

# Systematiskt arbetsmiljöarbete i mikroföretag

En kvalitativ studie över arbetsmiljön hos mikroföretag  
verksamma i Sveriges byggbransch



LUNDS  
UNIVERSITET

Lunds Tekniska Högskola

LTH Ingenjörshögskolan vid Campus Helsingborg  
Avdelningen för byggproduktion

Examensarbete:  
Anton Olsson  
Joel Castellanos Fontes

© Copyright Anton Olsson, Joel Castellanos Fontes

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 2020

## Sammanfattning

Byggbranschen är en av de farligaste branscherna i Sverige idag och genererar i snitt fler arbetsrelaterade dödsfall än någon annan bransch. Stora satsningar har gjorts i Sverige och övriga Europa för att öka säkerheten och minska dödsolyckorna i branschen. Svensk lagstiftning har fått anpassa sig efter europeiska direktiv och manar numera företag av alla storlekar att driva ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att ständigt utvärdera och förbättra arbetsmiljön. De nya direktiven och lagstiftningarna tycks ha gett resultat och utvecklingen har varit god de senaste tre decennierna. Tyvärr är mikroföretag med 0-9 anställda fortfarande en extra utsatt riskgrupp som enligt ett flertal utländska studier i regel driver ett undermåligt arbetsmiljöarbete och är överrepresenterade i dödsbringande och allvarliga olyckor.

Frågan om byggarbetare i mikroföretag har större benägenhet att förolyckas eller råka ut för allvarliga olyckor på arbetsplatsen i Sverige är föga efterforskad. För att belysa den här frågan och uppmana till vidare forskning inom ämnet har syftet med detta arbete varit att undersöka hur det systematiska arbetsmiljöarbetet hos mikroföretag inom den svenska byggbranschen bedrivs och om det lever upp till de krav som ställs i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1). Utöver detta undersöktes även vad som skulle kunna vara anledningen till att man som mikroföretag eventuellt inte når de krav som föreskrifterna ställer på företag som är verksamma i Sverige.

Arbetet är en kvalitativ tvärsnittsstudie bestående av en litteraturstudie och telefonintervjuer med åtta verksamma mikroföretag i byggbranschen. Litteraturstudien visade att antalet skade- och sjukanmälningar har ett omvänt proportionerligt förhållande till antalet anställda i företaget, ju större ett företag är desto större är frekvensen av anmälningar. Författarna förmodar att detta beror på ett stort mörkertal bland de mindre företagens anmälningar av

kortvariga sjukdomar och mindre allvarliga skador. En studie av enbart dödsolyckor och mycket allvarliga arbetsskador med hänsyn till det drabbade företagets storlek i form av anställda hade varit mer representativt då dessa arbetsskador har större sannolikhet att bli dokumenterade. Författarna har inte funnit sådana studier på byggföretag i Sverige och de utländska studierna som visar att mikroföretag i byggbranschen är överrepresenterade bland allvarliga och dödsbringande olyckor behöver inte vara representativa för den svenska byggbranschen. De åtta företag som deltog i telefonintervjuerna är för få för att vara representativa för mikroföretag generellt och detta arbete har därmed inte kunnat ge en samlad bild av mikroföretagens påverkan på arbetsskadestatistiken.

Resultatet av telefonintervjuerna överensstämmer väl med den samlade bilden från litteraturstudien och visar att mikroföretag i stor utsträckning brister i sin kännedom om systematiskt arbetsmiljöarbete, föredrar verbal kommunikation och att direkt ta itu med problem när de dyker upp snarare än att skriftligt dokumentera sitt arbetsmiljöarbete med riskanalyser, utvärderingar och handlingsplaner inför framtiden. Arbetsmiljöarbetet i mikroföretagen blir således i stor utsträckning reaktivt snarare än proaktivt men bedöms av företagsägarna likväl som fullgott, detta på grund av att olyckor överlag är ovanliga företeelser vilket leder till en övertro på den egna arbetsmiljön och uppfattningen att de risker som finns på arbetsplatsen är acceptabla. Liten eller ingen kontakt med myndigheter, skyddsombud eller företagshälsovården gör det svårt för mikroföretagen att få hjälp med sitt arbetsmiljöarbete och bidrar till uppfattningen om att SAM-föreskrifterna är krångliga att tyda och applicera i företagets dagliga verksamhet. Både litteraturstudien och telefonintervjuerna pekar på att det största hindret som mikroföretagen ser för att förbättra sin arbetsmiljö är tid och ekonomi. Telefonintervjuerna visade att en del företagare upplevde att det vid mindre arbeten kan vara svårt att motivera stora omkostnader för att uppnå en enligt föreskrifterna fullgod

arbetsmiljö då dessa kostnader blir en för stor del av arbetets totala kostnad. Både litteraturen och intervjuerna pekade på att det är svårare för arbetare i mindre företag att stanna hemma eftersom det sällan finns någon som kan täcka upp för det förlorade arbetet vilket leder till oönskade förseningar. Det är enligt författarna till den här studien troligt att sjuknärvaron är högre bland mikroföretag verksamma i Sveriges byggbransch. Trots detta tycks trivseln och den psykiska arbetsmiljön i regel vara god bland mikroföretagen. För att förbättra arbetsmiljön i mikrobyggföretagen så föreslår författarna att myndigheterna blir bättre på att informera om arbetsmiljö, att de regionala skyddsombuden blir fler så att de får tid till att axla en roll som bollplank och rådgivare istället för att enbart ägna besökstiden till att åtgärda regelbrott och att regeringen återinför företagshälsovårdsbidraget för företag med mindre än tio anställda.

Nyckelord: Systematiskt arbetsmiljöarbete, mikroföretag, byggbransch, arbetsrelaterade olyckor, hälsa och säkerhet

## **Abstract**

The construction industry is one of the most dangerous industries in Sweden today and it generates on average more work-related deaths than any other industry. Major efforts have been made in Sweden and the rest of Europe to increase safety and reduce fatalities in the industry. Swedish legislation has had to adapt to European directives and is now urging companies of all sizes to pursue systematic work environment management to constantly evaluate and improve the working environment. The new directives and legislations appear to have gained results and the development has been good over the past three decades. Unfortunately, micro enterprises with 0-9 employees are still a risk group with added vulnerability, which according to several foreign studies, usually underperforms at health and safety work and are overrepresented in fatal and serious accidents.

The question if construction workers in micro enterprises are more likely to be killed or seriously harmed in accidents at the workplace in Sweden is under researched. To shed light on the issues and encourage further research in the matter the purpose of this report is to investigate how the systematic work environment management of micro enterprises within the Swedish construction industry is conducted and whether it meets the requirements set by the Swedish Work Environment Authority's regulations (AFS 2001: 1). In addition to this, the reason as to why a micro enterprise do not meet the requirements set by the regulations for companies operating in Sweden was also investigated.

This work is a qualitative cross-sectional study consisting of a literature study and telephone interviews with eight active micro companies in the construction industry.

The literature study showed that the number of reported injuries and illnesses have an inversely proportional relationship with the number of employees in the company. The authors assume that this is due to a large amount of unreported short-term illnesses and less serious injuries among the smaller companies. A study of only fatal accidents and very serious accidents/occupational diseases with regard to the size of the affected company in terms of number of employees would have been more representative as these types of work injuries are more likely to be documented than the less serious ones. The authors of this study have not found such studies on construction companies in Sweden and the foreign studies that show that micro enterprises in the construction industry are over-represented among serious and fatal accidents does not need to be representative of the Swedish construction industry. The eight companies that participated in the telephone interviews are too few to be representative of micro construction companies in general and this work has thus not been able to give a comprehensive picture of the contribution micro construction companies make to the statistics of work injuries.

The results from the interviews are in agreement with the overall picture from the literature study and show that micro construction companies to a large extent: i) lack in their knowledge of health and safety regulations and ii) prefer verbal communication and deal directly with problems when they arise rather than documenting their health and safety work with risk analyzes, evaluations and action plans for the future. The health and safety work in micro companies is thus to a large extent reactive rather than proactive but is considered by the business owners as satisfactory anyway, due to the fact that accidents are generally unusual phenomena which leads to overconfidence in their own work environment and the perception that the risks that exist in the workplace are acceptable. Little or no contact with the authorities, safety representatives or occupational health services makes it difficult for micro companies to get

help with their health and safety work and contributes to the perception that the health and safety work regulations are difficult to interpret and apply in the company's daily operations. Both the literature study and the telephone interviews point out that the biggest obstacles that micro enterprises see to improving their working environment are time and cost related. Findings showed that some entrepreneurs sometimes found it difficult to justify large expenses to achieve a satisfactory working environment (from a regulatory point of view). Especially when it comes to some small jobs, as the costs of complying with health and safety regulations can become a too large part of the total cost of the job. Both the literature and the interviews pointed out that it is more difficult for workers in smaller companies to stay home because there is rarely anyone who can cover up for the lost work, leading to unwanted delays. According to the authors, it is therefore likely that workers in smaller companies take out less sick leave than workers in bigger companies. Despite all this, it seems that the well-being and the mental health tend to be good among workers in micro construction companies.

In order to improve the working environment in micro-construction companies, the authors suggest that the authorities become better at informing about health and safety regulations, that the number of regional health and safety representatives increase (so that they have time to assume roles as advisors rather than just devote their visiting time to fix regulatory violations) and that the government reinstate the occupational health care subsidy for companies with less than 10 employees.

Keywords: Systematic work environment management, micro enterprises/companies, construction industry, work-related accident, health and safety



## Förord

Detta examensarbete har utförts som avslutning på vår högskoleingenjörsutbildning inom byggt teknik vid Lunds Tekniska Högskola. Arbetet omfattar 22,5 högskolepoäng och har genomförts på Avdelningen för Byggproduktion på Lunds Tekniska Högskola.

Vi vill passa på att tacka Jan Swedberg för hans bidrag med kunskap och erfarenhet om examensarbetets undersökningsområde. Ett tack riktas även till Jan Johansson för inspiration och hänvisningar till användbara källor.

Vi vill rikta ett speciellt tack till vår examinator Anne Landin och handledare Radhlinah Aulin vid Avdelningen för Byggproduktion på LTH för akademiskt stöd och vägledning under arbetets gång.

Slutligen vill vi tacka de företag som deltog i vår undersökning.

Helsingborg, maj 2020

---

Anton Olsson

---

Joel Castellanos Fontes

## Begreppslista

**Arbetsolyckor** är de fysiska olyckor som händer till och från arbetet eller på arbetet. Exempelvis fall från stege med efterföljande skada.

**Arbetssjukdom** eller **sjukdomsfall** är de fysiska och psykiska sjukdomarna som händer till och från arbetet eller på arbetet. Exempelvis mobbing på arbetsplatsen, förslitningsskador eller allergi mot ett ämne man arbetar med.

**Arbetsskada** är samlingsnamnet för arbetsolyckor och arbetssjukdom.

**BAS** är förkortning av byggarbetsmiljösamordnare som leder samordningen av arbetsmiljön på byggarbetsplatsen. Det finns BAS-P som samordnar arbetet under projekteringen som sedan lämnar över sitt arbete till BAS-U som samordnar arbetet före och under utförandet.

