Hur kan ett skyddsombud jobba proaktivt?
- Vilken inverkan har partsorganisationernas arbete på arbetsmiljön i småföretag?

1.3 Syfte

Syftet med arbetet är att undersöka hur skyddsombuden arbetar i små byggföretag samt vad som styr det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

1.4 Mål

- Utifrån teori, enkätundersökning och intervjuer undersöka vilka faktorer som påverkar ett skyddsombud.
- Undersöka arbetsmiljöklimatet i småföretag och hur detta påverkas av lagar, myndigheter, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.
- Analysera och fastställa de faktorer som kan hjälpa samt försvåra skyddsombudet i sin proaktiva arbetsroll.

1.5 Avgränsningar

Rapportens teori behandlar arbetsmiljön inom företag. Vidare fokuserar studien på småföretag inom byggindustrin. Målgruppen för enkäten avgränsas till lokala skyddsombud i företag med 5-49 anställda som är medlemmar i Sveriges Byggindustrier (BI) och intervjuer riktar sig till experter inom arbetsmiljöfrågor hos arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Respondenterna för intervjun antas ha kunskap om aktörernas påverkan på det lokala skyddsombudet. Arbetsmiljöfrågor med hänsyn till företag som inte har sitt säte i Sverige behandlas inte.

Arbetet omfattar 15 veckor heltidsstudier vilket motsvarar 22,5 hp för Examensarbete på högskoleingenjörsutbildningen Byggt teknik med inriktning arkitektur vid Lund Tekniska Högskola Campus Helsingborg

1.6 Definitioner och förkortningar

AML	Arbetsmiljölagen
BCA	Byggindustrins Centrala Arbetsmiljöråd
BI	Sveriges Byggindustrier. Arbetsgivare- och branschorganisation för bygg- och anläggningsföretag.

**Byggindustri/
Byggverksamhet**

Näringsgren F enligt SNI2007 (kod 41 till 43) som används vid all näringsgrenskodning i SCBs databas från 2008. Inledningen baseras på EU:s standard, NACE Rev.2 (SCB, 2014)

Näringsgren F enligt SNI2002 (kod 45) som används vid all näringsgrenskodning i SCBs databas från 2003 till 2008. Inledningen baseras på EU:s standard, NACE Rev.1.1 (SCB, 2014)

Näringsgren 45 som enligt SNI92 används vid all näringsgrenskodning i SCBs databas till och med 2002. Inledningen baseras på EU:s standard, NACE Rev.1 (SCB, 2014)

FHV

Företagshälsovården

LO

Landsorganisationen i Sverige

RSO

Ett regionalt skyddsombud är ett skyddsombud som utses av en facklig lokalavdelning på ett arbetsställe där den fackliga organisationen har minst en medlem och där skyddsombudet inte arbetar.

SAM

Systematiskt arbetsmiljöarbete

SCB

Statistiska centralbyrån

Småföretag

Småföretag definieras i denna rapport som ett företag som har mellan 5 – 49 anställda. I inhämtad litteratur förutsätts att Europeiska kommissionen definition av småföretag används.

Definitionen lyder: ”småföretagen har mellan 10 och 49 anställda. De ska ha en årlig omsättning som understiger 7 miljoner euro eller en balansomslutning som inte överstiger 5 miljoner euro.” Definitionen i rapporten grundar sig dels i EUs definition men även i svensk lagstiftning där kravet på skyddsombud är vid minst 5 anställda per arbetsställe.

TBM

Trä-, betong och murarbete

1.7 Disposition

Rapporten är strukturerad enligt figur 1.1. Dispositionen följer en teknisk rapport och ger en tydlig uppdelning för att underlätta för läsaren.



Figur 1.1 Disposition

Inledning

I inledningen tas bakgrunden upp till varför studien har gjorts samt dess syfte. Målen som studien skall resultera i och på så vis svara på frågeställningen tas också upp i detta kapitel. Även rapportens avgränsningar, definitioner och dess disposition redovisas i detta kapitel.

Metodik

I detta kapitel beskrivs val av metoder för insamling av data till både teori och empiri. För- och nackdelar för vald metod diskuteras även i detta kapitel.

Teori

I detta kapitel redovisas den teori som används i studien. Teorin har tagits fram genom en litteraturstudie. Syftet med kapitlet är att ge en bred uppfattning inom ämnesområdet samt att förstå och kunna jämföra resultat från empiri. Först beskrivs småföretag i byggverksamheten, därefter arbetsmiljö inom byggverksamheten och systematiskt arbetsmiljöarbete för att slutligen fokusera på skyddsombudet.

Empiri

I detta kapitel presenteras och motiveras utformningen för enkät och intervju. Även tillvägagångssättet vid insamling av data samt resultat presenteras i detta kapitel.

Analys och diskussion

I detta kapitel analyseras och diskuteras de resultat som presenterats i föregående kapitel. Bakgrunden till de slutsatser som tas behandlas även i detta kapitel.

Slutsats

Utifrån de resultat som har framkommit och den diskussion som förts presenteras här de slutsatser som tagits. Slutsatser är direkt kopplade till, och besvarar frågeställningen.

2 Metodik

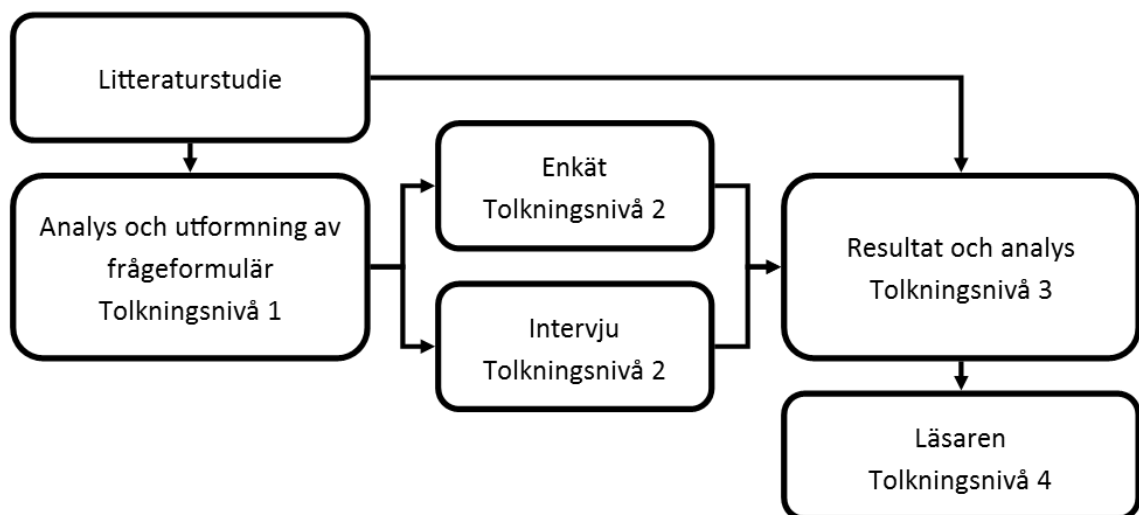
2.1 Val av metodik

Vid val av metodik har utgångspunkten varit att på lämpligaste sätt komma från en målsättning till ökad kunskap inom frågeställningen. Studien avser att vara problemlösande med beskrivande och förklarande bakgrund. Robson (2002, anpassat it Höst, et al., 2006) beskriver studierna som:



Figur 2.1 Studie

Datainsamlingen har skett med en öppen ansats där dels en deduktiv och dels en induktiv strategi använts. Första delen i arbetet är en litteraturstudie där relevanta frågor fastställs. Dessa lägger grunden till en kvantitativ enkät samt en semi-strukturerad intervju. Strategin medför en viss redundans som kan bekräfta studiens reliabilitet. Resultaten analyseras och presenteras i en diskussion med slutsatser.



Figur 2.2 Strategi med tolkningsnivåer

2.2 Utförande

2.2.1 Litteraturstudie

Inför litteraturstudien har situationen grovt kartlagts med hjälp av tidigare erfarenheter. Utifrån denna kartläggning har berörda myndigheter, organisationer samt relevanta sökord bestämts.

Sökord:

Skyddsombud, arbetsmiljö, småföretag, systematisk arbetsmiljö, SAM, byggverksamhet, byggindustrin, byggbranschen, företagshälsovård.

De myndigheter och organisationer som anses relevanta är:

- Arbetsmiljöverket
- Företagshälsovården
- Sveriges Byggindustrier
- Svenska byggarbetsförbundet
- Prevent

Publikationer från ovanstående har granskats och hänsyn har tagits till subjektivitet, relevans och reliabilitet. Böcker, studier och rapporter inom ämnet har anträffats med hjälp av sökord i bibliotekskataloger och andra söktjänster. Utöver detta har en iterativ process tillfogat mer data genom att källmaterial har granskats och sorterats. Återkommande författare inom ämnet har även bidragit till utökad sökning.

Insamlad data har studerats och utgör grunden för utförandet. Förutom att ge en bred uppfattning inom ämnet hjälper studien till att minska risken för att förbise redan framtagna resultat (Höst, et al., 2006).

Litteraturen inom området är väl utbredd. Mycket forskning har gjorts på arbetsmiljö, skyddsombud, SAM, FHV och småföretag. Ofta var för sig och i vissa fall i kombinationer av två eller flera utav ovanstående. Kombinationen Småföretag – skyddsombud verkar underrapporterad vilket delvis är bakgrunden till denna studie men ger samtidigt sämre möjligheter att hitta relevant litteratur inom ämnet. För att angripa problemet har studien blivit omfattande och delar från närbesläktade ämnen har haft inverkan. Metoden medför en viss risk att ta slutsatser ur sitt sammanhang och på så vis påverka studiens representativitet.

Studiens avsikt är att undersöka påverkande faktorer vilket medför att påverkande organisationer måste undersökas. Delvis behandlas inte dessa organisationer i vetenskapligt granskade källor. Det medför att den undersökta litteratur om organisationerna kommer från deras egna publiceringar vilket gör att litteraturens objektivitet blir tvivelsam.

2.2.2 Enkät

Fördelen med kvantitativ datainsamling med en enkät är att den standardiserar information och blir lätt att behandla med datorprogram. Resultaten blir lätt

mätbara och kan generaliseras över en population (Jacobsen, 2002). Representativiteten är starkt beroende av svarsfrekvensen.

Ett bra förarbete är grunden för en väl utförd kvantitativ datainsamling för att sedan underlätta analys av insamlad data. Litteraturstudien fastställer upplägget men för att inte i förväg anta vad som är relevant så sträcker sig enkäten bredare än vad som direkt är anknutet till problemställningen. Denna metod ger möjligheten att i analysen bestämma samband mellan olika situationer och beteenden som i förväg inte går att förutse. Komplexa samband blir svåra att upptäcka då frågor måste baseras på enkla förhållanden och mätbara svar.

2.2.3 Urval

Målgruppen för enkäten är skyddsombud inom byggverksamhet vid arbetsställen med 5-49 anställda. Olika metoder utvärderades men slutligen antogs BI medlemsregister som en källa för respondenter. Slumpmässigt valdes sammanlagt 170 företag ut. Varje företag kontrollerades genom allabolag.se, en tjänst som samlar information om omsättning och årsresultat för företag. På så vis säkerställdes det att respondenten låg inom målgruppen.

2.2.4 Intervju

För en mer kvalitativ ansats samlas information via en personlig intervju. Denna metod lägger större vikt vid erfarenheter, detaljer och nyanser hos individen (Jacobsen, 2002) vilket medför att komplexa förhållanden blir enklare att belysa. Intervjun struktureras med specifika frågor om målgruppen men bjuder även in till öppen diskussion om problemställningen.

2.3 Kritik av metodval

2.3.1 Strategi

Valet att använda en öppen ansats medför vissa kompromisser. Till skillnad från en direkt induktiv eller deduktiv ansats blir strategin mer komplex. Faktum är att olika individer tolkar händelser på olika sätt (Jacobsen, 2002). Detta i kombination med en komplex strategi med flera tolkningsnivåer ökar risken för feltolkningar.

En enkätundersökning har en fix design där ingångsvärdena är låsta vid utskick till skillnad från en personlig intervju där ingångsvärden i mindre utsträckning är förutbestämda. Att göra en studie med en kombination av metodval är att föredra (Höst, et al., 2006) men kvalitativ och kvantitativ data kan bli svåra att förena. Det medför att slutsatser kan bli svåra att uppnå vid motsägelsefulla resultat.

2.3.2 Urval och datainsamling

Sverige Byggindustrier är en arbetsgivare- och branschorganisation för bygg- och anläggningsföretag med ca 3 100 verksamma företag som medlemmar (Sveriges Byggindustrier, 2014). Valet att använda organisationens medlemsregister som källa ansågs vara det mest lättfattliga alternativet då medlemsregistret sorterar ut och sammanställer företag där målgruppen arbetar. Målgruppen kan stratifieras i företag som är anslutna till BI och företag som inte är anslutna till BI. Själva valet att ansluta sig till BI kan ge indikationer på värdegrunder som skiljer från företag som valt att inte ansluta sig till BI. Huruvida detta påverkar situationen för målgruppen är okänt och vid eventuella skillnader betyder det att den undersökta populationen bara representerar ett stratum av målpopulationen.

Namn och kontaktuppgifter på skyddsombud skrivs i regel inte ut på företags hemsidor. Detta medför att förfrågan om enkät måste gå via kontoret/arbetsgivaren som sedan ombeds vidarebefordra enkäten till företagets skyddsombud. Risken finns att arbetsgivaren ställer sig tveksam till undersökning och aktivt väljer att inte låta skyddsombudet delta vilket i sin tur bidrar till en sämre svarsfrekvens. Ett alternativ var att kontakta arbetsgivare via telefon och be om kontaktuppgifter till deras skyddsombud men det alternativet bortsågs med hänsyn till ökad administration och ökat krav på resurser.