**Byggbransch** är verksamhetsområdet för aktörer involverade i samhällsbyggandet.

**Byggherre** är enligt plan- och bygglagen (PBL) den som för egen räkning utför eller låter utföra byggnads-, rivnings-, eller markarbeten genom byggtreprenör eller byggmästare.

**Egenföretagare** eller **soloföretagare** syftar i denna rapport på en person som driver ett företag på egen hand utan anställda.

**Föreskrift** är bindande regler som skapats genom ett beslut hos offentlig myndighet.

**Mikroföretag** är ett företag med mindre än tio anställda eller en årsomsättning mindre än två miljoner euro. Se kapitel 2.5.

**Tillbud** är händelser som kan leda till en arbetsskada. Exempelvis upptäckandet av en dåligt förankrad stege.

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>1</b>
1.1	Bakgrund .....	1
1.2	Syfte och målsättning .....	3
1.3	Frågeställningar .....	3
1.4	Avgränsningar .....	3
<b>2</b>	<b>Teori</b> .....	<b>5</b>
2.1	Bra arbetsmiljöarbete är gynnsamt för byggarbetsplatser....	5
2.2	Europeiska Unionen och internationella standarder .....	9
2.3	<b>SAM – Systematiskt arbetsmiljöarbete</b> .....	<b>10</b>
2.3.1	Naturlig del i verksamheten.....	12
2.3.2	Arbetsmiljöpolicy och rutiner .....	12
2.3.3	Uppgiftsfördelning och kunskaper .....	13
2.3.4	Riskbedömning, åtgärder och uppföljning .....	13
2.3.5	Företagshälsovård .....	14
2.4	<b>Arbetsmiljöansvar</b> .....	<b>15</b>
2.5	<b>Mikroföretag</b> .....	<b>17</b>
2.5.1	Obligatorisk dokumentering för företag med färre än tio anställda.....	18
2.5.2	Kunskap om SAM och prioritering av arbetsmiljöarbete .....	20
2.5.3	Rapportering av arbetsskador .....	24
2.5.4	Mikroföretag och allvarliga arbetsplatsolyckor .....	26
2.6	<b>Starta ett företag och verka inom byggbranschen</b> .....	<b>29</b>
<b>3</b>	<b>Metod</b> .....	<b>33</b>
3.1	Tillvägagångssätt .....	33
3.2	Urval.....	35
3.3	Respondenter .....	35
3.4	Genomförande av intervjuer .....	37
3.5	Validitet och reliabilitet .....	38
3.6	Metodkritik.....	38
<b>4</b>	<b>Resultat av undersökning av företag</b> .....	<b>41</b>
4.1	Arbetsmiljöplan .....	41
4.2	Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM .....	41
4.3	Olyckor .....	44
4.4	Psykosociala arbetsförhållanden.....	45
4.5	Myndigheter.....	46
<b>5</b>	<b>Analys och diskussion</b> .....	<b>49</b>
5.1	Få olyckor leder till övertro på det egna arbetsmiljöarbetet och nonchalerande av föreskrifter .....	49
5.2	Stark samhörighetskänsla och god verbal kommunikation	50

5.3 Lagar och föreskrifter är oprecisa och svåra att applicera i praktiken .....	52
5.4 Förmodat mörkertal i sjukdoms- och skadeanmälningar men god psykiska hälsa .....	54
5.5 Oseriösa aktörer .....	56
6 Slutsatser .....	59
6.1 Hur bedrivs systematiskt arbetsmiljöarbete hos mikroföretag i byggbranschen? .....	59
6.2 Hur kan man förbättra arbetsmiljön i mikroföretag? .....	60
6.3 Förslag till framtida studier .....	61

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Alla ska känna sig trygga på sin arbetsplats men tyvärr är vissa branscher mer olycks- och sjukdomsdrabbade än andra. Byggbranschen är en sådan bransch. I Sverige har den i genomsnitt toppat tabellen över arbetsrelaterade dödsolyckor de senaste tio åren (Arbetsmiljöverket 2020a). Byggindustrin är dessutom en av de branscher i Sverige som redogör för flest arbetsolyckor som resulterar i sjukfrånvaro där den har legat på tredje plats, efter vård och omsorg samt tillverkningsindustrin, mellan 2014 och 2018 (Arbetsmiljöverket 2020b).

De senaste decennierna har man gjort stora satsningar i Sverige och hela Europa för att minska olycksfrekvensen inom branschen. 1992 antogs det så kallade ”byggarbetsplatsdirektivet” av det Europeiska gemenskapernas råd (92/57/EEG). Direktivet handlar om att införa minimikrav på hälsa och säkerhet på tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser för att således förbättra arbetsmiljö. Det finns studier som visar att direktivet kan ha haft en positiv effekt på olycksfallsfrekvensen inom byggbranschen i Europa. Aires, Gámez och Gibb (2010, 248-258) uppgav i ett arbete som utvärderade effekten av europeiska direktiv på byggarbetsplatsolyckor, att 10 av de 15 studerade europeiska länderna upplevde en minskning med över 10 % av byggarbetsplatsolyckor 5-10 år efter att ha infört byggarbetsplatsdirektivet i sin nationella lagstiftning. Dock så poängterar författarna i sin slutsats att resultatet måste beaktas tillsammans med det faktum att andra faktorer, så som variationer i produktivitet, har haft inverkan på statistiken.

När det kommer till arbetsmiljö generellt verkar det råda enighet bland forskare om att ekonomiska och tidsmässiga investeringar i arbetsmiljöarbete

förmodligen ger en bra avkastning samt färre arbetsrelaterade olyckor och sjukdomsfall. Dessa slutsatser har lett till att speciellt de större företagen numera i regel lägger stor vikt i frågor om arbetsmiljö. Bland de större företagen har man numera vanligtvis interna skyddsombud som tillsammans med byggarbetsmiljösamordnare (BAS) får utbildning om arbetsmiljö och riskreducering.

Sverige har, i likhet med många andra länder, en byggindustri som till stor del består av enmans- och mikroföretag. Närmare 94 % av alla registrerade byggföretag 2019 hade färre än tio anställda (Byggföretagen 2020). Flera studier har visat att arbetsmiljön i regel är sämre bland dessa företag. Hasle et al. (2004) skriver i sin litteraturanlys att man inom forskningen är allmänt överens om att mindre verksamheter har en särskilt belastande arbetsmiljö. Det är inte bara i Sverige som man har uppmärksammat de mindre företagens bristande kunskap om arbetsmiljö. På senare år har man i hela Europa börjat intressera sig mer och mer för arbetsmiljöarbetet bland de små företagen. I en skrivelse från regeringen (2015/16:80), om EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020, pekade kommissionen ut tre gemensamma utmaningar för medlemsstaterna varav den första var att förbättra implementeringen av regelverk och att särskilt öka möjligheten för små företag att vidta riskförebyggande åtgärder. Ur samma protokoll kan man läsa att en av de största utmaningarna på arbetsmiljöområdet är att förbättra tillämpningen av reglerna, i synnerhet i mikro- och småföretag.

Om arbetsmiljön i regel är sämre bland de mindre företagen och om väl utfört arbetsmiljöarbete leder till färre arbetsskador så borde de mindre företagen vara överrepresenterade i olycks- och sjukdomsstatistiken. I dagsläget tycks det tyvärr saknas tillförlitlig och jämförbar forskning inom ämnet.

Internationell forskning pekar på att de mindre byggföretagen är överrepresenterade när det kommer till allvarliga olyckor medan statistik från det svenska arbetsmiljöverket indikerar motsatsen.

Denna studie ämnar att, med hjälp av utgiven forskning samt egna efterforskningar, undersöka hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs hos mikroföretag verksamma i Sveriges byggbransch.

## **1.2 Syfte och målsättning**

Syftet är att undersöka hur det systematiska arbetsmiljöarbetet hos mikroföretag inom den svenska byggbranschen bedrivs och om det lever upp till de krav som ställs i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1). Arbetet ämnar även undersöka vad som skulle kunna vara anledningen till att man som mikroföretag eventuellt inte når de krav som föreskrifterna ställer på företag som är verksamma i Sverige.

Utöver detta så är ambitionen med studien att ge en samlad bild av arbetsmiljön i Sveriges mikroföretag verksamma i byggbranschen och utvärdera om dessa överlag har en större benägenhet att råka ut för arbetsrelaterade olyckor och/eller sjukdomar. Målet är att via telefonintervjuer utvärdera det systematiska arbetsmiljöarbetet hos åtta byggföretag med färre än tio anställda för att se om de lever upp till föreskrifternas krav.

## **1.3 Frågeställningar**

För att uppnå rapportens syfte och mål kommer följande frågeställningar besvaras:

1. Hur bedrivs systematiskt arbetsmiljöarbete hos mikroföretag i byggbranschen?
2. Hur kan man förbättra arbetsmiljön i mikroföretag?

## **1.4 Avgränsningar**

Studien fokuserar på mikroföretag med färre än tio anställda som är verksamma i den svenska byggbranschen. De internt utförda

telefonintervjuerna ämnar inte stå till grund för några mätningar som med en acceptabel signifikansnivå kan säga någonting om mikroföretag generellt.



## 2 Teori

*I följande kapitel ges en teoretisk bakgrund till vad systematiskt arbetsmiljöarbete är, om det gör någon nytta, hur det bör gå till i praktiken och vilka regler som gäller för just företag med färre än tio anställda. Detta kapitel ämnar även ge en bild över vad som krävs för att starta ett företag och verka inom byggbranschen samt presentera vad tidigare studier har dragit för slutsatser angående bedrivandet av systematiskt arbetsmiljöarbete i mikroföretag och vilka implikationer detta kan ha på hälsa och säkerhet.*

### **2.1 Bra arbetsmiljöarbete är gynnsamt för byggarbetsplatser**

Det är ett tämligen väldokumenterat faktum att byggindustrin har blivit säkrare med åren. Mellan 1994-2001 låg den genomsnittliga olycksfallsfrekvensen på 16,74 anmälda arbetsolyckor per tusen anställda inom den svenska byggbranschen. Mellan 2002-2009 var motsvarande siffra 13,37 och mellan 2010-2018 var den 11,33 (Samuelson 2019, s.9). En ännu mer dramatisk sänkning kan ses om man studerar antalet anmälda arbetssjukdomar per tusen anställda under samma tidsperioder där frekvensen har sjunkit från 6,92 mellan 1994-2001 till 2,33 mellan 2010-2018 (ibid). I Europa kan man också se en nedåtgående trend. I en undersökning gjord bland tio europeiska länder så kunde man se att andelen arbetsrelaterade olyckor per hundratusen anställda hade sjunkit med ca 8 % inom byggindustrin mellan 1999 och 2007 (European Commission - Eurostat 2010, s.38). En bidragande faktor till den generella sänkningen av olycksfallsfrekvensen på byggarbetsplatser i Europa under den här tiden kan vara införandet av det så kallade "byggarbetsplatsdirektivet" år 1992 vilket har nämnts tidigare i kapitel 1.1.