3 Teori

3.1 Småföretag inom byggverksamhet

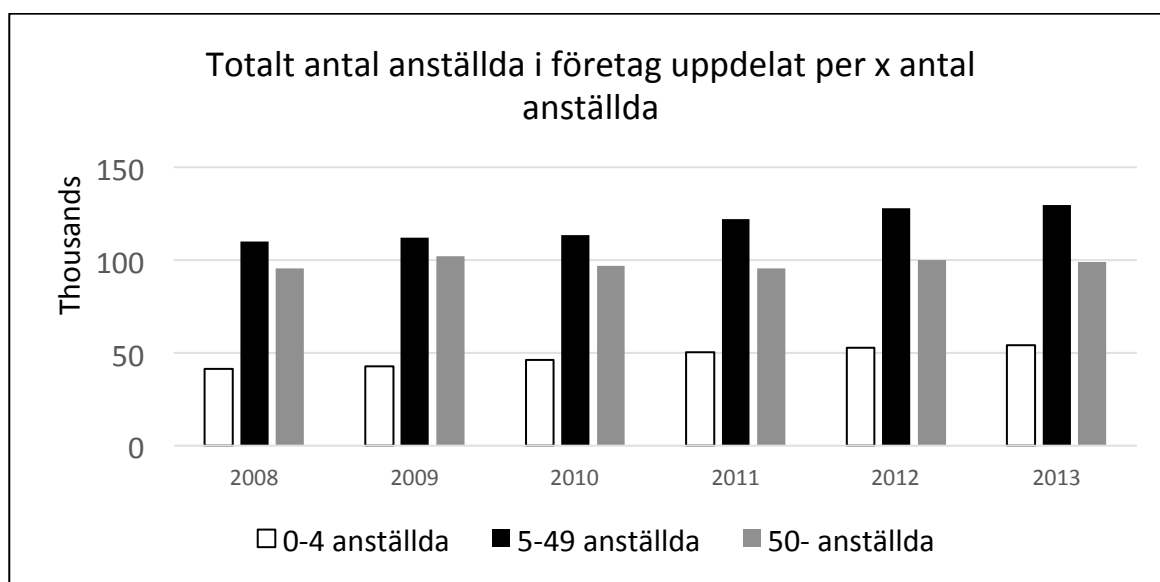
3.1.1 Statistik

År 2013 uppgick antalet företag inom byggverksamhet till 94 435, utav dessa hade 11 001 företag 5-49 anställda. Sedan 2008 har småföretagen konsekvent ökat till antalet med ett snitt på 3,7 % per år, med motsvarande 4,1 % per år (0-4) och 3,0 % per år (50-).

Tabell 3.1 Antal företag uppdelat per antal anställda (SCB, 2014)

Antal företag uppdelat per x antal anställda						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
0-4 anställda	67601	70393	73168	80861	82434	82988
5-49 anställda	9174	9333	9666	10350	10800	11001
50- anställda	386	407	387	409	441	446
Total	77161	80133	83221	91620	93675	94435

Statistik visar att företag i storleken 5-49 anställda representerar den största andelen av arbetare och tjänstemän inom byggindustrin. Näst störst del arbetar i de stora företagen därefter representerar mikro- och enmansföretagen minst andel.



Figur 3.2 Totalt antal anställda i företag uppdelat per antal anställda (SCB, 2014)

Sedan 2008 har den procentuella andelen av arbetare och tjänstemän i små, mikro och enmansföretagen ökat vilket medför att den procentuella andelen anställda i de större företagen minskat.

3.1.2 Vad kännetecknar ett småföretag?

Småföretagen präglas ofta av en familjekänsla. Vid jämförelse kan småföretaget likas vid en enskild avdelning eller arbetsgrupp vid ett större företag. Medarbetare blir lättare likformiga och präglas starkare av sin arbetsgivare och bidrar till en stark helhet. Därmed får den enskilde arbetstägaren en större betydelse (Gelin & Holm, 2002).

Ständig tidspress bidrar ofta till en stressad miljö där personal-, ekonomi- och planeringsfrågor ofta bidrar till problem. Detta leder till att det blir svårare att hålla sig uppdaterad med information om aktuella regler som i sin tur kan leda till att kontakter med myndigheter ofta anses besvärande (Gelin & Holm, 2002). I en undersökning svarar småföretagare att enklare regelverk är den viktigaste förändringen för småföretagare i Sverige framöver. Av de tillfrågade svarade 53 respektive 27 procent att enklare regelverk är mycket viktigt respektive ganska viktigt (PwC, 2006).

Ramström och Åberg (1994, refererad i Bornberger-Dankvardt, 1997) karektäriserar småföretagen som:

- Det är ett familjeföretag där ägaren/grundaren tidigare arbetat i en större organisation med likartade produkter/tjänster eller kunder som det egna företaget har. Ägaren och företagsledaren är samma person.
- Det viktigaste med att driva företaget är att få vara oberoende och att nå en hög grad av självförverkligande.
- Företagarnas utbildning varierar starkt. En del har låg utbildning och saknar djupare kunskaper i ekonomi och administration. Andra är välutbildade och präglas av hög formell kompetens.
- Företagarna känner i regel ett stort ansvar gentemot sina anställda och är mycket beroende av deras arbetsinsatser, detta gäller i särskilt hög grad nyckelpersoner.
- Företagarna ser på företaget i ett helhetsperspektiv där allting hänger samman.
- Företaget har ofta en ekonomi präglad av små marginaler, vilket gör att man sällan har råd att anlita konsulter.
- På företaget arbetar man under tidspress och har svårt att hinna planera långsiktigt.
- Det lilla företags kontakt med omvärlden är ofta beroende av den lokala företagsmiljön. För småföretagen är det viktigt att känna samhällets och företagskollegornas stöd och uppskattning.

3.1.3 Säkerhetsbrister i små byggföretag

Under åren 2011 och 2012 gjorde Arbetsmiljöverket en tillsynsinsats vid små byggföretag. Totalt inspekterades drygt 2 000 små byggarbetsplatser där merparten hade 3-10 anställda. Till sex av tio företag ställdes knappt 3 400 krav på förbättringar angående:

- Bristande fallskydd och förståelse för de allvarliga konsekvenser det kan få
- Borttagna skydd och säkerhetsanordningar när det gäller arbete vid maskiner
- Dålig medvetenhet om vikten av att riskbedöma olika arbetsmoment.
- Brister i att arbeta systematiskt med arbetsmiljön
- Belastningsergonomiska brister
- Dålig kunskap om skydd mot hälsoproblem som orsakas av damm, asbest och buller
- Bristande kännedom om arbetsmiljölagen

(Arbetsmiljöverket, 2013)

3.2 Arbetsmiljö inom byggverksamhet

Världshälsoorganisationen definierar hälsa som:

”ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte blott frånvaro av sjukdom och handikapp”

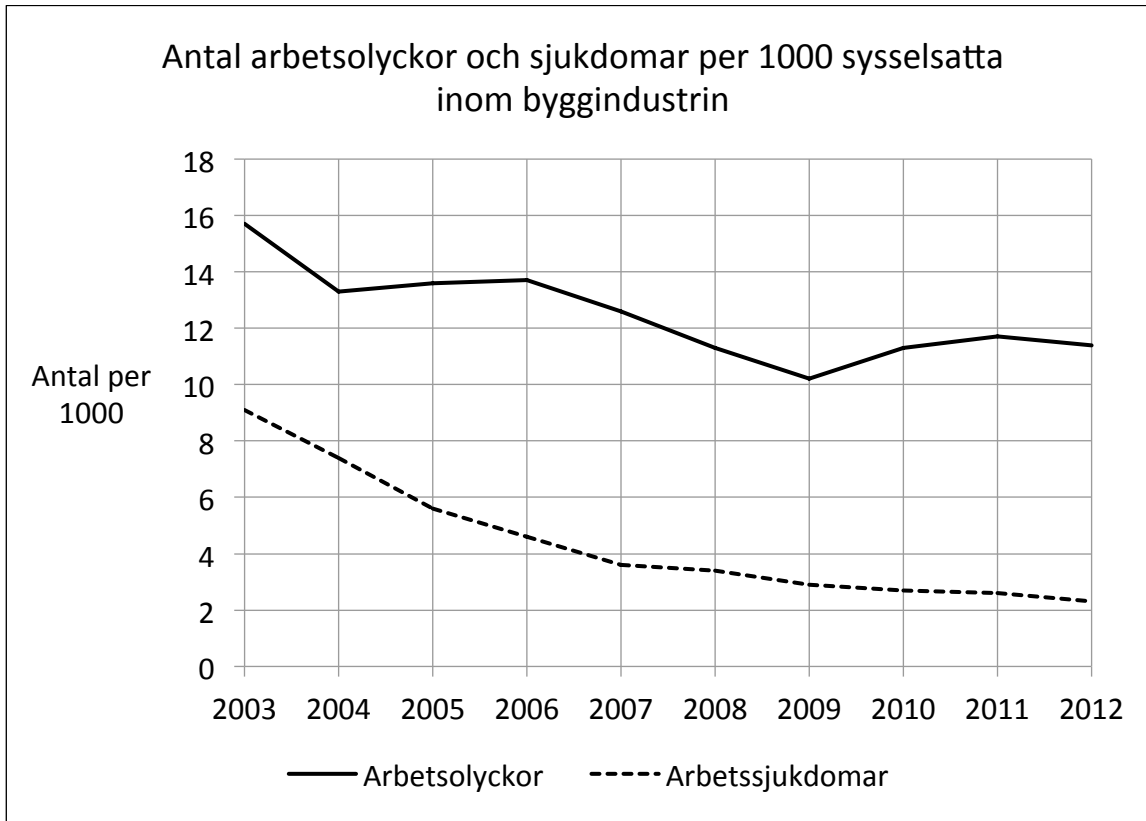
Alltså god hälsa beskrivs inte bara som att vara frisk utan den psykiska faktorn skall också tas hänsyn till (Gelin & Holm, 2002).

Arbetsmiljöverket beskriver arbetsmiljö liknande, dels minska risken för olyckor och sjukdomar men även den psykiska aspekten beskrivs som bra arbetsorganisation och trivsel på jobbet (Arbetsmiljöverket, 2014).

3.2.1 Arbetsskador

Sedan 1998 har BCA varje år rapporterat om arbetsskador inom byggindustrin. Sammanställningen omfattar arbetsolyckor och arbetssjukdomar i den privata sektorn som är anmälda till försäkringskassan.

I rapporten från 2012 redovisas den ökande frekvensen för olyckor under 2010-2011. För år 2012 hade frekvensen återigen minskats till 2010 års nivå och då återupptagit den långsiktigt minskande trenden.



Figur 3.3 Antal arbetsolyckor och sjukdomar per 1000 sysselsatta inom byggindustrin (BCA, 2013)

Den vanligaste orsaken till olyckor är *Förlorad kontroll över handverktyg, redskap* (20 %) följt av *Kropps rörelse med fysisk överbelastning* (15 %), *Fall av person från höjd* (14 %), *Fall av person ej från höjd* (12 %), *Ras, fall, bristning av material* (10 %) (BCA, 2013).



Figur 3.4 Arbetsolyckor 2012 (BCA, 2013)

Även för arbetssjukdomar har den sjunkande trenden fortsatt och fördelning rapporteras som likartad som föregående år där *Belastningsfaktorer* utmärker sig med 64 %. Därefter står *Fysikaliska faktorer* (25 %), *Kemiska eller biologiska ämnen/faktorer* (6 %) och slutligen *Sociala eller organisatoriska faktorer* (3 %) (BCA, 2013).



Figur 3.5 Arbetssjukdomar 2012 (BCA, 2013)

3.2.2 Arbetsmiljöstyrning och kontroll

3.2.2.1 Arbetsmiljöverket

År 2001 bildades Arbetsmiljöverket (AV) då Arbetarskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionen slogs samman. AV har på uppdrag av regeringen att se till att regler och författningar efterföljs.

Arbetsmiljölagen (AML) bestäms av riksdagen och AV har vidare bestämt i detalj vad som skall regleras i form av författningar. Arbetsmiljöverkets författningssamling (AMF) ger ut föreskrifter och allmänna råd. Föreskrifterna är juridiskt bindande så som AML men de allmänna råden verkar som råd och används även som ett hjälpmedel för enhetlig praxis (Arbetsmiljöverket, 2014).

Företag är skyldiga att följa de lagar och föreskrifter som föreskrivs och vid eventuella överträdelse kan dessa drabbas av påföljder. Företag som bryter mot bestämmelser belagda med böter riskerar att gå till åtal inför domstol. Statlig utredning har visat att böter inte är det effektivaste sättet att styra arbetsmiljön på. Därför har Riksdagen beslutat i nya bestämmelser som träder i kraft 1 juli 2014 att AV kan besluta om sanktionsavgifter upp till en miljon kronor, tidigare ett hundra tusen kronor (Arbetsmiljöverket, 2014). AV kontrollerar genom inspektioner att föreskrifter följs. Vid beslut om inspektion tas dels riskerna i arbetsmiljön och betydelsen av besöket hänsyn till.

Varje år rapporterar arbetstagarorganisationer till AV om deras regionala skyddsombudsverksamhet. I rapporten för år 2013 riktar Byggnads via LO kritik till AV. Neddragningar inom AV upplevs som ett problem. RSO rapporterar att sakkunskap och erfarenheter från byggbranschen ofta saknas hos inspektörer och övriga inom verket. Byggnads upplever att AV har en ambition att generalisera vilket, enligt förbundet, är helt fel strategi. Arbetsgivare som söker råd och stöd får inte detta via AV menar förbundet (Byggnads, refererat i Arbetsmiljöverket, 2014).

3.2.2.2 Företagshälsovård

Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Enligt AML 3 kap 2 c § skall arbetsgivaren svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå (Arbetsmiljöverket, 2011). Företagshälsovården är ofta beskriven som en bra resurs att tillgå då ett företag vill uppnå god arbetsmiljö.

För att företagshälsovården skall fungera tillfredställande krävs att anlita företagshälsovård och företaget har en bra relation där företagshälsovården känner till företaget i fråga och har kunskap om organisationen och vilken typ av arbete de utför. På så vis kan företagshälsovården hjälpa arbetsmiljöarbetet och mer effektivt minska risken för ohälsa (Schmidth, et al., 2012).

Vid upphandling är det viktigt att arbetsgivaren ser till att en del krav uppfylls. Kraven är att hjälp, kompetens och resurs skall vara av tillräcklig omfattning för arbetet och att företagshälsovården får den information som misstänkts kan ha påverkat eller påverkar arbetstagarnas hälsa och säkerhet. De skall även få tillgång till aktuella arbetsmiljörisker, förebyggande åtgärder och åtgärder som vidtagits för att utbilda och utrusta arbetstagare för att genomföra första hjälpen, brandbekämpning och utrymning. Det kan vara betydelsefullt att skyddsombudet får möjlighet att medverka vid både upphandling av denna hjälp men även vid beslut om utformning och genomförande av uppdraget. Det kan även vara betydelsefullt då frågor om företagshälsovården tas upp i skyddskommittén om sådan finns (Ahlberg, et al., 2002) (Arbetsmiljöverket, 2001).

Företagshälsovården privatiserades på 90-talet. Meravelias som forskar inom området menar att de ekonomiska incitamenten som privatiseringen medför har gjort att fokus riktas mot de sektorer där det finns mest pengar att tjäna. Meravelias säger samtidigt att eftersom det är arbetsgivaren som är kunden så ligger lojaliteten hos denne snarare än hos arbetstagaren (Zetterblom, 2007).

Enligt Arbetsmiljöverket hade år 2011 ca 70 % av företagen i byggverksamheten tillgång till företagshälsovården genom arbetet. Det är en

procentsats som har sett likadan ut sedan 1997. Allt eftersom sysselsättningen ökat med åren har även antalet som saknar tillgång till företagshälsovården också ökat. 2011 uppgick antalet som saknade tillgång till företagshälsovården till cirka 77 000 arbetande (Arbetsmiljöverket, 2014). En studie från 2003 rapporterar ett det i främsta hand är arbetsplatser inom större företag och inom den offentliga sektorn som är anslutna till FHV (Antonsson & Schmidt, 2003).

I LOs rapport till AV riktar Byggnads även stark kritik angående företagshälsovården. Förbundet skriver att företagshälsovården saknar kunskap om branschen (Byggnads, refererat i Arbetsmiljöverket, 2014).

3.2.2.3 Externa aktörer – icke juridiskt ansvar

De ovannämnda kallas ofta de traditionella aktörerna. Förutom dessa så finns andra branschorganisationer, kommersiella och ideella organisationer som bedriver verksamhet som avser att förbättra arbetsmiljö. Sveriges Byggingustrier (BI) är en branschorganisation som representerar branschens arbetsgivare (Sveriges Byggingustrier, 2014). Sveriges Byggingustriers strategier för bättre arbetsmiljö är:

- Arbeta för ett regelsystem som underlättar och stödjer arbetsmiljöarbetet
- Samverka med andra organisationer och myndigheter
- Kartlägga omfattningen av och orsaker till ohälsa
- Bedriva opinionsbildande verksamhet

Svenska byggnadsarbetarförbundet (Byggnads) är ett fackligt förbund inom LO som organiserar arbetstagare inom bygg- och anläggningssektorn. Byggnads huvuduppgifter är att förhandla med arbetsgivare och försvara arbetstagarens rättigheter. Vid konflikter bistår Byggnads arbetstagares rätt i miljöfrågor som rätt till ersättning vid sjukdom och olyckor. De senaste åren har Byggnads konsekvent tappat medlemmar. Drygt 23 000 medlemmar har förlorats på sex år och 2013 hade Byggnads dryga 77 000 yrkesverksamma medlemmar (Berggren, 2013).

Prevent är en ideell förening som tillsammans med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer arbetar med att utveckla metoder för att förmedla kunskap inom arbetsmiljöfrågor (Prevent, 2014). AV rekommenderar Prevent som informationskälla vid efterfrågan om checklistor för övergripande och branschspecifik verksamhet (Arbetsmiljöverket, 2014).

3.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete i småföretag

Systematiskt arbetsmiljöarbete, tidigare kallat internkontroll, kan även förkortas SAM. Arbetsgivaren är enligt AFS 2001:1 1 § skyldig att bedriva ett

sådant arbete. Detta systematiska arbetsmiljöarbetet är ett arbete där samverkan sker mellan arbetsgivare och arbetstagare. I mindre företag där en skyddskommitté inte finns kan denna samverkan ske mellan arbetsledningen och skyddsombudet som arbetstagarnas förtroendevald, enligt AML 2001:1 6 kap. 4 §.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall enligt AFS 2001:1 3 § ”ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.” Arbetsmiljöverket definierar systematiskt arbetsmiljöarbetet med att ”arbetsgivarens arbete är att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att olycksfall och ohälsa i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås.” (AFS 2001:1 2 §) Det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar enligt AFS 2001:1 1 § hela verksamheten oavsett om den bedrivs på samma ställe hela tiden eller är rörlig, använder sig av fast anställd eller inhyrd arbetskraft (Arbetsmiljöverket, 2001)

Krav på ett systematiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete infördes år 1991 i Arbetsmiljölagen. 1993 infördes en föreskrift som ställer krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete för alla företag i Sverige. 2001 döptes systematiska arbetsmiljöarbeten om från att tidigare haft namnet internkontroll. Det systematiska arbetsmiljöarbetet speglar en del av de arbetsmiljökrav som ställs på företagen. Tidigare ställde man bara krav på hur arbetsmiljön skulle vara, men nu kan man även ställa krav på hur man ska arbeta med arbetsmiljön. Under de år som föreskrifterna om det systematiska arbetsmiljöarbetet har varit i bruk har det ständigt utvecklats. I en rapport från Svenska Miljöinstitutet om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet i småföretag fungerar, visas det tyvärr att SAM inte fungerar bra i småföretag. Även hos småföretagen har genomslagskraften varit dålig. Högst 1 % skall ha uppnått Arbetsmiljöinspektionens klassning ”att SAM är fungerande och ger synbara resultat”. När förarbetet till föreskrifterna om det systematiska arbetsmiljöarbetet gjordes stod det klart att en del av de ställda kraven skulle bli svåra för mindre företag att leva upp till. Trots detta beslutades det ändå att föreskrifterna skulle gälla alla företag. Med alla företag menas alla de företag som drivs i aktiebolagsform, även om enbart ägaren arbetar i företaget. Ett undantag är enmansföretag som drivs som enskild firma (Birgersdotter, et al., 2002).

Ett antal studier visar att införandet av SAM har brustit hos småföretagen. I en studie av IVL Svenska Miljöinstitutet AB som genomfördes under år, 1996-1997 intervjuades ett antal arbetstagare vid småföretag som varit delaktiga i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultatet av studien visar att det

systematiska arbetsmiljöarbetet fungerade dåligt. Arbetet ansågs vara jobbigt med mycket tidskrävande dokumentation. Föreskrifterna ansågs vara överarbetade, byråkratiska, svåra att omsätta i praktiken och därmed svåra att dra nytta av för egen del. En av anledningarna till detta kan vara att arbetsgivaren ofta uppfattar arbetsmiljön som bättre än genomsnittet i mindre företag och anser därför inte att det finns anledning till förändring. Brist på resurser rapporteras också som en begränsande faktor. I de mindre företagen där SAM anses fungera bra syns däremot en tydlig likhet i arbetsledningens värderingar som då innefattar prioritet på arbetsmiljö och omtanke för sin personal (Birgersdotter, et al., 2002).

År 1996-2000 genomfördes ett projekt på Arbetsmiljöverkets begäran där syftet var att Arbetsmiljöinspektionen skulle förbättra SAM i 394 småföretag. Trots att projektet resulterade i en betydelsefull förbättring av SAM bedömdes ändå en tredjedel av företagen helt saknade SAM (Birgersdotter, et al., 2002). I en annan studie av bland annat Gun Nise visas hur småföretag arbetar med sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Studien omfattade 232 mindre arbetsställen i Stockholms län där hälften var småföretag. Enligt denna studie var det svårt att få ut kunskap och aktuella miljöregler till små arbetsställen. Studien visade även att man inte ska eller kan dra någon slutsats om ett företag som är anslutna till företagshälsovården även arbetar systematiskt med sitt arbetsmiljöarbete. För att förtydliga detta presenteras några resultat nedan.

- Vid 42 av arbetsställena som hade avtal med företagshälsovården (30 % av de som hade avtal) hade man inte påbörjat ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Vid 40 % av arbetsställena (76 % av småföretagen) kände man inte till kraven på ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Vid 177 arbetsställen där man hanterade hälsofarliga produkter hade bara 25 % tillräckligt risk- och skyddsinformation och bara 30 % hade en fullständig förteckning över de farliga ämnena.
- Endast 21 arbetsställen (9 %) uppfyllde samtliga delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

(Nise, et al., 1995)

3.3.1 Samverkan

För att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö måste samverkan mellan chefer, arbetstagare och skyddsombud fungera. (AML 6 kap. 1§ 4 §). Detta kan till exempel ske genom arbetsplatsträffar, projekt- och samverkansgrupper och skyddskommittémöten. Det är viktigt att både arbetstagare och skyddsombud

får möjligheter att delta i processen som ska leda fram till beslut om arbetsmiljöarbetet och kompetensutvecklingsprogram. De skall även få möjligheter att vara med att undersöka, riskbedöma, åtgärda och kontrollera genomförda åtgärder (AML 6 kap. 6 §) (AFS 2001:1 4 §). Arbetstagarna och skyddsombuden kan bidra med goda lösningar och förslag på arbetsmiljöproblem genom de erfarenheter och den kompetens de fått i sitt arbete. Det är viktigt att skyddsombuden medverkar i återkommande undersökningar, riskbedömningar och åtgärdsplaneringar. Det är dock alltid arbetsgivaren eller chefen som fattar det slutgiltiga beslutet (Arbetsmiljöverket, 2001).

3.3.2 Arbetsmiljöpolicy

Enligt AFS 2001:15 § ”skall det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.” Man kan med andra ord säga att arbetsmiljöpolicyen är skriftlig dokumentation som beskriver hur ledningen vill gå till väga för att förebygga ohälsa och olycksfall samt vilka mål företagets arbetsmiljöarbete skall leda till. Om företaget har 10 arbetstagare eller fler skall de enligt AFS 2001:1 5 § ha en arbetsmiljöpolicy samt rutinerna som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till och som även skall dokumenteras skriftligt. Det är viktigt att arbetsmiljöpolicyen är så konkret att den kan följas upp (Arbetsmiljöverket, 2001) (Ahlberg, et al., 2002).

3.3.3 Handlingsplan

I småföretag kan handlingsplanen fungera som arbetsmiljöpolicy. I denna handlingsplan skall de risker som man inte åtgärdar samma dag eller någon av de närmaste följande dagarna finnas med men även de mål som företagets arbetsmiljöarbete skall leda till. Upprättandet av handlingsplanerna sker av arbetsgivarens företrädare men skyddsombudet skall medverka enligt AML 6 kap. 4 §. I föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) finns det inga krav på hur ofta handlingsplanen skall upprättas, detta eftersom brister och risker kan visa sig när som helst under arbetets gång. Handlingsplanen bör åtminstone upprättas en gång om året då det systematiska arbetsmiljöarbetet kontrolleras (AFS 2001:110 §). För att berörda ska kunna ta del av planen och för att man ska kunna gå tillbaka i samband med kontroll av beslut skall handlingsplanen alltid vara skriftlig. Med detta menas inte att den på något vis skall vara komplicerad utan det räcker med en uppräkningslista av vad som skall göras, vem som ska göra detta och när de skall vara klara, kortfattad och konkret (Arbetsmiljöverket, 2001) (Ahlberg, et al., 2002).

3.4 Skyddsombud

Enligt AML 6 kap. 2 § skall vid varje arbetsställe där fem eller fler arbetar ha ett skyddsombud. Skyddsombud kan även kallas arbetsmiljöombud. Skyddsombudet skall fungera som arbetstagarnas förtroendemän. Med det menas att han eller hon skall ta tillvara på arbetstagarnas intresse och försöka påverka arbetsgivaren i processen till alla beslut som har betydelse för arbetsmiljön (AML 6 kap 4 §). Man kan tänka att skyddsombudet har en roll att ”sköta arbetsmiljön” dvs. genomföra åtgärder men det är som tidigare nämnt fortfarande arbetsgivarens yttersta ansvar att ta hand om dessa frågor. Skyddsombudets roll är att kontrollera att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter och driva på när det behövs. Hjälper det inte att tala med arbetsgivaren om eventuella brister får ombudet i värsta fall koppla in Arbetsmiljöinspektionen. Skulle skyddsombudet vara inaktivt och inte ta sitt uppdrag på allvar kan han eller hon inte bli straffad för det, däremot kan arbetstagarna, om de skulle vara missnöjda, välja ett nytt skyddsombud (Arbetsmiljöverket, 2011) (Ahlberg, et al., 2002).