Hur stor del av den generella sänkningen av arbetsskador som kan ackrediteras till välplanerat arbetsmiljöarbete är däremot svårt att säga. Svårigheten med att utvärdera effekten av alla typer av arbetsmiljöarbetsförändringar är att det är väldigt svårt, för att inte säga omöjligt, att visa ett faktiskt orsakssamband mellan förändringen i arbetsmiljö och den observerade effekten efteråt.

Anledningen är att det är mycket svårt att göra den här typen av studier på ett vetenskapligt sätt som ger resultat med höga bevisvärden. Arbetsmiljöarbete är ett brett begrepp och de effekter man studerar kan ofta bero på många ovidkommande faktorer, som t.ex. teknikutveckling, konjunkturförändringar, personalrotationer m.m. Detta omöjliggör i princip ett traditionellt fastställande av orsakssamband mellan förändrat arbetsmiljöarbete och t.ex. arbetsfrånvaro. Det är även svårt att utföra utvärderingsstudier av det här slaget med relevanta kontrollgrupper som kan agera nollalternativ (dvs. visa vad som troligtvis hade hänt om man inte infört arbetsmiljöarbetsförändringen).

Detta är två exempel på svårigheter med att utvärdera arbetsmiljöarbetets effekter som tas upp i en kunskapssammanställning skriven av Eklund et al. (2007). Frågeställningen i arbetet var om arbetsmiljöarbete har någon effekt. Efter att ha studerat ett stort antal studier och litteraturöversikter blev det korta svaret; ”i vissa fall har det effekt men i andra fall är det svårt att påvisa effekter” (Eklund et al. 2007, s.38). Eklund et al. framhäver att de arbetsmiljöinterventioner som har flera interventionsfaktorer är de mest effektiva, detta framgår utav ett flertal studier. Tyvärr är det just den här typen av studier som, på grund utav komplexa korrelationssamband, får låg vetenskaplig signifikans och som således sällas bort i många nyare litteraturöversikter. Bland de äldre litteratursammanställningarna verkar det som att den vetenskapliga stringensen i regel har varit lägre vilket är anledningen till att dessa, i högre grad än de nyare sammanställningarna, kan visa på positiva effekter av arbetsmiljöfrämjande interventioner menar Eklund hans kollegor.

I sin sammanfattning skriver Eklund et al. (2007) att om man sällar bort de studier som saknar vetenskapligt godtagbar metodik så finns det inga säkra belägg för att arbetsmiljöinterventioner påverkar förekomsten av kroppsliga

besvär. Det finns däremot många moderna studier på belastningsergonomiska interventioner som visar att man kan minska yrkesarbetarens exponering till riskfaktorer kopplade till muskel- och skelettbesvär. Om man accepterar att det finns ett orsakssamband mellan dessa faktorer och besvären så är indicierna starka för att arbetsmiljöfrämjande arbete har en positiv effekt på skador relaterade till belastningsergonomi. Enligt Eklund et al. (2007) måste liknande typer av axiom antas innan man kan påvisa kausalitet mellan arbetsmiljöinterventioner och psykosociala besvär eller arbetsfrånvaro i största allmänhet.

De få nyare studier som med hög sannolikhet kan påvisa ett orsakssamband mellan intervention och effekt har enligt Eklund et al. (2007) framförallt studerat frågan om arbetsmiljöarbetets lönsamhet för organisationen. Dessa få studier visar att det finns belägg för att lönsamheten är anmärkningsvärt stor, i synnerhet för industriella organisationer, och att den största lönsamheten kommer från effektivitets- och kvalitetsförbättringar snarare än minskad arbetsfrånvaro. Eklund och hans medförfattare avslutar sin kunskapssammanställning med att skriva; ”Det finns ett stort behov av nya undersökningsstrategier som är anpassade till komplexa system och praktiskt väl genomförda multifaktoriella interventioner, eftersom dessa normalt sett inte kan utvärderas med experimentella studiedesigner” (Eklund et al. 2007, s. 39).

Det finns dock indikationer på att lönsamheten är mindre ju mindre företaget är. Lancaster, Jacobson Maher och Alder (2001) har genom intervjuer och 10 000 postenkäter undersökt kostnaderna per anställd för att anpassa sin verksamhet efter nya föreskrifter i den engelska arbetsmiljölagstiftningen om manuell hantering. Enligt undersökningen är det mindre lönsamt för små företag med mindre än 50 anställda att införa den nya implementeringen än vad det är för stora och medelstora företag. Lancaster och hennes kollegor

visar att kostnaderna för att reducera skador associerade med manuell hantering kostar 341 pund per anställd för små företag medan samma anpassning kostar 17 pund per anställd för medelstora företag med mellan 50-249 anställda. Kostnaden för de största företagen med mer än 250 anställda var 37 pund.

En konklusion som tas upp av Eklund et al. (2007) är att många studier har en alldeles för kort tidshorisont och att man inte har gjort tillräckligt med observationer och mätningar under det pågående "experimentet". Nedan ges ett exempel på en väl genomförd "före- och efterstudie" vars tidshorisont är över tio år och där man noga följde utvecklingen genom att analysera inkommande data årligen. Dock saknas kontrollgrupp, den uppmätta effekten grundar sig på många faktorer och experimentgruppen är inte slumpmässigt utvald vilket gör det svårt att dra några slutsatser om orsakssamband.

Undersökningen publicerades 2016 och dess syfte var att utvärdera effekten av Storbritanniens nya metoder att implementera sin arbetsmiljöreglering på byggsektorn mellan 2001 och 2013. Undersökningen beställdes av Health and Safety Executive (HSE) som är Storbritanniens motsvarighet till det svenska Arbetsmiljöverket. De nya metoderna gick i huvudsak ut på att fokusera HSE:s begränsade tillgångar på den brittiska byggbranschens nyckelaktörer i hopp om att detta skulle skapa en dominoeffekt genom hela branschen. Man kunde mot slutet av undersökningen se en stor förbättring inom branschen, frekvensen av allvarliga olyckor och dödsfall mellan 2012–2013 hade sjunkit med 62 % jämfört med frekvensen mellan 2000–2001 (Webster och Bolt 2016). De årliga sänkningarna i olycksfallsfrekvens analyserades och betygsattes efter 39 faktorer inom kategorierna: mänsklig faktor, utrustning (hårdvara) och externa faktorer för att se vilket inflytande de hade haft på arbetsmiljön ur ett miljö-, strategiskt-, organisatoriskt- samt ett direktperspektiv. Analyserna gjordes vid tio olika tillfällen mellan 2001–2013

av ett flertal representanter som tillsammans kunde reflektera de huvudsakliga typerna av byggorganisationer i Storbritannien. Resultatet av undersökningen visade att alla de 39 faktorerna hade succesivt förbättrats och fått ökat betyg överlag. De absolut största förbättringarna hade dock skett bland de faktorer som påverkat arbetsmiljön ur ett strategiskt och organisatoriskt perspektiv. Studien visar att väl utfört arbetsmiljöarbete kan ha stor inverkan på riskreducering inom arbetslivet, speciellt om det innefattar preventiva metoder som kan implementeras i ett planeringsstadium av organisationens ledning.

## **2.2 Europeiska Unionen och internationella standarder**

Enligt Artikel 153 i Europeiska Unionens fördrag om funktionssätt (EUT C 202, 7.6.2016), finns ett övergripande ramdirektiv om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG), som ger EU rätt att anta direktiv om hälsa och säkerhet på arbetsplatser.

Ramdirektivet tillsammans med direktiv inriktade på specifika arbetsmiljöfrågor är grunden i EU:s arbetsmiljölagstiftning. EU-direktiven innehåller minimumkrav som måste efterlevas när medlemsländerna implementerar direktiven i sin nationella lagstiftning. Medlemsländerna har dock rätt att anta strängare lagar och regler för att skydda arbetstagarna (Europeiska arbetsmiljöbyrå 2020).

Att uppnå en god arbetsmiljö i en verksamhet är ett omfattande arbete som kräver kompetens och/eller erfarenhet. Till hjälp finns många olika standarder och verktyg att använda både på global och nationell nivå. En av de största organisationerna som sätter standarder och utfärdar certifikat är International Standardiserings Organisationen (ISO).

ISO 45001 är den vanligaste standarden vid systematiskt arbetsmiljöarbete. Det är en ledningssystemstandard som syftar till att stärka arbetet med den fysiska och sociala hälsan på arbetsplatsen. Den ställer krav kring säkerhet, psykosocial arbetsmiljö, ledningens engagemang och medarbetarnas

delaktighet.

Genom att certifiera sig med ISO 45001 visar verksamheten att de arbetar systematiskt med arbetsmiljön. Under 2018 ersatte ISO 45001 den brittiska standarden OHSAS 18001 (SiS u.å.b).

## **2.3 SAM – Systematiskt arbetsmiljöarbete**

### **Historia**

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) grundar sig i arbetsmiljölagen (AML) (SFS 1977:1160). När AML klubbas igenom i riksdagen 1977 rådde det stor politisk enighet där helhetssynen slog igenom, vilket innebar att hänsyn skulle tas till alla faktorer som påverkar arbetstagarens hälsa. Inte enbart fysiska risker utan även psykosociala och organisatoriska. En nyhet i lagen var att arbetstagare själva skulle kunna påverka sin arbetsituation.

Arbetsmiljöarbetet ska vara en integrerad del av verksamheten och inte något som görs bara för att det ska göras. Det var tanken med den nya arbetsmiljölagen där föreskrifter utarbetades som beskrev hur arbetsgivaren och arbetstagare tillsammans skulle undersöka, bedöma, åtgärda och följa upp arbetet med riskerna för ohälsa och olyckor ute på arbetsplatsen. 1993 infördes internkontroll för uppstyrning av arbetsmiljöarbetet som sedermera ändrade namn 2001 till systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM (Arbetsmiljöverket 2020c).

### **Definition**

Systematiskt arbetsmiljöarbete är ett obligatoriskt ledningssystem och utgörs av tolv paragrafer som utgår från arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160). Det finns definierat i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om SAM (AFS 2001:1, § 2) som “arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås”.

## Bakgrund och syfte med föreskrifterna

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön i verksamheten där föreskrifterna skall utveckla och precisera hur arbetsgivaren skall gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.

Genom medlemskap i EU måste Sverige implementera EU:s direktiv (89/391/EEG) om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Föreskrifterna om SAM implementerar delar av direktivet genom kraven på arbetsmiljöpolicy, uppgiftsfördelning, sakkunnig hjälp utifrån och skriftliga riskbedömningar.

Föreskrifterna gäller för alla arbetsgivare enligt (AFS 2001:1, § 1).

## SAM-snurran

För att illustrera hur ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska gå till finns det av Arbetsmiljöverket (2018a) en framtagen SAM-snurra. Den är representerad av fyra steg; Undersök, riskbedöm, åtgärda och kontrollera där punkterna i de allmänna föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska behandlas.