Det finns inga siffror på hur stor andel av de företag i vår målgrupp som enligt lag skall ha skyddsombud faktiskt har det. Det är konsekvensen av ändring i 10 § arbetsmiljöförordningen. Ändringen omfattar att man från och med 8 April 2008 inte ska lämna uppgifter om skyddsombud och skyddskommitté till Arbetsmiljöverket utan nu lämnas de till arbetsgivaren istället. En studie från 2000 visade att endast 21 000 av de 107 500 företag med fler än fem anställda hade ett skyddsombud. Studien visar inte fördelning mellan små och större företag men det är uppenbart att frånvaron av skyddsombud är större i de mindre företagen (Antonsson, et al., 2002)

3.4.1 Val av skyddsombud

Enligt AML 6 kap. 2 § skall skyddsombudet utses av en lokal arbetstagarorganisation som brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren men det finns inget krav på att de skall utse någon av sina egna medlemmar. Med detta menas att om det inte finns någon organisation kan arbetstagarna själva välja skyddsombud. Uppgifter om skyddsombudet, skyddsområdet samt vilket tid ombudet har utsetts skall enligt 10 § arbetsmiljöförordningen snarast möjligt lämnas till arbetsgivaren. På arbetsställen där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts skall enligt AML 6 kap. 8 § en skyddskommitté finnas. Har denna skyddskommitté inte tillsats får en lokal avdelning inom ett förbund alternativt en avdelning med anslutna arbetstagare utse ett regionalt skyddsombud som saknar anslutning till arbetsstället. Denna rätt att utse ett regionalt skyddsombud gäller endast om den lokala avdelningen eller någon av de anslutna arbetstagarna har någon anställd på arbetsstället. Om arbetsstället har mindre än fem arbetstagare och

arbetsförhållandena kräver det bör även här utses ett skyddsombud. Skyddsombudet brukar utses för en tid av tre år men det kan skilja sig från beslut av arbetstagarorganisationen eller av de arbetstagare som utsett ombudet. Vid arbetsställe där mer än ett skyddsombud är verksam skall ett av ombuden enligt 6 kap. 3 § utses till huvudskyddsombud. Huvudskyddsombudets uppgift är att samordna ombudens verksamhet (Arbetsmiljöverket, 2011) (Arbetsmiljöverket, 2001).

3.4.2 Rättigheter

Enligt AML 6 kap. 14 § får skyddsombudet en del rättigheter som kommer tas upp i kommande stycke först efter arbetsgivaren underrättats om valet. Om arbetsgivaren inte kan nås måste en underrättelse om valet skickas till arbetsstället.

Enligt AML 6 kap. 4 § har skyddsombudet rätt att delta vid planering av nya eller ändrade arbetsställen, metoder och ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombudet skall även underrättas om förändringar som har betydelse för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljölagen berättigar skyddsombudet till de förutsättningar som krävs för att han eller hon aktivt ska kunna delta i arbetsmiljöarbetet. Skyddsombudet har även rätt enligt AML 6 kap. 5 § har till den ledighet som behövs för att kunna utföra uppdraget och samtidigt ha krav sina förmåner som anställd. Skyddsombudet arbetar som tidigare nämnt för en tillfredställande arbetsmiljö. Anser skyddsombudet att det behövs vidtas åtgärder skall han eller hon vända sig till arbetsgivaren. Skyddsombudet kan då enligt AML 6 kap. 6a § (6.6a anmälan) begära en undersökning samt kontroll. Mottagandet av begäran skall omedelbart bekräftas skriftligt av arbetsgivaren. Även besked i frågan skall lämnas omedelbart. Skulle arbetsgivaren inte göra detta ska Arbetsmiljöverket efter förfrågan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud enligt AML 7 kap. 7 §. Anser skyddsombudet att ett visst arbete är så allvarligt att det kan leda till fara för arbetstagarens liv eller hälsa skall han eller hon vända sig till arbetsgivaren. Om inte detta åtgärdas direkt kan skyddsombudet gå vidare på egen hand enligt 6 kap. 7 § genom att besluta att avbryta arbetet i väntan på utvärdering av Arbetsmiljöverket. Om skada uppstår till följd av någon åtgärd som avses i denna paragraf är ett skyddsombud fri från ersättningsskyldighet. Detta gäller likaså inhyrd som fast arbetskraft. Skyddsombudet har även rätt till inträde på samtliga arbetsplatser, där de arbetstagarna som hör till hans eller hennes skyddsområde, enligt 6 kap. 10 § i den mängd som behövs för att han eller hon skall kunna utträtta sitt uppdrag som skyddsombud. Skulle arbetsgivare eller arbetstagare ändå hindra ombudet att utföra uppdraget kan han eller hon bli ersättningsskyldig vid uppkommen skada (Arbetsmiljöverket, 2014).

3.4.3 Skyldigheter

Skyddsombudet har en enda rättslig skyldighet, den omfattar tystnadsplikt och sekretess enligt AML 7 kap. 13 §. Om skyddsombudet är utsedd av en lokal arbetstagarorganisation, får han eller hon enligt AML 7 kap. 13 § trots tystnadsplikten lämna uppgifter vidare till en ledamot i organisationens styrelse eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation där den lokala organisationen hör till. Rätten att lämna uppgifter vidare gäller endast om uppgiftslämnaren informerat mottagaren om tystnadsplikten, i sådant fall gäller tystnadsplikten också för mottagaren. Missbrukas eller bryts detta kan följderna enligt 8 kap. 3 § leda till böter eller fängelse i högst ett år enligt brottsbalken 20 kap. 3 § (Arbetsmiljöverket, 2001) (Brottsbalken 1962:700).

3.4.4 Skyddsombudets historiska utvecklingsprocess

- 1912 Arbetstagarna fick laglig rätt att utse ombud för arbetskyddet. Ombudets roll var inte speciellt omfattande utan han eller hon hade endast en uppgift, att tala med yrkesinspektionen, nu kallat Arbetsmiljöverket, när den kom på besök. Något rättligt skydd för ombudet fanns inte utan de ombud som kritiserade riskerade även att bli trakasserade.
- 1931 Skyddsombudet blev nu en ordningsman. Skyddsombudet fick även laglig rätt att klaga på missförstånd genom att vända sig till yrkesinspektionen och arbetsgivaren. Skyddsombudet skall nu enligt lag ”främja säkerhet och sundhet samt söka arbetstagarnas medverkan”.
- 1938 Facket kan med hjälp av lagen utse ett skyddsombud när arbetstagarna inte själv har den kompetens och kunskap som krävs för uppdraget. Tre paragrafer i lagen verkställs. Krav på säkerhetskommitté i större företag, arbetsgivaren skall inom skälig tid besvara påtalad brist samt att arbetsgivaren inte får hindra skyddsombudet i dess arbete. En lag som tyvärr vid detta tillfälle saknar bestraffning.
- 1942 Landsorganisationen i Sverige (LO) tar nu med skyddsombuden i sin verksamhet som resulterar i att ombuden nu får skydd mot trakasserier. Arbetarskyddsnämnden bildas för att genomföra ett avtal som ligger till grund för en överenskommelse mellan Sveriges arbetsgivareförening (SAF) och LO om en grundstandard för det lokala säkerhetsarbetet.

- 1949 Rätten att utse ett skyddsombud vid fler än 10 anställda ändras till fler än 4 anställda. Även rätten att utse en skyddskommitté vid fler än 49 anställda infördes. Ett kapitel om samverkan förs in i lagen där en regel om skadestånd vid trakasserier av skyddsombud införs. Fokus ligger fortfarande på arbetarens beteende och inte förhållande i arbetsmiljön.
- 1951 Överenskommelsen mellan SAF och LO från 1942 revideras av praktiska skäl. Facket skall nu utse skyddsombud istället för arbetstagarna, detta för att det är få som vill ta sig an rollen som skyddsombud. Processen vid val av skyddsombud är fortfarande komplicerad då yrkesinspektionen måste ge sitt godkännande. Skyddsombudet blir nu mindre beroende av arbetsgivaren. Detta för att facket blivit starkare i skyddsfrågor och ses nu som en organisation där fattade beslut respekteras och stöds.
- 1955 Regionala nämnder i yrkesinspektionsdistrikten införs med representanter från arbetsmarknaden och kommunerna.
- 1962 Varje regionsjukhus inrättas med yrkesmedicinska kliniker.
- 1966 Arbetsmedicinska institutet bildas där man har som målet att genom forskning, utbildningar och informationsspridning att identifiera och förebygga kemiska, fysikaliska, ergonomiska och psykosociala hälsorisker i arbetsmiljön.
- 1967 Överenskommelsen mellan SAF och LO revideras igen. Nu införs att samverkan ska ske under arbetsgivaren ledning samt regler som ger skyddsombudet rätt till information, ledighet och ersättning för uppdraget. En överenskommelse mellan SAF och LO om företagshälsovården har slutits.
- 1974 Reglerna som togs fram 7 år tidigare (1967) blir nu till lagtext. Skyddsombudet får nu rätt att ta del av handlingar och delta vid planering som berör arbetsmiljön. Ombudet får även rätt att utföra uppdraget på betald arbetstid samt rätt att stoppa farligt arbete. Överenskommelse mellan SAF, LO och Privattjänstemannakartellen (PTK) ger nu skyddsombuden rätt till 40 timmars betald utbildning i arbetsmiljö. Samtidigt satsar man brett inom arbetsmiljön då man inrättar en fond med 75 miljoner kronor som samordnas av Arbetsskyddsnämnden.

- 1977 Överenskommelsen som innebar skyddsombudets rätt till utbildning i arbetsmiljörätt blev nu en lag samt att rätt till ledighet med lön under uppdraget infördes i lagen. En ny arbetsmiljölagen träder i kraft. Lagen omfattar nu inte bara fysiska utan även sociala och psykologiska frågor. Arbetsmiljöverket får rätten att publicera bindande föreskrifter, föreskriva förhandsprövningar och riskbedömningar.
- 1980 Den största utbildningen sedan 30-talet blir nu "Bättre Arbetsmiljö" som är en grundutbildning i arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete. Utbildningen är producerad tillsammans av arbetsgivare och arbetstagare.
- 1989 Regionala skyddsombud kan nu utses utan yrkesinspektionens godkännande.
- 1991 År 1977s resultat om arbetsmiljöverkets rätt att publicera föreskriva riskbedömningar har nu resulterat i att kraven på utförandet skärps. Det är skyddsombudets roll att bevaka att denna kontroll genomförs. Skyddsombudets rätt som infördes 1974 om att ta del av handlingar och delta vid planering som berör arbetsmiljön adderas nu med rätten att delta vid upprättandet av handlingsplaner och planering av ändrad arbetsorganisation. Arbetstagarnas rätt att påverka arbetet stärks. Arbetsgivaren är nu enligt lag tvungen att bedriva ett förebyggande arbete för en god arbetsmiljö.
- 1993 Statens stöd till företagshälsovården på en miljard kronor upphör samtidigt som SAF säger upp avtalen om utbildning och företagshälsovården. Arbetsgivarna går också ur samtliga statliga styrelser inom arbetsmiljöområden.
- 1994 Detta år fick Arbetsmiljöverket rätt att utdela vite vid brott mot vissa föreskrifter. Ansvarsrätt infördes för den som hyr in arbetskraft och skyddsombuden fick rätt att komma in på samtliga arbetsställen där arbetstagare som tillhör skyddsombudet arbetar.
- 1995 Inträdet i EU resulterade i att ett ramdirektiv 80/391 infördes. Direktivets syfte är att införa åtgärder för att förbättra arbetstagarnas hälsa och säkerhet i arbetet.
- 2001 Organisationen SAF upphör i samband med bildandet av Svenskt Näringsliv.

- 2009 För att förbättra arbetsmiljön under hela processen utses en byggarbetsmiljösamordnare (BAS) dels för planering och projektering men även för utförandet. För planering och projektering kallas denne för BAS-P och för utförandet kallas denne för BAS-U.
- 2010 Skyddsombudet har nu tillstånd till att stoppa farligarbete för inhyrd arbetskraft.

(Gellerstedt, et al., 2013) (Arbetsmiljöverket, 2014).

4 Landsorganisationens studie – Skyddsombuden erfarenheter 2012

LOs utskott för Miljö- och Arbetslivsfrågor tillsatte 2011 en arbetsgrupp för att genomföra en studie. Studien är en omfattande undersökning av skyddsombud inom medlemsförbunden (Gellerstedt, et al., 2013).

Undersökningen tar ej hänsyn till storleken på företaget utan istället kategoriseras respondenterna efter sektor och som SO (skyddsombud med huvudskyddsombud), HSO (huvudskyddsombud) samt ESO (ensamt skyddsombud). Förbunden är uppdelade i sektorerna Bygg, Service samt Industri. För Bygg svarar förbunden Byggnads (166 svar), Fastighets (108 svar), Målarna (66 svar) och Elektrikerna (138 svar). Antal svar för Bygg-ESO, Bygg-HSO och Bygg-SO var 136, 128 respektive 216.

Viss jämförelse anses kunna göra med arbetets målgrupp och Bygg-ESO då 81 procent inom gruppen svarar att de är skyddsombud för 6-50 anställda. Dock med viss försiktighet då ESO även kan vara verksam i en mindre verksamhetsdel i ett större företag och på så vis inte är giltig för målgruppen.

Vid analys gäller resultatet av den aktuella studien för den del av målgruppen som är anslutna till facket. Sammanfattningen nedan avser fackligt anslutna skyddsombud i Bygg-sektorn.

Av de tillfrågade svarade störst antal (31 %) av ESO att de hade varit skyddsombud i *mindre än 2 år* jämfört med HSO där störst antal (43 %) hade varit skyddsombud i *10 år eller mer*. I frågan om hur många skyddsombudet företräder svarade ESO och SO 81 % respektive 73 % *6-49 anställda* och 49 % av HSO svarade *51 eller fler*.

Bygg rangordnar de tre största problemen på arbetsplatsen som *Tunga lyft, fysiskt tungt arbete* (59 %), *Buller, vibrationer* (35 %) och *Finns inget fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete* (33 %).

90 procent av ESO lägger ner mindre än två timmar i veckan som skyddsombud och endast 5 % lägger fem timmar eller mer. Majoriteten av ESO (76 %) svarar att anställda *Oftast* kan träffa skyddsombudet under arbetstid och för de inom Bygg som upplever hinder svarar 95 procent att det är på grund av att *De arbetar på olika ställen*.

Knappt hälften av ESO (45 %) känner att arbetsgivaren stödjer ombudet i sin roll som skyddsombud, motsvarande 59 procent för HSO, där andra halvan

(49 %) svarar att arbetsgivaren verken stödjer eller motarbetar skyddsombudet. Jämfört med stöd från anställda där 83 procent av ESO anser att de får bra stöd i sitt uppdrag från anställda på arbetsplatsen.