Dessa fyra steg i figur 1 är en kontinuerlig process som hela tiden börjar om från ett första steg i takt med att förutsättningar förändras och nya risker upptäcks.



Figur 1. SAM-snurran (Arbetsmiljöverket, 2018a)

### 2.3.1 Naturlig del i verksamheten

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten, § 3.

Alla aktörer inom verksamheten ska vara delaktiga i arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivare ska möjliggöra för arbetstagarna, skyddsombuden och elevskyddsombuden att medverka i SAM där det ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön, (AFS 2001:1, § 4).

### 2.3.2 Arbetsmiljöpolicy och rutiner

De risker som finns i verksamheten är en viktig utgångspunkt när arbetsmiljöpolicyn ska formuleras. Arbetsmiljöpolicyn beslutas av den högsta ledningen i organisationen där den påverkar nästan alla organisatoriska aktiviteter och har betydelse för valet av resurser, arbetssättet för verksamheten samt för leverans av produkter och tjänster. Den övergripande arbetsmiljöpolicyn ska beskriva hur arbetsförhållandena och arbetsmiljön i verksamheten ska vara och hur dessa förhållanden uppnås. Policyn ska ta upp fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. För att arbetsmiljöpolicyn ska fungera som ledning i arbetsmiljöarbetet ska den vara konkret så att den blir möjlig att följa upp (AFS 2001:1, § 5). I ett företag med mindre än tio arbetstagare kan handlingsplanen fungera som arbetsmiljöpolicy.

Enligt AFS 2001:1, § 5 ska i förväg bestämda tillvägagångssätt finnas i form av rutiner. Rutinerna syftar till att få systematik i arbetsmiljöarbetet och ger möjlighet att förhindra felaktiga beslut. Det ska finnas rutiner för följande aktiviteter i SAM:



- Medverkan i arbetsmiljöarbetet
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter
- Kunskap och kompetens
- Undersökning av arbetsmiljön
- Riskbedömning
- Vidta åtgärder och ta fram handlingsplan
- Rapportering och utredning av tillbud och olyckor
- Årlig uppföljning av SAM

Rutinerna bör ge besked om när, hur och av vem SAM skall genomföras samt vilka som ska medverka. Rutinerna behöver inte vara omfattande. I ett litet företag kan det räcka med tydlig framförhållning när det gäller vad som skall göras i arbetsmiljöarbetet. Det är av särskild vikt att på förhand bestämma när och hur arbetsförhållandena ska undersökas.

### 2.3.3 Uppgiftsfördelning och kunskaper

Enligt (AFS 2001:1, § 6) ska Arbetsgivaren fördela uppgifterna i verksamheten så att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren ska försäkra sig om att de som får dessa uppgifter har befogenhet, tillräckligt med resurser samt tillräcklig kunskap om

- Regler som har betydelse för arbetsmiljön,
- Fysiska, psykiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall,
- Åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall
- Arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö.

Uppgiftsfördelningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

### 2.3.4 Riskbedömning, åtgärder och uppföljning

Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Vid ändringar i verksamheten eller vid planering av ändringar, skall en

bedömning av arbetsgivaren göras gällande medförande av risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas.

Vid utförandet av arbetsuppgifter ska en detaljerad beskrivning i form av *instruktion* finnas tillgänglig på arbetsplatsen. Vid allvarligt riskfyllda situationer i verksamheten ska det finnas skriftliga instruktioner för utförandet som har utformats i samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare (AFS 2001:1, § 8).

Om det sker ett olycksfall eller om en arbetstagare råkar ut för ohälsa på arbetsplatsen ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att det kan förebyggas i fortsättningen (AFS 2001:1, § 9). Genomförande av åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet skall omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt utföras av arbetsgivaren (AFS 2001:1, § 10).

Åtgärder som inte genomförs omedelbart skall in i skriftlig handlingsplan där det skall anges när åtgärderna skall vara genomförda och vem som skall se till att de genomförs (AFS 2001:1, § 10).

Varje år skall en uppföljning göras av SAM och eventuellt förbättras.

Uppföljningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten (AFS 2001:1, § 11).

### 2.3.5 Företagshälsovård

När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetsanpassning och rehabilitering, skall arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig för att få hjälp utifrån.

Expertkunskapen hos företagshälsovården är ofta nödvändig när det gäller undersökning och bedömning av de fysiska och psykiska riskerna gällande aktuella arbetsmiljörisker. När det gäller att föreslå åtgärder och medverka vid genomförandet är företagshälsovården en viktig resurs. Arbetsgivaren måste

samverka med företagshälsovården och är alltid ansvarig för arbetsmiljön, trots extern hjälp (AFS 2001:1, § 12).

## **2.4 Arbetsmiljöansvar**

Vid byggentreprenader är det byggherren (ofta beställaren), projektörer, byggarbetsplatssamordnaren för projekteringen (Bas-P) och byggarbetsplatssamordnaren för utförandet (Bas-U) som har ett visst arbetsmiljöansvar för sina arbetsuppgifter. Byggherren har alltid ett “back-up”-ansvar för att se till att alla utför sina uppgifter och är ansvarig för att en arbetsmiljöplan upprättas. Vissa byggherrar vill inte ha det här ansvaret och utser istället en uppdragstagare som ersätter byggherren i denna roll.

På en byggarbetsplats där entreprenörer ska verka, vare sig det är underentreprenör eller huvudentreprenör, är det varje arbetsgivares uppgift att göra riskbedömningar för sina arbeten som berör både egna och andras arbetstagare (Arbetsmiljöverket 2019). Vid riskbedömningen kan man utgå från Arbetsmiljöverkets (2015) 13 risker;

- Fall - Arbeta som utförs på höjd över två meter
- Schaktningsarbete med risk för ras
- Arbeta med farliga kemiska och biologiska ämnen (t.ex. asbest, damm, hårdplast)
- Arbeta med joniserande strålning
- Arbeta vid högspänningsledningar
- Arbeta med drunkningsrisk
- Arbeta under jord - tunnlrar, brunnar, rör
- Arbeta med dykarutrustning
- Arbeta i kassun
- Sprängarbete
- Arbeta med tunga byggelement och formbyggnadselement
- Arbeta intill vägar och järnvägar
- Rivning av bärande konstruktioner och hälsofarliga material

Om ett arbetsmoment i entreprenaden innehåller någon av de 13 riskerna måste särskild hänsyn tas och en riskbedömning måste utföras där det ska

finnas beskrivet vad det är för slags risk och förebyggande åtgärder. Denna riskbedömning lämnas sedan till Bas-U som samordnar, bedömer och planerar arbeten samt för in det i arbetsmiljöplanen.

Vid fall där ensamföretagare med noll anställda är verksamma på byggarbetsplatsen gäller samma regler om riskbedömning och följandet av arbetsmiljöplanen. Ensamföretagaren fungerar då både som arbetsgivare och arbetstagare (Arbetsmiljöverket 2019).

Enligt konsumenttjänstlagen (SFS 1985:716) gäller särskilda regler när privatpersoner beställer ett byggnadsarbete som en total- eller generalentreprenad. Arbetsmiljöansvaret övertas av den entreprenör som ska utföra arbetet, om inte annat finns avtalat. Om entreprenören anses självständig, krävs inget skriftligt avtal om arbetsmiljöansvaret enligt 3 kap. 7c § i arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160).

Om entreprenaden är delad har byggherren, som är privatperson i det här fallet, därmed alltid kvar sitt arbetsmiljöansvar (Arbetsmiljöverket 2019).

## **Skyddsombud**

På en arbetsplats med minst fem anställda ska skyddsombud alltid utses. Som skyddsombud medverkar man i ett viktigt förebyggande arbete på en byggarbetsplats där arbetsgivaren måste genomföra de åtgärder skyddsombudet anser vara nödvändiga för att uppnå en säker arbetsplats (Arbetsmiljöverket 2018).

I de allmänna föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) finns angivet i § 4 att "Arbetsgivare ska möjliggöra för arbetstagarna att medverka i SAM där det ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön". På en arbetsplats är arbetstagarna representerade av ett skyddsombud som enligt arbetsmiljölagen har rätt till att få utbildning, ta del av handlingar kring förhållanden i arbetsmiljön och att delta vid planering av nya lokaler.

Skyddsombudet har en viktig uppgift i form av upptäckandet av risker i arbetsmiljön. Vid upptäckande av risk eller då arbetsgivaren inte följer reglerna om arbetstid ska det tas upp med arbetsgivaren och rättas till. Oftast räcker det att påpeka detta för arbetsgivaren men vid eventuell ignorans av arbetsgivaren finns stöd av 6 kap. 6a § i arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) när det gäller arbetsmiljöfrågor och 19a § i arbetstidslagen (SFS 1982:673) när det gäller mertid, extra övertid och nödfallsövertid.

Valet av skyddsombud sker med tre års intervall och utses av den fackliga organisationen som har eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren. Finns ingen facklig organisation representerad utser arbetstagarna själva ett skyddsombud, lokalt skyddsombud (Arbetsmiljöverket 2018b).

Regionala skyddsombud finns att tillgå och de har samma uppgifter och befogenheter som övriga skyddsombud. För att det regionala skyddsombudet ska ha befogenhet på arbetsplatsen krävs det att minst en arbetstagare eller annan verksam aktör på byggarbetsplatsen är medlem i den fackliga organisationen som har utsett ett regionalt skyddsombud.

Ett regionalt skyddsombud är oftast utsänt av den fackliga organisationen till att besöka företag och ha en diskussion kring företagets arbetsmiljö (Regionalt skyddsombud u.å.). Vid behov kan det regionala skyddsombudet biträda det lokala skyddsombudet när exempelvis krav på arbetsmiljöförbättringar framförs till arbetsgivaren. Detta för att undvika eventuell konflikt mellan arbetsgivare och lokalt skyddsombud (Arbetsmiljöverket 2018b).

## **2.5 Mikroföretag**

För att bestämma om ett företag är berättigade till ekonomiskt stöd och stödprogram på EU- och nationell nivå fastställde EU-kommissionen en rekommendation (EUT L 124, 20.5.2003, s. 36–41) den 6 maj 2003 med definitioner för att identifiera företagets storlek.

Baserat på antal anställda inom företaget och dess omsättning eller

balansomslutning kategoriseras företagen efter följande definitioner som började gälla den 1 januari 2005:

- i. Mikroföretag: Företag med mindre än tio anställda och en årsomsättning eller balansomslutning som understiger två miljoner euro.
- ii. Småföretag: Företag med mindre än 50 anställda och en årsomsättning eller balansomslutning som inte överstiger tio miljoner euro.

År 2018 fanns det 86 671 företag med 0-9 anställda i den svenska byggbranschen. Företagen omfattade sammanlagt 102 182 arbetsställen enligt data hämtad 2020-02-28 från Statistiska Centralbyrån.

### 2.5.1 Obligatorisk dokumentering för företag med färre än tio anställda

För verksamheter som bedrivs med tio eller fler anställda är arbetsgivaren skyldig att ta fram skriftliga dokument där de tolv punkterna angivna i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om SAM (AFS 2001:1) har beaktats.

Vid bedrivande av verksamhet med mindre än tio anställda finns det undantag angivna i AFS 2001:1. Alla tolv punkter måste tas hänsyn till men alla punkter behöver inte dokumenteras skriftligen.

I tabell 1, som utgår från AFS 2001:1, finns redovisat vilka moment i det systematiska arbetsmiljöarbetet som måste beaktas och i vilken form det måste redovisas. Det som skiljer mikroföretag från företag med tio eller fler anställda är att arbetsmiljöpolicy, rutiner, uppgiftsfördelning och årlig uppföljning av SAM ska behandlas inom företaget men med icke-krav gällande nedskrivna dokumentation. Det medför att riskbedömning av arbetsmoment, sammanställning av skador och tillbud, åtgärdsplaner samt allvarliga risker i arbetet är de punkter som måste dokumenteras skriftligt.

Tabell 1. *Moment i det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1)*

<i>Moment i det systematiska arbetsmiljöarbetet</i>	<i>Minimikrav för verksamhet med <math>\geq</math> 10 anställda</i>	<i>Minimikrav för verksamhet med &lt; 10 anställda</i>
<i>Arbetsmiljöpolicy</i>	<i>Skriftlig dokumentation</i>	<i>Muntligt behandlas</i>
<i>Rutiner</i>	<i>Skriftlig dokumentation</i>	<i>Muntligt behandlas</i>
<i>Uppgiftsfördelning</i>	<i>Skriftlig dokumentation</i>	<i>Muntligt behandlas</i>
<i>Uppföljning av SAM</i>	<i>Skriftlig dokumentation</i>	<i>Muntligt behandlas</i>
<i>Riskbedömning</i>	<i>Skriftlig dokumentation</i>	<i>Skriftlig dokumentation</i>
<i>Sammanställning av skador och tillbud</i>	<i>Skriftlig dokumentation</i>	<i>Skriftlig dokumentation</i>
<i>Åtgärdsplaner</i>	<i>Skriftlig dokumentation</i>	<i>Skriftlig dokumentation</i>
<i>Allvarliga risker i arbetet</i>	<i>Skriftlig dokumentation</i>	<i>Skriftlig dokumentation</i>

## 2.5.2 Kunskap om SAM och prioritering av arbetsmiljöarbete

Att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete har varit ett krav för alla företag i Sverige i snart 30 år (det har varit ett krav i arbetsmiljölagstiftningen sedan 1991 men då kallades det för internkontroll). SAM borde således sedan länge ha implementerats av företagen i byggbranschen. Trots detta finns det många byggföretag som ännu inte har börjat följa föreskrifterna. Denna förekomst tycks vara vanligare bland de små företagen. I en rapport om arbetsmiljö från 2005 skriver Bornberger-Dankvardt et al. att lagkravet om SAM, som omarbetades för en enklare implementering bland småföretag år 2001, inte har haft önskvärt genomslag bland småföretag i Sverige. Rapporten är en del av Arbetslivsinstitutets tema SMARTA (Strategier, Metoder och Arbetssätt för fungerande Arbetsmiljöarbete) och har som ett syfte att sammanställa den kunskap som finns om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i småföretag. I Inledningen till sin rapport skriver Bornberger-Dankvardt et al. (2005) att inom definitionsramen för ett småföretag finns det stora skillnader och att ju mindre företaget är desto mångsidigare måste man vara för att klara uppgifterna. De skriver även att många småföretagare prioriterar kunden och produktionen först och att arbetsmiljön blir en prioritet först när problemen är många eller när myndigheterna kräver det.

I Arbetsmiljöverkets analysrapport från 2013, där man analyserar sin nulägesundersökning av SAM från 2012, skriver Nylund et al. (2013) att små organisationer brister mer i kännedom, kunskap och tillämpning av SAM än större organisationer. Rapporten uppger att hela 25 % av företagen med mellan 5–9 anställda i undersökningen uppgav att de inte kände till föreskrifterna om SAM, motsvarande siffra bland företag med 20–49 anställda var 6 % och bland de största organisationerna (över 250 anställda) var siffran 0,4 %. Anmärkningsvärt är att rapporten baseras på ett frågeformulär som besvarades av närmare 2000 företagsrepresentanter på organisationsnivå,



d.v.s. direktörer, ägare och arbetsmiljöansvariga, och inte vanliga yrkesarbetare som kan förväntas ha bristande arbetsmiljökunskaper. En annan anmärkningsvärd iakttagelse är att man inte har tagit med företag med 0–4 anställda i undersökningen. Företag med 0–4 anställda utgör ca 87 % av alla företag inom byggsektorn (Byggföretagen 2020) och om graden av kunskapsbrist är omvänt proportionerlig till antal anställda, som rapporten indikerar, så kan man förvänta sig att antalet arbetsmiljöansvariga som inte har hört talas om SAM bland de minsta företagen med 0–4 anställda är högre än 25 %.

Arbetsmiljöverket gjorde mellan 2011 och 2012 en riksomfattande undersökning av små byggföretag, varav de flesta var mikroföretag, och fann då att sex av tio företag fick krav på förbättringar efter den utförda inspektionen. Drygt 10 procent av alla de ca 2000 företag som undersöktes hade så pass bristande arbetsmiljö att bygget fick stängas ned tills riskreducerande åtgärder hade blivit utförda (Arbetsmiljöverket 2013). Detta kan förefalla som dyster läsning för alla småföretagare men det finns även en generellt positiv aspekt när det kommer till arbetsmiljön bland mikro- och småföretag. Denna aspekt är den psykosociala arbetsmiljön som enligt flera undersökningar tycks vara bättre bland de mindre företagen. Bornberger-Dankvardt et al. uppger i sin rapport från 2005 att enligt en undersökning från Arbetsmiljöverket så upplever företagare, i lägre grad än arbetstagare, anspänning på grund utav jobbet (Arbetsmiljöverket och Statistiska Centralbyrån 2003, refererad i Bornberger-Dankvardt et al. 2005, s.17). Bornberger-Dankvardt et al. fortsätter med att skriva att den psykosociala arbetsmiljön totalt sett verkar vara mer gynnsam i de minsta företagen. Detta stärks av Hasle et al. (2004) som har gjort en litteraturanalys grundad på 288 böcker, rapporter och vetenskapliga artiklar skrivna på ämnet arbetsmiljö i små och mellanstora företag. I sin analys skriver Hasle och hans kollegor att

flera av de analyserade undersökningarna pekar på att de nära mänskliga relationerna i mindre företag kan bidra till en god psykisk arbetsmiljö. Det tilläggs däremot även att samma förhållanden kan komma att leda till en mycket dålig psykisk arbetsmiljö om relationerna inom det lilla företaget skulle skära sig (ibid.). Flera studier visar att den psykiska arbetsmiljön är dåligt belyst inom litteraturen och svår att analysera. Detta gör det svårt att utvärdera just varför den psykiska arbetsmiljön tenderar till att sticka ut som mer positiv bland de mindre företagen (Eklund et al. 2007; Hasle et al. 2004). Överlag kan man säga att arbetsmiljöarbetet i mikroföretagen präglas mycket av ägarens tidigare erfarenheter samt dennes kunskap och uppfattning om vad en god arbetsmiljö är (Hasle et al. 2004). Bland de mindre företagen finns även en tendens att nedprioritera arbetsmiljöarbetet då allvarliga olyckor är en ovanlig förekomst vilket möjligen resulterar i en övertro på arbetsmiljön i det egna företaget. Hasle et al. (2012) skriver i en artikel om arbetsmiljö att skador uppstår så sällan att det medför att chefer upplever att de besitter den rätta kunskapen för att kontrollera risker i arbetet. Hasle et al. (2012) fortsätter med att skriva att ägare och chefer i småföretag ofta låter kunder och anställda indikera vilken standard som är acceptabel när det kommer till arbetsmiljö och att policys samt rutiner sällan är formellt beskrivna utan snarare består av direkta överenskommelser mellan ägaren/chefen och varje individuell anställd.

Ett exempel på hur ovanliga arbetsolyckor är ges av Birgesdotter, Schmidt och Antonsson (2004) som menar att ett företag med fem anställda i snitt anmäler mindre än en arbetsskada på tre år, detta är om företaget är verksamt i den mest skadedrabbade branschen i Sverige. Siffrorna är hämtade från ett räkneexempel där man har utgått ifrån att frekvensen av anmälda arbetsskador per tusen anställda är den samma i alla företag oavsett storlek, men det ger trots detta en indikation på hur pass ovanliga arbetsskador är i mindre företag.

Även äldre studier visar att en klar majoritet av de små företagen värderar sin egen arbetsmiljö som bättre än eller minst lika bra som andra företags arbetsmiljö inom samma bransch (Antonsson, Arnberg och Bjurström 1989 refererad i Birgersdotter, Schmidt och Antonsson 2004, s. 9).

I en rapport från 2006, utgiven inom Arbetslivsinstitutets temasatsning SMARTA, skriver Andersson, Hägg och Rosén (2006) följande om det rådande läget för småföretag och arbetsmiljöarbete:

Det finns en riklig tillgång till olika typer av strategier för arbetsmiljöarbete i små och medelstora företag. Några av dem är väl utvärderade men flertalet inte. Det är inte realistiskt att tro att småföretagaren själv, annat än i undantagsfall, ska ha tid eller förmåga att själv sätta sig in i detta utbud av alternativ för att sedan göra en ofta nödvändig anpassning till egna företagets behov. (Andersson, Hägg och Rosén 2006, s.11)