61 procent av skyddsombud inom Byggnads svarar att de behöver mer *Branschanpassad* utbildning och knappt hälften svarar att de vill ha mer specifik utbildning inom:

<i>Buller, vibration, belysning, ventilation</i>	50 %
<i>Arbetsanpassning och rehabilitering</i>	48 %
<i>Belastningsergonomi</i>	46 %
<i>Psykosociala frågor</i>	46 %
<i>Kemiska risker</i>	46 %
<i>SAM</i>	45 %
<i>Kris- och konflikthantering</i>	44 %
<i>Arbetsorganisation</i>	41 %

Enbart 15 % av ESO svarar att de har en utbildningsplan som följs, 7 % svarar att de har en utbildningsplan men att den inte följs och 78 % svarar att de inte har en utbildningsplan. LO skriver att en god utbildning är grunden för skyddsombudets möjligheter att verka för en god arbetsmiljö och de rekommenderar att ett skyddsombud ska ha minst fem heldagars utbildning. På frågan om omfattning av skyddsombudets grundutbildning svarar ESO:

Tabell 4.1 Svar från ESO som visar omfattning av skyddsombudets grundutbildning

Inte fått utbildning	1 dag	2 dagar	3 dagar	4 dagar	5 dagar	Fler än 5 dagar
12 %	11 %	16 %	23 %	15 %	10 %	13 %

På frågan om skyddsombudet *någon gång gjort en framställan enligt 6.6a till arbetsgivaren de senaste 3 åren* svarar av ESO 17 % ja och en fjärdedel av skyddsombud svarar att de inte vet vad en 6.6a anmälan är för något, motsvarande 4 % för HSO. Av de som svarade *nej* menar 97 % av ESO att det inte har behövts göra någon 6.6a och 2 % svarar att de inte kände tillräckligt stöd från kollegorna. Vi de tillfällen då en framställan gjorts svarar majoriteten (73 %) av Bygg att arbetsgivaren snabbt lämnade besked om åtgärd. Av de som svarade att arbetsgivaren inte lämnade besked valde 74 % att inte ta ärendet vidare via Arbetsmiljöverket.

Majoriteten hos Bygg (59 %) svarar att det har hänt en olycka på arbetsplatsen under skyddsombudets tid i uppdraget och 77 % av ESO svarar att olyckor anmäls till försäkringskassan, motsvarande 92 % av HSO. Av ESO svarar 15

% att det ibland görs en arbetsskadeanmälan respektive 8 % svarar att de inte vet om det görs en arbetsskadeanmälan.

Ett intresse från både ledning och anställda behövs för en god arbetsmiljö. På frågan om hur skyddsombudet bedömde arbetsmiljöarbetet vid sin arbetsplats varierade svaren stort. Av ESO svarade 51 % att de ansåg sin ledning som passiva, motsvarande 42 % för HSO. Av ESO ansåg 57 % att de anställda var aktiva, motsvarande 62 % av HSO.

I en skyddskommitté träffas parter och diskuterar frågor om arbetsmiljö. Undersökningen visar att i företag/verksamheter där ESO arbetar finns i 67 % av fallen ingen skyddskommitté, motsvarande 23 % för HSO. 13 % av ESO svarar att de inte vet om det finns någon skyddskommitté.

Företagshälsovårdens främsta uppgift är att bidra med kunskap om förebyggande arbete inom arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljöverket uppmanar att skyddsombud skall medverka i förhandlingar angående upphandling av företagshälsovård. I undersökningen svarade 73 % av ESO att de inte hade medverkat i sådana förhandlingar, motsvarande 50 % för HSO.

Skyddsombuden frågades även om det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete vid arbetsplatsen. Av ESO svarade 42 % *Ja*, 37 % *Nej* och 22 % *vet inte*. Motsvarande för HSO var 68 %, 25 % respektive 7 %. På vidare frågor om SAM hade skyddsombuden delade uppfattningar om arbetet var tillräckligt omfattande, uppföljningsarbetet och om arbetsgivare hade de resurser som skyddsombudet ansåg vara tillräckliga.

5 Empiri

5.1 Enkät

Enkäten är riktad till skyddsombud inom målgruppen i studien. Enkäten baseras delvis på en tidigare enkät från LO till skyddsombud (Gellerstedt, et al., 2013) men har omarbetats då målgruppen sträcker sig utöver arbetstagare som är anslutna till facket samt gäller för arbetsställen med 5-49 anställda.

Olika metoder utvärderades och slutligen antogs en webbaserad metod. Enkäten utformades och distribuerades med programmet SurveyMonkey. Programmet ger möjligheten att på ett funktionellt sett:

- Skapa enkäter med logiska funktioner
- Skapa mottagarlistor
- Distribuera via mejl
- Visa svarsstatus på mottagare
- Skicka påminnelser baserat på svarsstatus
- Exportera sammanställningar och individuella svar till hanterbara format
- Analysera svar genom korstabulering

Enkätens första fråga bekräftar att respondenten är i målgruppen. Eftersom utskicket går via arbetsgivaren finns även möjligheten för arbetsgivaren att svara på frågan ”är du ett lokalt skyddsombud på din arbetsplats?”:

- Nej, vi har inget skyddsombud vid denna arbetsplats
- Nej, men vi har ett regionalt skyddsombud via facket

Svarsalternativet ger möjligheten till information huruvida skyddsombud finns på arbetsplatsen eller inte istället för att utskicket helt uteblir.

5.1.1 Utformning

Enkäten har anpassats till målgruppen som sträcker sig utöver arbetstagare som är anslutna till facket samt gäller för arbetsställen med 5-49 anställda.. Enkäten har distribuerats via ett webbaserat program där svarsalternativ kan kopplas till logiska funktioner som låter respondenten hoppa över frågor eller få följdfrågor beroende på svar. Enkäten består av 4 delar och sammanlagt 62 frågor, benämnt F1-F62, och uppskattades till att ta 15-20 minuter.

Del 1. Inledande frågor

F1-F5. I den inledande delen får först respondenten bekräfta att han är ett lokalt skyddsombud. Här ges även arbetsgivaren möjligheten att svara om arbetsplatsen inte har något skyddsombud. Vid bekräftande svar skickas respondenten vidare och här kartläggs i stora drag i vilken miljö skyddsombudet verkar. Om arbetsgivaren svarar att de inte har något lokalt skyddsombud skickas han vidare till enkätens sista sida.

Del 2. Din roll som skyddsombud

F6-F27. I den andra delen svarar respondenten hur han själv och andra i företag ser på sin roll genom att ta ställning till påståenden. Vidare svarar respondenten på hur mycket tid han lägger på sin roll som skyddsombud och kartlägger i viss omfattning sin kontakt med myndigheter. Del 2 är direkt kopplat till första frågeställningen och indirekt kopplat till tredje frågeställningen.

Del 3. Utbildning och utbildningsbehov

F28-F31. Den tredje delen kartlägger vilken utbildning skyddsombudet har och även inom vilket område han önskar vidare utbildning. Områdena kategoriseras efter olycka och BCA faktorindelning för orsaker till arbetssjukdomar. Del 3 är direkt kopplat till andra frågeställningen och indirekt kopplat till tredje frågeställningen.

Del 4. Att jobba proaktivt

F32-F57. I den fjärde delen svarar skyddsombudet på hur arbetsmiljöarbetet drivs på arbetsplatsen, var skyddsombudet lägger fokus i sitt förebyggande arbete samt hur detta kan förbättras. Delen undersöker även hur samverkan mellan skyddsombud och arbetsgivare fungerar i frågor angående SAM och FHV.

Del 5. Avslutande frågor

F58-F62. I den femte och avslutande delen frågas skyddsombudet vad han anser om arbetsmiljön, dess utveckling och sin roll i att förbättra arbetsmiljön vid sin arbetsplats. Tills sist tackas respondenten för sin medverkan och möjlighet ges till att i fritext ge kommentar eller förslag på hur rollen som skyddsombud kan verka mer proaktivt för en bättre arbetsmiljö och göra byggbranschen till en säkrare arbetsplats. Respondenten ges även möjlighet att lämna kontaktuppgifter för att bli meddelad när resultatet av arbetet är publicerat.

5.1.2 Insamling av data

Enkäten skickades till 169 företag inom byggverksamhet vid arbetsställen med 5-49 anställda den 8 april 2014. Med drygt en veckas mellanrum skickades påminnelser till företagen. Påminnelser skickades vid tre tillfällen till företagen.

- Första påminnelsen gjordes den 14 april 2014 till 154 företag
- Andra påminnelsen gjordes den 22 april 2014 till 148 företag
- Tredje påminnelsen gjordes den 30 april 2014 till 141 företag

Svaren sammanställdes i enkätprogrammet.

5.1.3 Resultat

Totalt samlades 19 svar in. 8 svarade att de var ett lokalt skyddsombud, 6 besvarade hela enkäten och 2 bara delvis. 1 respondent svarade först att han var ett lokalt skyddsombud men gick sedan tillbaka och svarade att de inte hade något skyddsombud. Vederbörande respondents svar sorterades bort från resultatet. Resterande 10 svarar på första frågan som arbetsgivare. Den låga svarsfrekvensen medför att representativiteten blir starkt påverkad och slutsatser blir svåra att tas.

Del 1. Inledande frågor

På första frågan svarar 8 respondenter att de är ett lokalt skyddsombud i övriga fall svarar arbetsgivaren att de inte har något skyddsombud vid arbetsplatsen (7) eller att arbetsplatsen har ett regionalt skyddsombud via facket (4). Sammanlagt har 12 av de svarande företagen skyddsombud. Samtliga av de lokala skyddsombuden svarar att de är ett ensamt skyddsombud vid arbetsplatsen medan 5 respondenter har 5 eller fler års erfarenheter som skyddsombud inom branschen. Resterande 3 har 1-2 års erfarenhet.

I de flesta fall är det arbetsgivaren som har utsett skyddsombudet (4) därefter arbetskollegorna (2). Minst förekommande är då skyddsombudet har utnämnt sig själv (1) eller utnämnts av en fackförening tillsammans med arbetskollegor (1). Majoriteten av respondenterna jobbar på ett företag eller en avdelning som huvudsakligen är verksam inom TBM (6). Resterande 2 skyddsombud är huvudsakligen verksamma inom rivning/sanering respektive verkstad.

Del 2. Rollen som skyddsombud

Majoriteten av respondenterna (5) instämmer helt att de tar sin roll som skyddsombud på stort allvar medan resterande 3 tar sin roll som skyddsombud delvis på stort allvar. Samtliga respondenter (8) upplever även att deras arbetsgivare tar deras roll som skyddsombud på stort allvar. 1 respondent upplever att han eller hon inte vet om arbetskollegorna tar hans eller hennes roll som skyddsombud på stort allvar medan resterande 7 respondenter instämmer helt (3) eller delvis (4) att arbetskollegorna tar deras roll på stort allvar.

F9. Jag känner mig mycket delaktig i det övergripande arbetsmiljöarbetet på företaget där jag jobbar.

Svarsalternativ	Svar antal
Instämmer inte alls	0
Instämmer inte	1

Obestämd/vet ej	0
Instämmer delvis	2
Instämmer helt	5
<hr/>	
besvarade frågan	8
hoppade över frågan	11

Respondenten i F9 som känner att han eller hon inte är delaktig i det övergripande arbetsmiljöarbete på företaget har i F10 svarat att det endast finns tid för det viktigaste i uppdraget som skyddsombud.

F10. Kan du ta den tid du behöver för ditt uppdrag som skyddsombud?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja, all den tid som behövs	2
Ja, någorlunda tillräckligt	5
Nej, bara för det viktigaste	1
Nej, inte alls	0
<hr/>	
besvarade frågan	8
hoppade över frågan	11

Majoriteten av respondenterna (5) lägger 0-1 timmar i veckan i sin roll som skyddsombud. Resterande 3 lägger 2-5 timmar i veckan. Detta är majoriteten av de som instämmer helt på att de är delaktig i det övergripande arbetsmiljöarbetet (3 av 5).

På frågan ”Har du som skyddsombud någon gång begärt åtgärder/undersökningar enligt 6 kap. 6 § AML (6.6a anmälan) av din arbetsgivare?” svarade 4 av 7 att de inte hade begärt någon och resterande 3 att de inte visste vad en 6.6a anmälan var för något. Anledningen till att de (4) som inte hade gjort någon 6.6a anmälan var att det inte hade behövts.

Av de 7 respondenter som svarat på frågan om det har inträffat en arbetsolycka på arbetsplatsen som tillhör skyddsombudet svarade 4 respondenter ja och resterande 3 nej. Vid fallen där det inträffat en arbetsolycka svarar 3 av respondenterna att det görs en arbetsskadeanmälan till försäkringskassan. 1 respondent svarar att det ibland görs en arbetsskadeanmälan till försäkringskassan.

Ingen av respondenterna har varit tvungen att avbryta ett farligt arbete. Hälften av skyddsombuden gör regelbundna skyddsronder medan resterande hälft gör skyddsronder ibland. 3 respondenter har någon gång deltagit i en

arbetsberedning. 2 deltar regelbundet i dessa medan 1 deltar ibland. 3 respondenter har aldrig deltagit i en arbetsberedning. En av dessa svarade tidigare att han eller hon inte kände sig delaktig i det övergripande arbetsmiljöarbetet. Samma respondent har aldrig deltagit i övriga möten med arbetsgivaren angående arbetsmiljön på arbetsplatsen. Resterande respondenter (5) deltar regelbundet (2) eller ibland (3) vid möten med arbetsgivaren angående arbetsmiljön på arbetsplatsen. 5 respondenter får tillgång till de beslutsunderlag som behövs i form av utredningar och fortlöpande information om förändringar i företaget eller verksamheten medan 1 respondent inte vet om han eller hon får tillgång till underlagen.

2 respondenter deltar ibland (1) eller regelbundet (1) i fackligamöten angående arbetsmiljön på arbetsplatsen. Majoriteten av respondenter (4) har aldrig deltagit i något fackligt möte angående arbetsmiljön på arbetsplatsen.