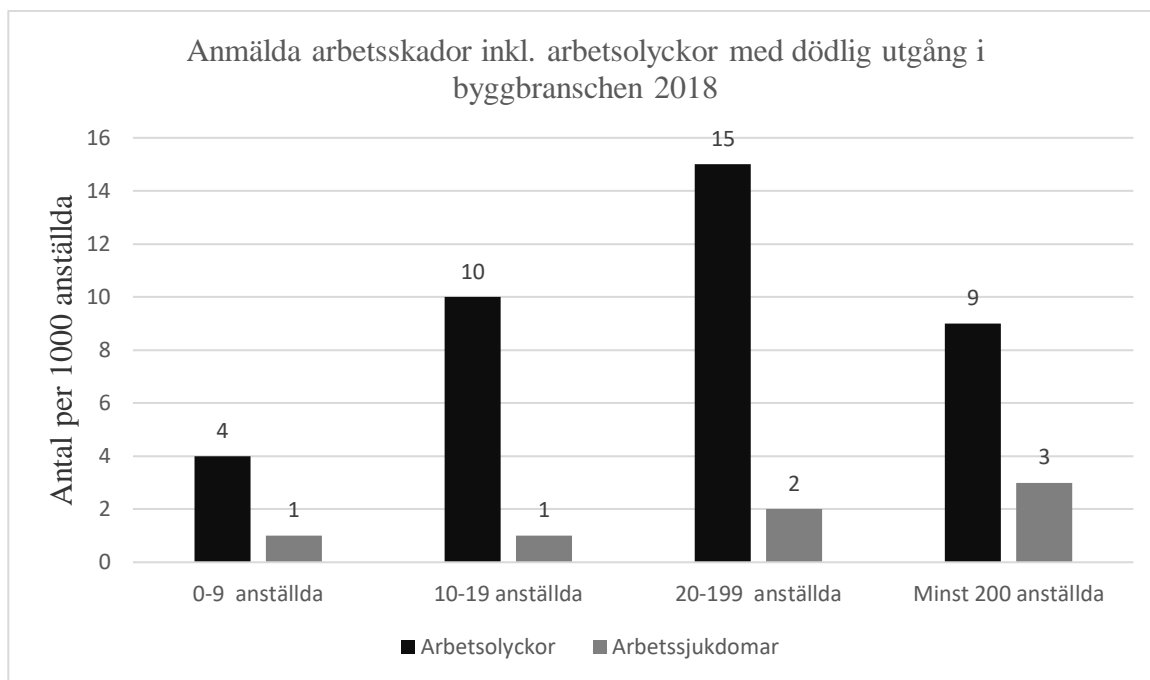
Det är uppenbart att de mindre företagen och i synnerhet mikroföretagen behöver hjälp med att utveckla ett fullgott och systematiskt arbetsmiljöarbete. Det är lika uppenbart att myndigheterna har svårigheter med att förmedla information om arbetsmiljöreglering till mikroföretagen. Mikroföretag måste alltså i dagsläget vända sig till tjänsteaktörer utanför myndighetssektorn för att få hjälp med arbetsmiljöarbetet. Flera studier har visat att företagshälsovårdstjänster och regionala skyddsombud är de mest effektiva informationsförmedlarna och den största hjälpen ett mikroföretag kan vända sig till för att uppnå föreskriftskraven om SAM (Birgersdotter, Schmidt och Antonsson 2004; Antonsson, Birgersdotter och Bornberger-Dankvardt 2002; Bornberger-Dankvardt et al. 2005). Tyvärr är det ovanligt med både skyddsombud och företagshälsovårdsavtal bland mikroföretagen. Enligt en statlig undersökning så var endast 45 % av alla mikroföretag i byggbranschen anslutna till någon form av företagshälsovård i Sverige år 2006 (SOU 2011:63, s.101), motsvarande siffra för företag med mer än 50 anställda var 93

% (ibid). De flesta arbetsplatser i Sverige saknar dessutom skyddsombud trots att det är ett lagkrav för arbetsplatser med fler än fem anställda, frånvaron av skyddsombud är extra vanlig bland mindre företag (Okumus 2012).

### 2.5.3 Rapportering av arbetsskador

Litteraturen är tveklöst överens om att arbetsmiljön i mikro- och småföretag i regel är sämre än arbetsmiljön i stora och medelstora företag. Genom härledning kan man således dra slutsatsen att de mindre företagen borde råka ut för fler olyckor och hälsobesvär. Denna slutsats får dock inte något ensidigt stöd från litteraturen. Följande stapeldiagram är framtaget efter data angiven i Arbetsmiljöverkets statistiska rapport om arbetsskador 2018 (Webstedt et al. 2019, Tabellbilaga). Diagrammet illustrerar förhållandet mellan arbetsplatsstorlek och arbetsrelaterade sjukdomar och olyckor i byggverksamheter i Sverige 2018

Diagram 1. Stapeldiagram med anmälda arbetsskador (per 1000 arbetstagare) resulterande i arbetsfrånvaro 2018 (inklusive arbetsolyckor med dödlig utgång) bland arbetstagare i byggverksamheter efter storlek på arbetsstället (Webstedt et al. 2019, Tabellbilaga)



Frekvensen av anmälda arbetsskador stiger med antalet anställda på företaget med undantag för de absolut största företagen med minst 200 anställda. Bornberger-Dankvardt et al. (2005) spekulerar i sin rapport att detta fenomen kan vara resultatet av att arbetsbelastningen ökar drastiskt för resten av de anställda på ett litet företag när någon är sjuk eller skadad och att detta i sin tur kan leda till att anställda pressas att gå till arbetet när de under andra omständigheter hade stannat hemma. När det kommer till dödsolyckor så är detta inte en applicerbar teori, vid dödsolyckor är mörkertalet i princip obefintligt då dessa dokumenteras väldigt noggrant. Tyvärr så är korrelationen mellan företagsstorlek och risk för att råka ut för allvarliga eller dödliga olyckor i byggbranschen inte ett speciellt efterforskat ämne i Sverige. Det finns belegg rent generellt för att små företag råkar ut för fler dödsolyckor än större företag men väldigt lite som visar att samma förhållanden råder

specifikt för byggbranschen. Antonsson, Birgersdotter och Bornberger-Dankvardt (2002) har undersökt dödsolyckor i det svenska näringslivet mellan 1995–1998. Undersökningen visade att företag med färre än 10 anställda stod för hela 37 % av alla arbetsrelaterade dödsolyckor samtidigt som de utgjorde enbart 22.3 % av arbetskraften i landet. Mellan 1995–2003 dog 335 människor i arbetsrelaterade olyckor i Sverige, av dessa människor var 66 stycken egenföretagare dvs. ca 19.7% (Forsblom et al. 2005). Detta kan ställas i relation till att egenföretagare utgjorde mindre än 8.5% av landets totala arbetskraft i Sverige mellan 1994 och 2002 (Henrekson och Stenkula 2006).

#### 2.5.4 Mikroföretag och allvarliga arbetsplatsolyckor

Det finns anledning att tro att den generella statistiken gällande arbetsrelaterade dödsfall i Sverige inte nödvändigtvis speglar förhållandet i den svenska byggindustrin. Den främsta anledningen till detta är att jord- och skogsbruksbranschen står för en väldigt stor del av alla dödsolyckor samtidigt som branschen främst består av egenföretagare. 69 % av alla verksamma inom jordbruk, skogsbruk och fiske var egenföretagare år 2015, motsvarande siffra för byggbranschen var 19 % (Garentz, Musaefendic och Tillegård 2017). Mellan 2009-2018 stod jordbruk, skogsbruk och fiske för 67,9 % av alla dödsolyckor bland egenföretagare medan motsvarande siffra för egenföretagare inom byggindustrin var 11,1 %, vilket var den näst högsta siffran bland alla näringsgrenar (Webstedt et al. 2019, Tabellbilaga).

Inom byggindustrin dog 9 stycken egenföretagare i Sverige mellan 2009–2018, antalet arbetstagare som dog under samma tidsperiod var 80 stycken (Webstedt et al. 2019, Tabellbilaga). Rapporten specificerar inte vad som menas med egenföretagare men definitionen förmodas vara en person som äger och driver antingen en enskild firma eller ett aktiebolag och saknar anställda. Egenföretagarna motsvarade ca 55 % av alla företag inom byggindustrin 2019 men enbart ca 17 % av alla sysselsatta i branschen

(Byggföretagen 2020). Om risken att dö på arbetsplatsen hade varit jämnt fördelad mellan arbetstagare och egenföretagare så borde egenföretagarna stå för ca 17 % av dödsfallen. Webstedt et al. (2019) visar däremot i sin rapport att egenföretagarna står för ca 10 % av dödsfallen (detta är ett medelvärde över en nioårsperiod, siffran varierar mellan 0 % - 40 % från år till år). Egenföretagarna är alltså underrepresenterade i statistiken om man räknar med att andelen egenföretagare har legat på 17 % sedan 2009 vilket förmodligen är en överskattning då införandet av ROT-avdraget medförde en ökning av antalet nystartade företag mellan 2009-2011 (Byggföretagen 2020). Detta visar att det finns belägg för att egenföretagare inom byggbranschen löper mindre risk att avlida i arbetet än övriga byggarbetstagare men det säger väldigt lite om förhållandet mellan arbetsrelaterade dödsolyckor och storleken på byggföretaget i form av anställda generellt. För att besvara frågan om mikroföretag är överrepresenterade i dödsfallsstatistiken hade man behövt veta hur många av de avlidna arbetstagarna som var anställda i mikroföretag, men detta verkar det inte finnas någon statistik på. De vanligaste dödsolyckorna inom byggindustrin 2018 var fallolyckor från hög höjd och klämningsolyckor vid av- och pålastning av tunga byggmaterial. Fallolyckorna stod för 6 av de 14 dödsfallen (43 %) medan klämningsolyckorna stod för 5 av de 14 dödsfallen (36 %) (Fransson, Margaritha 2020). Fallolyckorna bestod nästan enbart av fall från flera våningars höjd och klämningsolyckorna skedde nästan uteslutande vid avlastning av tunga byggelement. En förklaring till att egenföretagarna är underrepresenterade när det kommer till arbetsrelaterade dödsolyckor kan vara att egenföretagare i regel utför mindre arbeten som inte inkluderar dessa risker men detta är en fråga som kräver mer efterforskning för att besvara.

Det finns däremot utländska studier som indikerar att arbetare i små företag omkommer, och skadas i allvarliga olyckor, i högre grad än anställda i större

företag. Dumrak et al. (2013) har i sin studie analyserat 24 764 byggindustriolyckor som rapporterades i södra Australien mellan 2002–2011. Dumrak och hans kollegor formulerade hypoteser på faktorer som påverkar hur pass allvarlig en olycka blir. Dessa hypoteser grundades på slutsatser från tidigare studier inom ämnet och några av faktorerna som undersöktes var bland annat ålder, erfarenhet, företagsstorlek, projektstorlek m.m. Hypoteserna om att de olika faktorerna påverkade hur pass allvarlig olyckan blev prövades med bland annat ett så kallat "chi-två test" och "Monte Carlo-metoden". Hypotesprövningen visade att det med 99,9 % sannolikhet finns ett signifikant samband mellan företagets storlek och allvarlighetsgraden av olyckan. Detta är enligt Dumrak et al. ett utfall som överensstämmer med deras observationer men även med slutsatser från tidigare referensstudier. Bland de 24 764 arbetsplatsolyckor som undersöktes var företag med mindre än 20 anställda oproportionerligt överrepresenterade när det kom till dödsolyckor och allvarliga olyckor som resulterade i en arbetsfrånvaro på mer än 10 dagar (dessa företag stod för 55 % respektive 48 % av olyckorna). Liknande förhållanden rådde mellan storleken på projektet och allvarlighetsgraden av olyckorna, här stod de minsta projekten för en överproportionerlig andel av de allvarligaste olyckorna.