Tillgängligheten ses inte som ett problem då majoriteten av skyddsombuden (4) svarar att de anställda oftast kan träffa de under arbetstid. Endast 2 skyddsombud svarar att de kan träffa han eller henne ibland och anledningen till detta är att de arbetar på olika arbetsställen.

Del 3. Utbildning och utbildningsbehov

Endast 1 respondent saknar utbildning inom arbetsmiljö vilket tabellen nedan visar.

F28. Vilken utbildning har du som skyddsombud? (kryssa i de/det alternativ som stämmer)

Svarsalternativ	Svar antal
Facklig grundutbildning för skyddsombud	3
Övrig grundutbildning för skyddsombud	4
Generell vidareutbildning för skyddsombud (utbildning/kurs vid fler än ett tillfälle)	2
Jag har ingen utbildning inom skyddsombud/arbetsmiljö	1
besvarade frågan	6
hoppade över frågan	13

3 respondenter har även ämnesspecifik utbildning, 2 respondent inom SAM och 1 respondent inom belastningsfaktorer. På frågan om respondent önskar vidare utbildning inom något område svara 2 respondenter grundutbildning för skyddsombud, 1 respondent systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och 1 respondent sociala faktorer. Endast 2 av 6 respondenter har en utbildningsplan som följs. Resterande saknar utbildningsplan.

Del 4. Att jobba proaktivt

5 av 6 respondenter bedömer arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen genom att de har en aktiv ledning. I 2 fall anser respondenterna att de anställda är passiva i arbetsmiljöarbetet medan majoriteten (3) bedömer att de anställda är aktiva. Endast 1 respondent bedömer arbetsmiljöarbetet med passiv ledning och passiva anställda.

Enkäten visar att minimera risken för olyckor har den största prioriteten i arbetsmiljöarbetet. Ingen enskild riskfaktor för ohälsa utmärker sig med mycket högre prioritet än övriga. 5 respondenter svarar att risken för ohälsa på grund av fysikaliska faktorer har hög eller ganska hög prioritet. Motsvarande 4 respondenter prioriterar belastningsfaktorer och användning av kemiska ämnen. 3 respondenter prioriterar biologiska och sociala faktorer.

För att kunna jobba mer förebyggande med nämnda risker anser respondenterna att det främst är tiden som är en begränsad faktor. Utbildning och stöd från kollegorna ses också som begränsade faktorer. För att kunna jobba mer förebyggande med hänsyn till sociala- och organisatoriska faktorer svarade 3 av 6 respondenter att de behöver mer stöd från arbetsgivaren.

På frågan om det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen där respondenten verkar, svarade 4 respondenter ja, 1 svarade nej och 1 svarade vet inte. Trots att 2 respondenter inte svarade att det pågick ett systematiskt arbetsmiljöarbete svarade samtliga Ja/Arbete pågår på följande frågor som beskrivs som systematiskt arbetsmiljöarbete. De 4 respondenter som svarat att ett systematiskt arbetsmiljöarbete pågår svarar även att de medverkar i arbetet.

På arbetsplatserna där respondenterna verkar, har arbetsgivaren i samtliga fall (6) undersökt arbetsmiljön och bedömt vilka risker för ohälsa och olycksfall det finns. Detta arbete har även dokumenterats skriftligt. I samtliga fall finns även en handlingsplan där det framgår när åtgärder i arbetsmiljön ska vara vidtagna och vem som har ansvaret för dessa. I 4 av 6 fall har respondenterna deltagit i utarbetandet av planen. 5 respondenter anser att planen omfattar de åtgärder som krävs för att förbättra arbetsmiljön. På frågan om det genomförs beslutande åtgärder i handlingsplanen svarar 4 respondenter ja och 2 vet inte. På 4 av respondenternas arbetsplatser har det under deras tid som skyddsombud gjorts större förändringar. I samtliga fall har de fått medverkat i bedömning av risker inför dessa förändringar.

I förhandlingarna som rör arbetsmiljöfrågor har 2 respondenter medverkat som bisittare medan 4 respondenter svarar att det inte har varit några förhandlingar. Majoriteten av respondenter har inte heller medverkat (4) i diskussioner om

vilka tjänster som ska upphandlas av företagshälsovården. 2 respondenter svarar att de har medverkat.

Del 5. Avslutande frågor

Samtliga respondenter instämmer helt (3) eller delvis (2) i påstående att arbetsmiljön på arbetsplatsen är mycket bra. På frågan om arbetsmiljön utvecklas och blir bättre vid arbetsplatsen svarar 2 respondenter att de instämmer helt och 3 respondenter instämmer delvis. 2 respondenter instämmer även helt på att de har en stor roll i att förbättra arbetsmiljön medan 3 instämmer delvis.

5.2 Intervju

5.2.1 Utformning

För att inte påverka vad respondenten anser är relevant inom frågeställningen ställdes öppna frågor inom ämnet. En viss struktur gjordes med att dela in frågor efter respektive frågeställning men respondenten tillåts prata fritt och själv belysa de punkter som individen anser relevant och viktiga.

Inledande frågor:

- Presentera dig själv. Vem är Ni? Vad gör Ni?
- Hur fungerar dialogen mellan Byggnads/BI och medlemmar/företag angående arbetsmiljöfrågor? Vem, hur?
- Med vilka verktyg kan Byggnads/BI påverka branschen?
- Studier visar att avsaknaden av lokala skyddsombud är större vid mindre företag, hur ser Byggnads/BI på detta?
- Hur ser ni på regionala respektive lokala skyddsombud? Komplement eller ett alternativ?
- Vilka gynnsamma effekter medför ett bra arbetsmiljöarbete i ett litet företag?
- Finns det en polarisering i branschen mellan myndigheter, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer? Jobbar alla mot samma mål? Motstridiga metoder?

2. Vad har skyddsombudet för roll?

- Hur arbetar ni mot nollvisionen? Vilken roll har de lokala skyddsombuden? Hur anpassas detta till mindre företag?
- Hur viktigt är skyddsombudet för ett företags arbetsmiljö?
- Hur vill Byggnads/BI att ett lokalt skyddsombud ska jobba?

3. Vilken utbildning har skyddsombud samt vilka områden skulle de vilja öka sin kunskap inom?

- Var ligger fokus vid utbildning av skyddsombud? Hur kan den utvecklas/spridas?

4. Hur kan ett skyddsombud jobba mer förebyggande med hänsyn till arbetsmiljö?

- Öppen diskussion om frågan i rubriken.
-

Ovanstående rubrikfrågor utgör ramen för intervjun medan de mer specifika frågorna används för att leda diskussionen.

5.2.2 Insamling av data

Det utgick förfrågan om personlig intervju till BI och flera personer inom Byggnads. BI svarade och bjöd in till möte. Byggnads svarade i ett senare skede då det inte fanns möjlighet att träffas för en personlig intervju. Istället valdes att svara på frågor via mejl. Ramen för intervju utgick från de fördelar som ett personligt möte medför. För att inte ytterligare separera parternas förutsättningar ställdes samma frågor till Byggnads som till BI.

Respondent från Sveriges Byggindustrier:

Anders Fredriksson är lokal chef för Sverige Byggindustrier Kristianstad och samordnare för arbetsmiljöfrågor i BI syd. Fredriksson har jobbat inom BI i 8 år. Innan dess var han anställd i Plåtslageriernas Riksförbund (PLR) och jobbade där med arbetsmiljöfrågor.

Respondent från Byggnads:

Berne Wetterlov är regionalt skyddsombud och samordningsansvarig inom området på Byggnads Skåne.

Svaren från respektive respondent sorteras, analyseras och sammanställs i en sammanfattning.

5.2.3 Resultat

Både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationen arbetar med att sprida information och för en dialog med sina medlemmar. De deltar i nätverk med myndigheter och företag där de informerar om medlemmars intresse och för en diskussion om bland annat arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljön beskrivs som en viktig fråga där mycket har hänt de senaste 2-3 åren.

Skyddsombudet får en större roll i småföretag där arbetsgivaren ofta sitter med en större mängd administration. Arbetsgivaren behöver då en kontaktman som är insatt i den praktiska situationen och som företräder arbetstagarna. Facket som ofta formellt utser skyddsombud har mindre anslutning vid de

småföretagen och det beskrivs som en orsak till att det saknas skyddsombud inom gruppen. Facklig anslutning ska inte ses som en förutsättning för att välja ett skyddsombud utan arbetslaget skall kunna göra det själva. Det har blivit en självpåtagen roll för facket, som har drivit på och varit en bevakare av arbetsmiljöfrågor, att utse skyddsombud. Då facket inte är närvarande finns det inte någon kraft som trycker på. De regionala skyddsombuden inom facket har en viktig roll där dom stödjer företaget och skyddsombudet i det lokala arbetsmiljöarbetet. Däremot får inte det regionala skyddsombudet samma kontinuitet i företaget som det lokala skyddsombudet. Därför bör regionala skyddsombud ses som ett komplement snarare som ett alternativ.

Förutom det faktum att en bra arbetsmiljö minskar risken för olyckor och arbetsrelaterade sjukdomar så ger det även mentalt en trivsel. En trygg arbetssituation och bra arbetsmiljö kan främja produktiviteten och bidra till ett bra rykte om företaget.

Det finns en uppenbar polarisering mellan parterna om bestämmandefrågor på arbetsplatsen men de är i stora delar ense om de tekniska sakfrågorna inom arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket och parterna har olika roller. Arbetsmiljöverket är en myndighet som arbetar med lagstiftning, lagefterlevnad och information medan parterna företräder respektive medlemmars intresse. Arbetsmiljöverket är en preventiv myndighet och är ytterst ansvarig att säkerställa lagefterlevnad.

Skyddsombudet har en viktig roll och det krävs riskmedvetenhet och kunskap inom frågorna för att kunna medverka i arbetsmiljöarbetet. Att vara kunnig och saklig ökar chansen för att bli hörd och respekterad hos arbetsgivaren. Skyddsombuden ska i första hand företräda arbetstagarna. Men det är viktigt att poängtera att han även bör stötta arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor då skyddsombudet har den praktiska kunskapen om arbetsplatsen. Samverkan mellan skyddsombud och arbetsgivare måste baseras på ömsesidighet, respekt och saklighet. Det finns en risk att för stort inflytande av partsorganisationerna påverkar objektiviteten och fokus flyttas ifrån sakfrågorna.

Det finns en kollektivavtalsreglerad arbetsmiljöutbildning som partsorganisationerna gemensamt har arbetat fram. Nyutsedda skyddsombud som är anslutna till facket får tillgång till utbildningen. Utbildningen riktar sig även till arbetsledande personal. Skyddsombud som inte är anslutna till facket har också möjligheten att gå utbildningen. Vid första kurstillfället behandlas dels ren lagstiftning men även bland annat systematisk arbetsmiljö och fysikaliska faktorer.

6 Analys och diskussion

Småföretag representerar en stor del av byggindustrin. Med över 11 000 företag och knappt 130 000 anställda svarar arbetare och tjänstemän i företag med 5-49 anställda för 46 % av det totala antalet inom branschen och procentuellt ökar andelen för varje år. Ett småföretag utmärker sig på flera punkter. Företaget präglas ofta av en familjekänsla där den enskilda arbetstagaren får en större roll i helheten än vid ett större företag. Litteratur och empiri visar att frånvaron av skyddsombud, företagshälsovård och säker arbetsmiljö är större vid de mindre företagen. En anledning kan vara att de anställda i småföretag i mindre utsträckning är anslutna till fackliga förbund. En annan förklaring kan vara att småföretagaren inte har tid att engagera sig i arbetsmiljöfrågor då mycket av deras tid läggs på administration. På grund av den mindre organisationen på företaget är det ingen som engagerar sig specifikt inom arbetsmiljöfrågor i arbetsledningen.

Det anses att Arbetsmiljöverket inte lyckas i tillräckligt stor omfattning kontrollera lagefterlevnaden i de småföretag där arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter om kravet på skyddsombud. Indikationer ges att Arbetsmiljöverket har den åsikten att de regionala skyddsombudens verksamhet täcker för de småföretag där lokala skyddsombud inte är valda. Men det faktum att många småföretag inte har anställda som är fackligt anslutna tyder på motsatsen. Därtill anses att ett regionalt skyddsombud, trots lagstiftning, inte bör ses som ett alternativ. Ett regionalt skyddsombud kan vara ett bra stöd till ett nyutsett skyddsombud och bör därför ses som ett komplement.

När kompetenser inom den egna verksamheter inte räcker till för att systematiskt arbeta förebyggande med arbetsmiljörisker skall arbetsgivaren anlita sakkunnig hjälp utifrån, i första hand företagshälsovården. Medverkan av arbetstagare i sådana upphandlingar är inte omnämnt i parternas avtal för branschen och inte heller lagstiftat. Dock omnämns det i de allmänna råden till AFS 2001:1 12 § att det är viktigt att upphandling är partsneutral. Det är angeläget att arbetstagare och skyddsombud får delta i upphandlingen och bestämma om dess omfattning och utformning. Skyddsombudet som förtroendeman, representerar inte bara brukaren av de upphandlade tjänsterna utan kan även antas ha bättre kunskap om de praktiska förhållandena och bristerna på arbetsplatsen än vad arbetsgivaren har. Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna är oense om huruvida företagshälsovården har de tjänster och den kunskap som krävs för branschen. Men det faktum att företagshälsovården ligger på den privata marknaden gör att utbudet styrs till stor del av efterfrågan. Återigen är det viktigt att skyddsombud får medverka i

upphandling av företagshälsovården för att på så sätt bidra till efterfrågan om kvalitativa tjänster.

Trots olika agendor är arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna överens i frågor angående arbetsmiljö. Med gemensamma mål och metoder kan de effektivt påverka medlemmar och myndigheter. På lokal nivå är sakkunskap en nyckelfaktor för att skyddsombud ska påverka arbetsmiljön hos sin arbetsgivare. Studier visar att grundläggande kunskap saknas i vissa fall. Den arbetsmiljöutbildning som är framtaget av BI tillsammans med Byggnads och SEKO anses vara en mycket bra utbildning med lämplig omfattning. Den behandlar tidigt aktuella problem inom branschen så som samverkan, SAM, fysikaliska faktorer, ergonomi, friskvård och hälsoekonomi. En närvaro av båda parter är också en förutsättning för en hälsosam debatt där både arbetsgivarens och arbetstagarrens intresse i arbetsmiljöfrågor uppmärksammas. Därför är Byggnads minskande utbredning dåligt för utvecklingen inom arbetsmiljöfrågor i branschen.

Sammantaget gör arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna mycket för arbetsmiljön i branschen och driver frågor. En utbredd närvaro av båda partsorganisationerna kan starkt bidra till en bättre arbetsmiljö. Flertalet arbetsplatser har varken arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer närvarande därför bör partsorganisationerna anpassa sitt arbetssätt för att locka fler småföretagare och arbetstagarare i inom gruppen. På de arbetsplatser där arbetsgivaren inte är medlem i BI och arbetstagararna inte är medlemmar i Byggnads får de traditionella aktörerna, arbetsgivaren och den enskilde arbetstagararen större betydelse. Därtill behöver inte anslutning till partsorganisationerna ses som en förutsättning för ett bra arbetsmiljöarbete.

Mer tid, utbildning och stöd från kollegor nämns som faktorer som kan hjälpa skyddsombudet att jobba mer förebyggande med arbetsolyckor och sjukdomar. Det är viktigt att skyddsombudet får den tid och den utbildningen ombudet behöver i sitt uppdrag. För att skyddsombudet ska kunna motivera arbetsgivaren till att bistå med de resurser ombudet behöver krävs att skyddsombudet ha kunskap om sina rättigheter.

En respondent svarar upprepat att stöd från kollegor är en begränsande faktor. Det kan vara ett tecken på en attityd i företaget där de anställda inte ser vikten av en säker arbetskultur. I dessa fall är det viktigt att arbetsgivaren informerar i företaget om skyddsombudets roll och höjer upp vikten av ett bra arbetsmiljöarbete.

Slutligen vill poängteras att även om arbetstagararen inte har något formellt ansvar så är arbetstagararen i viss utsträckning ansvarig för sin egen situation.

Det finns goda förutsättningar för att kunna samverka med arbetsgivaren och påverka sin egen arbetsmiljö. Även om det finns ett rättsligt skall-krav för arbetsgivaren om skyddsombud så är det arbetstagaren själv som måste vara villig att ta sig an rollen.

7 Slutsatser

Skyddsombudet har en viktig roll i ett småföretag. Eftersom arbetsgivaren själv ofta inte har de resurser som krävs får det enskilda skyddsombudet en större roll. Ett skyddsombud ska företräda dennes kollegor i arbetsmiljöfrågor vilket kräver ett engagemang från både den förtroendevalda och dennes kollegor. Utbildning, tid och sakkunskap inom arbetsmiljöfrågor är nyckelfaktorer för att kunna påverka och samverka med arbetsgivaren.

Grundläggande kunskap och rutiner saknas hos vissa skyddsombud, dock har fackligt anslutna skyddsombud i regel grundläggande utbildning. Den partsammansatta utbildningen behandlar de ämnen som är viktiga för branschen.

Riskmedvetenhet är en nyckelfaktor till ett bra förebyggande arbetsmiljöarbete och det är viktigt att skyddsombudet medverkar i upphandlingar av företagshälsovård.

Småföretag representerar en stor del av byggindustrin. Myndigheter och externa aktörer bör anpassa sina arbetssätt och kommunikationsvägar för att nå ut till gruppen. Regionala skyddsombud bör inte ses som ett alternativ till lokala skyddsombud utan snarare som ett komplement till lokala skyddsombud.

8 Referenser

Ahlberg, K., Ericson, B. & Holmgren, M., 2002. *I lagen anda - en handbok i arbetsmiljörätt*. Stockholm: Prevent.

Antonsson, A.-B., Birgersdotter, L. & Bornberger-Dankvardt, S., 2002. *Small enterprises in sweden*, Stockholm: National Institute for Workin Life.

Antonsson, A.-B. & Schmidt, L., 2003. *Småföretagare och företagshälsovård - ska berget komma till Muhammed eller Muhammed till berget*, Stockholm: IVL.

Arbetsmiljöverket, 2001. *AFS 2001:1 Systematiskt arbetmiljöarbete*. u.o.:Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket, 2011. *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer i lydelse den 1 augusti 2011*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket, 2013. *Stora säkerhetsbrister i små byggföretag*. [Online] Tillgänglig: <http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2013/38516.aspx> [Använd 18 Maj 2014].

Arbetsmiljöverket, 2014. *Arbetsmiljöverket*. [Online] Tillgänglig: www.av.se [Använd 1 Mars 2014].

Arbetsmiljöverket, 2014. *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetsorganisationernas redovisning av regional skydsombudsverksamhet 2013*, Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket, 2014. *Checklistor*. [Online] Tillgänglig: <http://www.av.se/checklistor/> [Använd 25 Maj 2014].

Arbetsmiljöverket, 2014. *Sanktionsavgifter*. [Online] Tillgänglig: <http://www.av.se/lagochratt/sanktionsavgifter/> [Använd 1 Mars 2014].

BCA, 2013. *Arbetsskador inom byggindustrin 2012*.

Berggren, J., 2013. *Byggnads arbetaren*. [Online]
Tillgänglig: <http://www.byggnadsarbetaren.se/2013/02/byggnads-tappar-medlemmar/>
[Använd 21 Maj 2014].

Birgersdotter, L., Schmidt, L. & Antonsson, A.-B., 2002. *Fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i små företag - erfarenheter från 45 små arbetsställen*, Stockholm: IVL.

Byggnads, 2012. *Skyddsombud i Byggnads - hur fungerar det?*, Stockholm: Byggnads.

Gelin, A. & Holm, A., 2002. *Fri, frisk och framgångsrik?*. Stockholm: Prevent.

Gellerstedt, S., Wikman, A. & Frick, K., 2013. *LO frågor till skyddsombud 2012*, LO.

Höst, M., Regnell, B. & Runeson, P., 2006. *Att genomföra examensarbete*. 1:2 red. Lund: Studentlitteratur.

Jacobsen, D. I., 2002. *Vad, hur och varför?*. 1:11 red. Lund: Studentlitteratur.

Nise, G., Sundh-Nygård, K. & Hogstedt, C., 1995. *Små arbetsställen - stora risker?*, Stockholm: Yrkesmedicinska enheten.

Prevent, 2014. *Om Prevent*. [Online]
Tillgänglig: <http://www.prevent.se/Toppmenyn/Om-Prevent/>
[Använd 25 Maj 2014].

PwC, 2006. *Regelverk, kompetens och framtidsvisioner - En rapport om småföretagens vardag*, u.o.: PwC.

SCB, 2014. *Företagsdatabasen*. [Online]
Tillgänglig: <http://www.scb.se/NV0101/>
[Använd 14 Maj 2014].

Schmidh, L., Sjöstrand, J. & Antonsson, A.-B., 2012. How can occupational health services in Sweden contribute to work ability?. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, Volym 41.

Sverige Byggindustrier, 2013. *Fakta om byggandet*, Stockholm: Sveriges Byggindustrier.

Sveriges Byggindustrier , 2014. *Sveriges Byggindustrier*. [Online]
Tillgänglig: http://www.bygg.org/verksamhet/arbetsmiljo--halsa__108
[Använd 1 Mars 2014].

Sveriges Byggindustrier, 2014. *Sveriges Byggindustrier*. [Online]
Tillgänglig: http://www.bygg.org/om-bi/forbundet__109
[Använd 14 Maj 2014].

Zetterblom, M., 2007. *Fler ska få företagshälsovård*. [Online]
Tillgänglig: <http://www.prevent.se/Arbetsliv/Artikel/2007/Fler-Ska-Fa-Foretagshalsovard/>
[Använd 1 Mars 2014].

Bilagor

Bilaga 1 - Enkät

Del 1. Inledande frågor

F1. Är du ett lokalt skyddsombud på din arbetsplats?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja, jag är ett lokalt skyddsombud på min arbetsplats	8
Nej, vi har inget skyddsombud på denna arbetsplats	7
Nej, men vi har ett regionalt skyddsombud via facket	4
<i>besvarade frågan</i>	19
<i>hoppade över frågan</i>	0

F2. Hur många skyddsombud har ni på er arbetsplats?

Svarsalternativ	Svar antal
1	8
2	0
3 eller fler	0
<i>besvarade frågan</i>	8
<i>hoppade över frågan</i>	11

F3. Hur många år totalt har du arbetat som skyddsombud inom din nuvarande bransch?

Svarsalternativ	Svar antal
0-1	0
1-2	3
2-3	0
3-5	0
5 eller fler	5
<i>besvarade frågan</i>	8
<i>hoppade över frågan</i>	11

F4. Vem har utsett dig till skyddsombud?

Svarsalternativ	Svar antal
Arbetsgivaren	4
Fackföreningen	0
Fackföreningen tillsammans med arbetskollegor	1
Arbetskollegor	2
Självtutnämnd	1
<i>besvarade frågan</i>	8
<i>hoppade över frågan</i>	11

F5. Inom vilken branschgren är företaget/avdelningen där du arbetar för huvudsakligen verksam inom?

Svarsalternativ	Svar antal
TBM (trä, betong och murjobb)	6
VVS	0
EI	0
Mark	0
Annat (vänligen specificera)	2
<i>besvarade frågan</i>	8
<i>hoppade över frågan</i>	11

Del 2. Din roll som skyddsombud

F6. Jag tar min roll som skyddsombud på stort allvar.

Svarsalternativ	Svar antal
Instämmer inte alls	0
Instämmer inte	0
Obestämd/vet ej	0
Instämmer delvis	3
Instämmer helt	5
<i>besvarade frågan</i>	8
<i>hoppade över frågan</i>	11

F7. Min arbetsgivare tar min roll som skyddsombud på stort allvar.

Svarsalternativ	Svar antal
Instämmer inte alls	0
Instämmer inte	0
Obestämd/vet ej	0
Instämmer delvis	0
Instämmer helt	8
<hr/>	
<i>besvarade frågan</i>	8
<i>hoppade över frågan</i>	11

F8. Mina arbetskollegor tar min roll som skyddsombud på stort allvar.

Svarsalternativ	Svar antal
Instämmer inte alls	0
Instämmer inte	0
Obestämd/vet ej	1
Instämmer delvis	4
Instämmer helt	3
<hr/>	
<i>besvarade frågan</i>	8
<i>hoppade över frågan</i>	11

F9. Jag känner mig mycket delaktig i det övergripande arbetsmiljöarbetet på företaget där jag jobbar.

Svarsalternativ	Svar antal
Instämmer inte alls	0
Instämmer inte	1
Obestämd/vet ej	0
Instämmer delvis	2
Instämmer helt	5
<hr/>	
<i>besvarade frågan</i>	8
<i>hoppade över frågan</i>	11

F10. Kan du ta den tid du behöver för ditt uppdrag som skyddsombud?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja, all den tid som behövs	2
Ja, någorlunda tillräckligt	5
Nej, bara för det viktigaste	1
Nej, inte alls	0
	<i>besvarade frågan</i> 8
	<i>hoppade över frågan</i> 11

F11. Hur många timmar i veckan lägger du på arbete direkt kopplat till din roll som skyddsombud?

Svarsalternativ	Svar antal
0-1 timmar	5
1-2 timmar	0
2-5 timmar	3
5-10 timmar	0
10-20 timmar	0
20-40 timmar	0
Heltid	0
	<i>besvarade frågan</i> 8
	<i>hoppade över frågan</i> 11

F12. Har du som skyddsombud någon gång begärt åtgärder/undersökningar enligt 6 kap 6 § AML (6.6a anmälan) av din arbetsgivare?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	0
Nej	4
Vet inte vad 6.6a anmälan är för något	3
	<i>besvarade frågan</i> 7
	<i>hoppade över frågan</i> 12

F13. Gav din arbetsgivare en skriftlig bekräftelse på att han mottagit din begäran?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	0
Nej, inte varje gång	0
Nej	0
<i>besvarade frågan</i>	0
<i>hoppade över frågan</i>	19

F14. Lämnade arbetsgivaren snabbt ett besked om åtgärd till dig?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	0
Nej, inte varje gång	0
Nej	0
<i>besvarade frågan</i>	0
<i>hoppade över frågan</i>	19

F15. Om du inte fick ett snabbt besked om åtgärd, begärde du föreläggande eller förbud enligt 6 kap 6a § AML hos Arbetsmiljöverket?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja, och de stödde min begäran	0
Ja, men de avslog min begäran	0
Nej	0
<i>besvarade frågan</i>	0
<i>hoppade över frågan</i>	19

F16. Varför inte?

Svarsalternativ	Svar antal
Kände inte tillräckligt med stöd från kollegorna att göra en 6.6a anmälan	0
Det har inte behövts göra någon anmälan enligt 6.6a	4
<i>besvarade frågan</i>	4
<i>hoppade över frågan</i>	15

F17. Har det inträffat en arbetsolycka på din arbetsplats under din tid som skyddsombud?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	4
Nej	3
Vet inte	0
<i>besvarade frågan</i>	<i>7</i>
<i>hoppade över frågan</i>	<i>12</i>

F18. När det inträffat en arbetsolycka på din arbetsplats görs det då en arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	3
Ibland	1
Nej	0
Vet inte	0
<i>besvarade frågan</i>	<i>4</i>
<i>hoppade över frågan</i>	<i>15</i>

F19. Har du som skyddsombud någon gång varit tvungen att avbryta ett farligt arbete?

Svarsalternativ	Svar antal
Nej, aldrig	6
Ja, en gång	0
Ja, flera gånger	0
<i>besvarade frågan</i>	<i>6</i>
<i>hoppade över frågan</i>	<i>13</i>

F20. Har du som skyddsombud någon gång utfört en skydds rond på din arbetsplats?