I en studie från Spanien har Camino López et al. (2008) analyserat 1 630 452 registrerade arbetsolyckor mellan 1990–2000 i byggbranschen. Även i den här undersökningen har man formulerat hypoteser kring påverkande faktorer när det kommer till arbetsrelaterade olyckor, dessa hypoteser har man sedan testat med ett chi-två test med en signifikansnivå på 0,05 (d.v.s. hypotesen kan antingen förkastas eller accepteras med 95 % sannolikhet). López och hans kollegor fann att sannolikheten att en olycka får allvarliga konsekvenser eller dödlig utgång är större i företag med mindre än 25 anställda och i synnerhet större i företag med mindre än 5 anställda. Denna konklusion stärks enligt



López m.fl. av tidigare studier, bland annat en omfattande studie från Italien utförd av Fabiano, Currò och Pastorino (2004). I denna studie har man specifikt studerat relationen mellan företagsstorlek och arbetsrelaterade olyckor i den italienska industrin. Efter att ha undersökt 3 321 960 olyckor som inträffade mellan 1995–2000 fann Fabiano och hans kollegor att frekvensen av dödsolyckor och olyckor som leder till permanenta handikapp har en omvänt proportionerlig relation till storleken på företaget i form av anställda. D.v.s. att ju fler anställda ett företag har desto lägre är frekvensen av dödsolyckor och olyckor som leder till permanenta handikapp.

## 2.6 Starta ett företag och verka inom byggbranschen

Vid uppstart av ett företag i Sverige finns det obligatoriska uppgifter om företaget som måste lämnas till berörd myndighet och ett antal regler måste uppfyllas. Myndigheterna; bolagsverket, skatteverket, tillväxtverket samt arbetsförmedlingen har gemensamt samlat information och e-tjänster som är aktuella vid start av företag på webbportalen verksamt.se. Fördelningen av bolagsformerna bland nystartade företag i Sverige 2018 finns representerade i Fig. 2. De två vanligaste bolagsformerna 2018 var enskild firma (51 %) och aktiebolag (47 %) (Tillväxtanalys 2020).

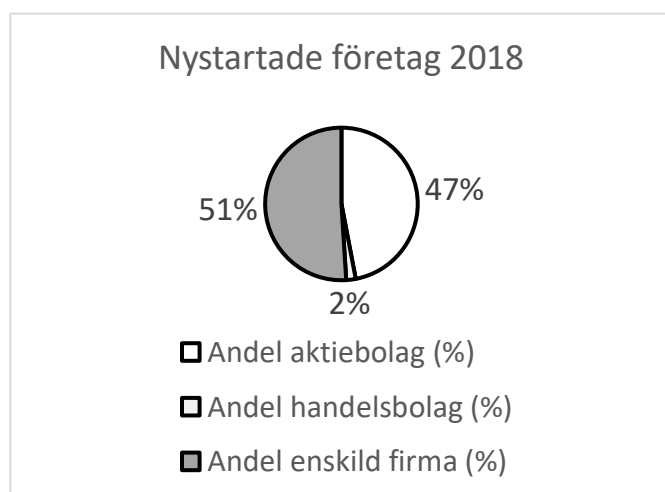


Fig. 2. Fördelning av nystartade företag 2018 (Tillväxtanalys 2020).

Den viktigaste skillnaden mellan enskild firma och aktiebolag är att ägare för en enskild firma har fullt ansvar för företagets skulder. För ett aktiebolag har ägare ett begränsat ansvar vilket innebär att större risker kan tas inom företaget (Ekonomifakta 2020).

Vid uppstart av ett aktiebolag finns en checklista till hjälp på verksamt (2020) med moment som behöver genomföras och vilka obligatoriska uppgifter respektive myndighet behöver. Nedan finns en checklista med samtliga moment vid uppstart av aktiebolag förklarade.

### **Checklista vid uppstart av aktiebolag:**

1. Stiftelseurkund och bolagsordning:  
Stiftelseurkund är ett dokument som innehåller hur mycket som ska betalas för varje aktie och vilka som ska sitta i styrelsen.  
Man ska upprätta en bolagsordning som är företagets samling med regler.
2. Betala in aktiekapitalet på minst 25 000:- till ett särskilt konto på en bank och erhålla ett bankintyg.
3. Anmäla nytt aktiebolag till bolagsverket.
4. Ansöka;
  - a, om att bli godkänd för F-skattsedel hos skatteverket.
  - b, om momsregistrering hos skatteverket.
5. Registrera sig som arbetsgivare hos skatteverket. Oavsett om man har anställda i företaget eller inte är ägaren av aktiebolaget arbetsgivare.
6. Anmäla verklig huvudman till bolagsverket. Verklig huvudman är den som ytterst äger eller kontrollerar företaget.

Det tillkommer upprättandet av bokföring och inlämning av årsredovisningar. Det görs när företaget tagits i drift och lämnas därför utanför checklistan (ibid).

### **Tillstånd**

All användning av mark, byggnader eller anläggningar som kan medföra störningar för hälsa och miljö räknas som *miljöfarlig verksamhet* och regleras i

miljöbalken. Om man ska starta eller driva en miljöfarlig verksamhet krävs tillstånd eller anmälan från länsstyrelsen (Länsstyrelsen Skåne 2018). Vid nybyggnation eller ändringar av en byggnad krävs oftast ett bygglov. Kommunen, där åtgärden ska utföras, ansvarar för handläggningen av bygglov (Boverket 2019). På boverkets hemsida (Boverket 2020) finns det angivna undantag för bygglov vid en- och tvåbostadshus samt ekonomiska byggnader.

### **Auktorisation**

För att få arbeta med elinstallationer krävs, enligt svensk lag, en auktorisation hos Elsäkerhetsverket. För att få en auktorisation ställs ett utbildningskrav och ett krav på praktisk erfarenhet. Kraven regleras i elsäkerhetsverket auktorisationsföreskrifter ELSÄK-FS 2017:4 (Elsäkerhetsverket 2019).

### **Egenkontroll enligt miljöbalken**

Som verksamhetsutövare ska man arbeta för att minska miljöpåverkan från verksamheten och ha tillräcklig kunskap för att uppfylla miljöbalkens krav.

Det är en följd av de allmänna hänsynsreglerna i 2 kap. Miljöbalken och kravet på egenkontroll i 26 kap. 19§ miljöbalken.

Kravet på egenkontroll innebär att man som verksamhetsutövare regelbundet ska kontrollera verksamheten och dess påverkan på miljön (Naturvårdsverket 2019).

### **Boverkets byggregler och Plan- och bygglagen**

När man är verksam inom byggbranschen finns det från samhället minimikrav på det som byggs. Kraven finns angivna i plan- och bygglagen, PBL.

Boverket har tagit fram föreskrifter och allmänna råd med utgångspunkt från kraven i PBL. Dessa föreskrifter och allmänna råd innehåller tekniska egenskapskrav där de finns representerade i boverkets byggregler, BBR.

Byggreglerna är framtagna för att sätta dem i ett sammanhang med PBL som grund (Boverket 2018).



### **3 Metod**

*I följande avsnitt presenteras och motiveras den metod som valdes för studiens utförande. Medverkan i studien har varit frivillig. Uppgifterna som företagen lämnat till studien är skyddade enligt offentlighets- och sekretesslagen och inga av de medverkande företagen är identifierbara genom sin medverkan i studien.*

#### **3.1 Tillvägagångssätt**

För att utföra undersökningen av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs hos mikroföretag i Sveriges byggbransch har en kvalitativ tvärsnittsstudie använts. Det har valts i och med att arbetet utförs under en begränsad tidsperiod där strävan var att åstadkomma en relativ helhetsbeskrivning av det undersökta området. I den kvalitativa tvärsnittsstudien ingår en litteraturstudie och intervjuer där intervjuerna genomfördes i mer än ett fall inom ett begränsat tidsutrymme i syfte att komma fram till en uppsättning kvantitativa data med koppling till två eller fler variabler. Dessa variabler skulle sedan granskas för att önskningsvis upptäcka mönster när det gällde olika slags samband (Bryman 2018, s.72).

#### **Litteraturstudie**

För att få material till en teoretisk bakgrund startades studien med en litteraturgenomgång genom sökande av information som berör ämnet hos relevanta myndigheters databaser. Vidare kompletterades teorin med rapporter och undersökningar som har gjorts inom ämnet. Materialet hämtades från databaserna Google Scholar och ARBLINE som tillhandahåller akademiska rapporter och undersökningar för att i största mån undvika eventuella felkällor. Litteraturgenomgången analyserades enligt narrativ form (Bryman 2018) där strävan var att komma fram till en översikt över studieområdet genom en heltäckande bedömning och kritisk tolkning av litteraturen. Bryman (2018) anger att det inte enbart ska fokuseras på att reproducera eller upprepa

teorier som andra forskare står för, utan man ska även tolka det som skrivits och använda det som stöd för egna åsikter och argument.

## **Intervjuer**

Intervjuerna genomfördes i form av semistrukturerad intervju. Enligt Bryman (2018) täcker semistrukturerad intervju många olika exempel på intervjutyper. Det handlar i regel om ett frågeschema, men där ordningsföljden kan variera och kompletteras med följdfrågor. En intervjuguide (se bilaga *Intervjuguide*) strukturerades upp med slutna huvudfrågor där största andelen av svarsalternativ var upplagda som “Ja” och “Nej”. Den semistrukturerade intervjun gav utrymme för intervjuaren att ställa följdfrågor i samband med det som uppfattas vara viktiga svar till de slutna frågorna. Enligt Bryman (2018) är slutna frågor fördelaktigt att använda när man ska bearbeta och jämföra svaren till skillnad mot öppna frågor som lämnar utrymme för tolkning av intervjuaren. Följdfrågorna var framtagna i förväg för att kunna ställa exakt samma följdfrågor till varje respondent. Vid utformandet av intervjuguiden lades filterfrågor till som hjälper till att sälla bort de frågor som inte är relevanta för det undersökta företaget (Bryman, 2018). Exempelvis på frågan “Är det fler än fem anställda i företaget” sällar bort de företagen som inte har lagstadgade krav på sig gällande skyddsombud på arbetsplatsen. Intervjuerna utfördes över telefon.

Det strukturerades upp en intervjuguide innehållande frågor kategoriserade i sex stycken kategorier;

*Företaget, arbetsmiljöplan, SAM, arbetsplatsskador, skyddsombud, myndigheter och kunskapsförmedling*

Allt för att få en strukturerad intervjuguide samt överskådliga svar.

### **3.2 Urval**

I den kvalitativa undersökningen tillämpades ett målstyrt urval. Enligt Bryman (2018, 72-74) innebär det att analysenheterna (företagen) väljs ut på grundval av kriterier som gör det möjligt att besvara forskningsfrågorna. De kriterier som urvalet skulle uppfylla var att de skulle klassas som mikroföretag enligt EU-definitionen, alltså mindre än tio anställda och omsättning under två miljoner euro per år. Ett geografiskt kriterium implementerades till att enbart fokusera på företag verksamma i Skåne för att undvika eventuella regionala skillnader och, vid behov, kunna besöka företaget på plats. En branschspecifik avgränsning tillämpades då studien syftar till att undersöka företag verksamma inom byggbranschen.

Branschregister på betalsidor där företag köper annonser undveks för att få ett så rättvist urval av respondenter som möjligt.

Urvalet gjordes genom att använda sökfunktionen hos ett branschregister med filtrering efter byggbransch och geografisk besöksadress. Listan som togs fram kontrollerades av författarna med avseende på företagets omsättning som inte fick överstiga enligt EU:s definition av mikroföretag. Urvalet och kontrollen gjordes på två för alla tillgängliga internetsidor.