Svarsalternativ	Svar antal
Nej, aldrig	0
Ja, ibland	3
Ja, regelbundet	3
	<i>besvarade frågan</i> 6
	<i>hoppade över frågan</i> 13

F21. Har du som skyddsombud någon gång deltagit i en arbetsberedning?

Svarsalternativ	Svar antal
Nej, aldrig	3
Ja, ibland	1
Ja, regelbundet	2
	<i>besvarade frågan</i> 6
	<i>hoppade över frågan</i> 13

F22. Har du som skyddsombud någon gång deltagit i några övriga möten med din arbetsgivare angående arbetsmiljön på din arbetsplats?

Svarsalternativ	Svar antal
Nej, aldrig	1
Ja, ibland	3
Ja, regelbundet	2
	<i>besvarade frågan</i> 6
	<i>hoppade över frågan</i> 13

F23. Får du som skyddsombud tillgång till de beslutsunderlag som behövs i form av utredningar och fortlöpande information om förändringar i företaget/verksamheten?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	5
Nej	0
Vet inte	1
<hr/>	
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

F24. Har du som skyddsombud någon gång deltagit i några fackliga möten angående arbetsmiljön på din arbetsplats?

Svarsalternativ	Svar antal
Nej, aldrig	4
Ja, ibland	1
Ja, regelbundet	1
<hr/>	
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

F25. Kan de anställda träffa dig som skyddsombud under arbetstiden?

Svarsalternativ	Svar antal
Oftast	4
Ibland	2
Aldrig	0
Vet inte	0
<hr/>	
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

F26. Vad är det som hindrar de anställda från att träffa dig?

Svarsalternativ	Svar antal
Vi arbetar på olika tider	0
Vi arbetar på olika ställen	2
De eller jag kan inte gå ifrån	0
<i>besvarade frågan</i>	2
<i>hoppade över frågan</i>	17

F27. Försvåras kontakter med dem du är skyddsombud för... (kryssa i de alternativ som stämmer)

Svarsalternativ	Svar antal
...genom att en del har deltidsarbeten?	0
...genom att en del har tillfälliga anställningar?	1
...genom att en del personal är inhyrd?	1
<i>besvarade frågan</i>	2
<i>hoppade över frågan</i>	17

Del 3. Utbildning och utbildningsbehov

F28. Vilken utbildning har du som skyddsombud? (kryssa i de/det alternativ som stämmer)

Svarsalternativ	Svar antal
Facklig grundutbildning för skyddsombud	3
Övrig grundutbildning för skyddsombud	4
Generell vidareutbildning för skyddsombud (utbildning/kurs vid fler än ett tillfälle)	2
Jag har ingen utbildning inom skyddsombud/arbetsmiljö	1
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

F29. Jag har även ämnesspecifik utbildning för...

Svarsalternativ	Svar antal
Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)	2
Belastningsfaktorer (tung lyft/arbeten, belastningsergonomi, ensidigt arbete, etc.)	1
Fysikaliska faktorer (vibration, buller, belysning, ventilation etc.)	0
Användning av kemiska ämnen	0
Biologiska faktorer (smitta av olika slag, hygien)	0
Sociala faktorer (osäker arbetssituation, hög arbetsbelastning, stress, mobbning, missbruk, inflytande)	0
Inget av ovanstående	4
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

F30. Önskar du vidare utbildning inom något av följande områden?

Svarsalternativ	Svar antal
Grundutbildning för skyddsombud	2
Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)	1
Belastningsfaktorer (tung lyft/arbeten, belastningsergonomi, ensidigt arbete, etc.)	0
Fysikaliska faktorer (vibration, buller, belysning, ventilation etc.)	0
Användning av kemiska ämnen	0
Biologiska faktorer (smitta av olika slag, hygien)	0
Sociala faktorer (osäker arbetssituation, hög arbetsbelastning, stress, mobbning, missbruk, inflytande)	1
Inget av ovanstående	2
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

F31. Har du en utbildningsplan för ditt uppdrag som skyddsombud?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja och den följs	2
Ja men den följs inte	0
Nej	4
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

Del 4. Att jobba proaktivt

F32. Hur bedömer du arbetsmiljöarbetet på din arbetsplats?

Svarsalternativ	Svar antal
Aktiv ledning, aktiva anställda	3
Passiv ledning, aktiva anställda	0
Aktiv ledning, passiva anställda	2
Passiv ledning, passiva anställda	1
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

Hur prioriterat DU följande riskfaktorer i ert arbetsmiljöarbete?

F33. Minimera risken för olyckor

Svarsalternativ	Svar antal
Ingen prioritet	0
Låg prioritet	0
Ganska låg prioritet	0
Ganska hög prioritet	2
Hög prioritet	4
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

F34. Minimera risken för ohälsa på grund av belastningsfaktorer (tung lyft/arbeten, belastningsergonomi, ensidigt arbete, etc.)

Svarsalternativ	Svar antal
Ingen prioritet	0
Låg prioritet	0
Ganska låg prioritet	2
Ganska hög prioritet	2
Hög prioritet	2
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

F35. Minimera risken för ohälsa på grund av fysikaliska faktorer (vibration, buller, belysning, ventilation etc.)

Svarsalternativ	Svar antal
Ingen prioritet	0
Låg prioritet	0
Ganska låg prioritet	1
Ganska hög prioritet	3
Hög prioritet	2
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

F36. Minimera risken för ohälsa vid användning av kemiska ämnen

Svarsalternativ	Svar antal
Ingen prioritet	0
Låg prioritet	1
Ganska låg prioritet	1
Ganska hög prioritet	1
Hög prioritet	3
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

F37. Minimera risken för ohälsa på grund av biologiska faktorer (smitta av olika slag, hygien)

Svarsalternativ	Svar antal
Ingen prioritet	1
Låg prioritet	1
Ganska låg prioritet	1
Ganska hög prioritet	2
Hög prioritet	1
<i>besvarade frågan</i> 6	
<i>hoppade över frågan</i> 13	

F38. Minimera risken för ohälsa på grund av sociala eller organisatoriska faktorer (osäker arbetssituation, hög arbetsbelastning, stress, mobbning, missbruk, inflytande)

Svarsalternativ	Svar antal
Ingen prioritet	0
Låg prioritet	2
Ganska låg prioritet	1
Ganska hög prioritet	1
Hög prioritet	2
<i>besvarade frågan</i> 6	
<i>hoppade över frågan</i> 13	

För att kunna jobba mer förebyggande med hänsyn till...

F39. olyckor, behöver jag mer...

Svarsalternativ	Svar antal
Tid	3
Utbildning	1
Drivkraft/uppmuntran	0
Stöd från arbetsgivare	0
Stöd från kollegor	1
Inget av ovanstående	2
<i>besvarade frågan</i> 6	
<i>hoppade över frågan</i> 13	

F40. ohälsa på grund av belastningsfaktorer (tung lyft/arbeten, belastningsergonomi, ensidigt arbete, etc.), behöver jag mer...

Svarsalternativ	Svar antal
Tid	2
Utbildning	1
Drivkraft/uppmuntran	0
Stöd från arbetsgivare	0
Stöd från kollegor	1
Inget av ovanstående	2
<i>besvarade frågan</i>	
<i>hoppade över frågan</i>	
	6
	13

F41. ohälsa på grund av fysikaliska faktorer (vibration, buller, belysning, ventilation etc.), behöver jag mer...

Svarsalternativ	Svar antal
Tid	2
Utbildning	2
Drivkraft/uppmuntran	0
Stöd från arbetsgivare	1
Stöd från kollegor	2
Inget av ovanstående	1
<i>besvarade frågan</i>	
<i>hoppade över frågan</i>	
	6
	13

F42. ohälsa vid användning av kemiska ämnen, behöver jag mer...

Svarsalternativ	Svar antal
Tid	2
Utbildning	2
Drivkraft/uppmuntran	0
Stöd från arbetsgivare	0
Stöd från kollegor	1
Inget av ovanstående	1
<i>besvarade frågan</i>	
<i>hoppade över frågan</i>	
	6
	13

F43. ohälsa på grund av biologiska faktorer (smitta av olika slag, hygien), behöver jag mer...

Svarsalternativ	Svar antal
Tid	2
Utbildning	2
Drivkraft/uppmuntran	0
Stöd från arbetsgivare	0
Stöd från kollegor	1
Inget av ovanstående	1
<i>besvarade frågan</i>	
	6
<i>hoppade över frågan</i>	
	13

F44. ohälsa på grund av sociala eller organisatoriska faktorer (osäker arbetssituation, hög arbetsbelastning, stress, mobbning, missbruk, inflytande), behöver jag mer...

Svarsalternativ	Svar antal
Tid	2
Utbildning	1
Drivkraft/uppmuntran	0
Stöd från arbetsgivare	3
Stöd från kollegor	3
Inget av ovanstående	1
<i>besvarade frågan</i>	
	6
<i>hoppade över frågan</i>	
	13

F45. Om det inträffar ett olyckstillbud på arbetsplatsen skrivs då en tillbudsrapport?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	4
Ibland	0
Nej	0
Inget olyckstillbud har skett	2
Vet inte	0
<i>besvarade frågan</i>	
	6
<i>hoppade över frågan</i>	
	13

F46. Pågår ett sådant systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	4
Nej	1
Vet inte	1
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

F47. Enligt AFS 2001:1 4 § Skall din arbetsgivare ge dig som skyddsombud möjligheten att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Anser du att din arbetsgivare ger dig denna möjlighet?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	4
Nej	0
Vet inte	0
<i>besvarade frågan</i>	4
<i>hoppade över frågan</i>	15

F48. Har din arbetsgivare undersökt arbetsmiljön och bedömt vilka risker för ohälsa och olycksfall det finns på din arbetsplats?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja/Arbete pågår	6
Nej	0
Vet inte	0
<i>besvarade frågan</i>	6
<i>hoppade över frågan</i>	13

F49. Har detta arbete dokumenterats skriftligt? (t.ex i form av en Arbetsmiljöplan)

Svarsalternativ	Svar antal
Ja/Arbete pågår	6
Nej	0
Vet inte	0
	<i>besvarade frågan</i> 6
	<i>hoppade över frågan</i> 13

F50. Finns det en handlingsplan där det framgår när åtgärder i arbetsmiljön ska vara vidtagna och vem som har ansvaret för det?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja/Arbete pågår	6
Nej	0
Vet inte	0
	<i>besvarade frågan</i> 6
	<i>hoppade över frågan</i> 13

F51. Har du som skyddsombud deltagit i utarbetandet av planen?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	4
Nej	2
Vet inte	0
	<i>besvarade frågan</i> 6
	<i>hoppade över frågan</i> 13

F52. Anser du att planen omfattar de åtgärder som krävs för att förbättra arbetsmiljön?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	5
Nej	0
Vet inte	1
<i>besvarade frågan</i>	
	6
<i>hoppade över frågan</i>	
	13

F53. Genomförs beslutade åtgärder i handlingsplanen?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	4
Nej	0
Vet inte	2
<i>besvarade frågan</i>	
	6
<i>hoppade över frågan</i>	
	13

F54. Har det gjorts större förändringar på din arbetsplats under din tid som skyddsombud? (t.ex. implementering av en ny typ av maskin eller en ny arbetsmetod)

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	4
Nej	2
<i>besvarade frågan</i>	
	6
<i>hoppade över frågan</i>	
	13

F55. Har du som skyddsombud medverkat i bedömning av risker inför dessa förändringar?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	4
Nej	0
<i>besvarade frågan</i>	
	4
<i>hoppade över frågan</i>	
	15

F56. Medverkar du som skyddsombud vid förhandlingar i arbetsmiljöfrågor?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja, jag förhandlar	0
Ja, som bisittare	2
Ja, jag tillfrågas i förväg men är inte närvarande vid förhandlingar	0
Nej, deltar inte alls	0
Det har inte varit några förhandlingar om arbetsmiljöfrågor	4
	<i>besvarade frågan</i> 6
	<i>hoppade över frågan</i> 13

F57. Har du som skyddsombud medverkat i diskussioner om vilka tjänster som ska upphandlas av företagshälsovården?

Svarsalternativ	Svar antal
Ja	2
Nej	4
	<i>besvarade frågan</i> 6
	<i>hoppade över frågan</i> 13

Del 5. Avslutande frågor

F58. Jag anser att arbetsmiljön på min arbetsplats är mycket bra.

Svarsalternativ	Svar antal
Instämmer inte alls	0
Instämmer inte	0
Obestämd/Vet ej	0
Instämmer delvis	3
Instämmer helt	3
	<i>besvarade frågan</i> 6
	<i>hoppade över frågan</i> 13

F59. Jag anser att arbetsmiljön vid min arbetsplats utvecklas och blir bättre.

Svarsalternativ	Svar antal
Instämmer inte alls	0
Instämmer inte	0
Obestämd/Vet ej	0
Instämmer delvis	4
Instämmer helt	2
	<i>besvarade frågan</i> 6
	<i>hoppade över frågan</i> 13

F60. Jag anser att jag har en stor roll i att förbättra arbetsmiljön vid min arbetsplats.

Svarsalternativ	Svar antal
Instämmer inte alls	0
Instämmer inte	0
Obestämd/Vet ej	0
Instämmer delvis	4
Instämmer helt	2
	<i>besvarade frågan</i> 6
	<i>hoppade över frågan</i> 13

F61. Har du några kommentarer eller förslag på hur rollen som skyddsombud kan verka mer proaktivt för en bättre arbetsmiljö och göra byggbranschen till en säkrare arbetsplats? Vänligen skriv här! Ordet är fritt...

Svarsalternativ	Svar antal
	0
	<i>besvarade frågan</i> 0
	<i>hoppade över frågan</i> 18

F62. Denna enkät kommer att ligga till grund för ett examensarbete som kommer publiceras i början av sommaren. Skriv in din mejladress om du önskar att bli meddelad när arbetet är publicerat.

Svarsalternativ	Svar antal
Nej tack!	8
Ja tack! Meddela mig:	1

<i>besvarade frågan</i>	9
<i>hoppade över frågan</i>	10