### **3.3 Respondenter**

Åtta företag visade intresse att ställa upp i studien. I studien deltog åtta arbetsgivare eller annan roll ansvarig för arbetsmiljön från mikroföretag verksamma i Sveriges byggbransch. Fyra av de åtta respondenterna var egenföretagare med noll anställda.

Deltagarna i undersökningen finns redovisade i tabell 2 där respondenterna redovisas genom att ange verksamhetens huvudsysslor, kön, datum för intervjuens genomförande, intervjumetod, antal år verksamma i byggbranschen, antalet anställda och vilken kommun (1-5) de tillhör.

Tabell 2. Respondenterna som deltog i intervjuundersökningen.

<b>Deltagare</b>	<b>Kön</b>	<b>Datum</b>	<b>Intervjumetod</b>	<b>År verksam</b>	<b>Antal anställda</b>	<b>Kommun</b>
<b>Respondent 1</b> <i>Renovering Ombyggnad Tillbyggnad</i>	Man	2020-03-31	Telefonintervju	10 år	0	1
<b>Respondent 2</b> <i>Renovering Ombyggnad Tillbyggnad</i>	Man	2020-03-31	Telefonintervju	12 år	0	2
<b>Respondent 3</b> <i>Renovering Ombyggnad Tillbyggnad</i>	Man	2020-04-02	Telefonintervju	>30 år	6	3
<b>Respondent 4</b> <i>Tätskikts- arbete på tak</i>	Man	2020-04-02	Telefonintervju	21 år	<5	4
<b>Respondent 5</b> <i>Renovering Ombyggnad Tillbyggnad</i>	Man	2020-04-03	Telefonintervju	13 år	8	5
<b>Respondent 6</b> <i>Renovering Ombyggnad Tillbyggnad</i>	Man	2020-04-03	Telefonintervju	20 år	0	4
<b>Respondent 7</b> <i>Renovering Ombyggnad Tillbyggnad</i>	Man	2020-04-07	Telefonintervju	15 år	3	1
<b>Respondent 8</b> <i>Renovering Ombyggnad Tillbyggnad</i>	Man	2020-04-07	Telefonintervju	20 år	0	3



### 3.4 Genomförande av intervjuer

En introducerande information om undersökningens syfte gavs muntligt till de kontaktade företagen för att enligt Bryman (2018) ge en trovärdig anledning till varför företagen ska delta och lägga värdefull tid på att svara på frågor till en vetenskaplig undersökning. De företagen som valde att delta i undersökningen blev intervjuade med hjälp av den framtagna intervjuguiden. De mest centrala frågorna fokuserade på att undersöka kunskapen om och hur företaget arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete. Huvudfrågorna hade som utgångspunkt de obligatoriska dokumenten som måste finnas i ett företag från de allmänna föreskrifterna för systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), fråga 7-15.

För att få en uppfattning om vad det var för byggnadsarbeten och hur länge företaget har varit verksamma inom byggbranschen inleddes intervjuguiden med korta frågor om företaget och deras kunskap om arbetsmiljöplan på en byggarbetsplats. Vidare besvarades frågor som rörde utsedda skyddsombud och hur deras arbetsuppgifter ser ut samt frågor som rörde arbetsplatsolyckor och sjukdomsfall inom företaget och informationsspridning bland mikroföretagen i byggbranschen. Fråga 26, "Lider någon i företaget av en arbetssjukdom såsom en förslitningsskada eller återkommande ryggbesvär?" var tänkt att ge en indikation om eventuella ogynnsamma arbetsförhållanden. Data samlades in mellan slutet av mars och början av april genom semistrukturerade telefonintervjuer där huvudfrågor kompletterades med följdfrågor ställdes till alla respondenter i samma ordningsföljd. Intervjuerna pågick i ca 15 min.

### **3.5 Validitet och reliabilitet**

Bryman (2018) menar att validitet innefattar giltigheten i studien. För att validiteten ska vara hög så ska den insamlade datan vara relevant till studiens syfte och frågeställningar. Validiteten kan stärkas genom att undersökningen utförs i kvalitativ form då enligt Bryman (2018) respondenterna får tala fritt och utveckla sina svar vid behov. Bryman (2018) menar att reliabilitet innefattar pålitligheten i en studie där det syftar på måtten och mätningarna. För att reliabiliteten ska vara hög ska studien kunna utföras upprepade gånger oberoende vem som utför den. Studien som gjordes är utförd med semistrukturerade intervjuer över telefon, där respondenternas svar och åsikter i viss mån tolkas av författarna till den här undersökningen. Således är det svårt för en annan forskare att genomföra samma studie med samma mätinstrument och få samma resultat. Det är svårt att få samma svar i intervjuerna då tid eller andra faktorer kan påverka företagens åsikter och därmed inte förbli densamma.

### **3.6 Metodkritik**

Intervjuer över telefon har en fördel mot direkta intervjuer ansikte mot ansikte. Vid direkta intervjuer påverkas respondenternas svar ibland av olika faktorer hos intervjuaren (t.ex. kön, klass, ålder, etnisk bakgrund och även intervjuarens blotta närvaro), vilket kan göra att respondenten svarar på ett sätt som de tror intervjuaren uppskattar (Bryman, 2018).

Vid semistrukturerade intervjuer finns en risk att intervjuaren ändrar på formuleringen eller har en ledande karaktär på den ställda frågan. Enligt Bryman (2018) utgör det en konkret risk att det skapas en variation i svaren som inte speglar någon "sann" variation - det handlar således om en felkälla. Under intervjuernas gång var det situationer då respondenterna inte helt förstod vad frågan innebar. Intervjuaren förklarade frågan med egna ord och det blev således en fråga med annorlunda formulering än ursprungsfrågan.

Då studien undersöker arbetsmiljön hos företag som är ett lagstadgat krav för företag att bedriva finns det en risk att respondenterna svarar på ett sätt som inte stämmer överens med verkligheten. Det finns visst stöd för uppfattningen att telefonintervjuer passar sämre för känsliga frågeställningar (Groves et.al. 2009 s.169).

Att utföra intervjuer efter litteraturstudier kan ha gett författarna av den här undersökningen fördomar gällande bedrivandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet hos mikroföretag. Litteraturen beskriver att arbetsmiljöarbetet hos mindre företag bedrivs på ett visst sätt och kan således gett författarna en möjligen redan given inställning till hur frågorna i intervjuguiden ska utformas och hur svaren av de intervjuade företagen ska tolkas. Att utföra intervjuer innan den teoretiska inhämtningen vore att önska men skulle i sådana fall ge icke-faktabaserade intervjufrågor där validiteten i undersökningen blir låg eftersom den insamlade datan inte blir relevant till studiens syfte.

Byggbranschen är en anmärkningsvärt könssegregerad bransch i synnerhet inom den förvärvsgrupp som har undersökts via telefonintervjuer (hantverksyrken) som till ca 98,3% består av män (Sveriges Byggindustrier 2018). Därför är det beklagligt men föga förvånande att de som medverkade i telefonintervjuerna uteslutande var män vilket ur ett genusperspektiv ger en ensidig bild av mikroföretagens arbetsmiljöförhållanden och arbetsmiljöarbete.

Byggbranschen är även en stor bransch som innefattar många olika yrkesgrupper, t.ex. takarbetare, ställningsbyggare, golvläggare, målare m.m. Dessa yrkesgrupper är utsatta för olika risker vilket förmodligen nyanserar deras kännedom om systematiskt arbetsmiljöarbete. Vissa yrkesgrupper förmodas ha bättre kännedom om SAM-föreskrifterna än andra då deras

förhöjda riskutsatthet naturligt medför en högre grad av riskmedvetenhet och preventiv arbetsmetodik. För en så pass heterogen bransch hade en större urvalsgrupp med yrkesindelning varit att föredra vid genomförandet av telefonintervjuerna. Detta hade gett en mer nyanserad bild av branschen och en bättre förståelse för nödvändigheten bakom att anpassa arbetsmiljöarbetet utefter verksamheternas behov. En ofrivillig sällning ledde till att sju av åtta företag som ställde upp på telefonintervjuerna arbetade med renoveringar, ombyggnader och tillbyggnader.

Att medverkandet i undersökningen är frivilligt ger förmodligen en sållad urvalsgrupp redan innan några frågor har ställts då företag med mer kunskap om arbetsmiljö förmodas vara mer benägna att ställa upp på undersökningen än företag med mindre kunskap. Detta kan medföra ett positivt vinklat resultat.

## **4 Resultat av undersökning av företag**

*Följande kapitel presenterar resultaten från telefonintervjuerna som gjordes med de åtta företagen angivna i avsnitt 3, metod. Svartalternativen för de aktuella frågorna var främst; "Ja", "Nej" eller "Vet inte" där följdfrågornas svar och eventuella kommentarer antecknades.*

### **4.1 Arbetsmiljöplan**

*Svar på intervjuguidens frågor nr. 3, 4, 5 & 6 som behandlar företagens kännedom och framtagande av arbetsmiljöplan.*

Vid arbete med de 13 riskerna ska det alltid finnas en arbetsmiljöplan där upprättandet av arbetsmiljöplaner faller på entreprenören vid arbete åt privatpersoner. Respondent 1, 3, 5, 6, 7 & 8 uppgav att det de känner till att det måste finnas en arbetsmiljöplan vid arbete med de 13 riskerna. Respondent 1, 4 & 7 uppgav att de oftast får ta del av en arbetsmiljöplan vid arbeten utförda som underentreprenör till en huvudentreprenör.

Vid arbete för privatpersoner uppgav respondent 1, 2, 3, 5, 6, 7 & 8 att det ibland upprättas en arbetsmiljöplan. Respondent 3, 4 & 6 uppgav att de har standarddokument som de går efter oberoende vad det är för arbete som ska utföras där de aldrig uppdateras under arbetets gång.

### **4.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM**

*Fråga 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 & 15 behandlade kunskapen hos mikroföretag angående Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och dess obligatoriska moment. Se diagram 2 för fördelning av svar för respektive fråga.*

Respondent 1, 3, 4, & 5 uppgav att de hade hört talas om föreskrifterna för systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

De skriftliga dokumenten som berörde; *allvarliga risker, åtgärdsplaner, sammanställning av skador och tillbud samt riskbedömning* var det desto mindre kännedom om. Tillgänglighet till skriftliga instruktioner för arbetarna när det fanns **allvarliga risker i arbetet** var det endast respondent 4 & 7 som uppgav att det fanns. Respondent 7 uppgav som anledning att vid exempelvis hyrande av liftar medföljer det instruktioner för säker hantering vid brukande av liftsystem.

Att utreda orsaker till arbetsplatsolyckor eller ett allvarligt tillbud och det förebyggande arbetet för att det inte ska ske igen görs i form av en **åtgärdsplan**. Här svarade respondent 1, 2, 3, 5, 6 & 8 att det inte fanns någon åtgärdsplan, respondent 7 svarade att det fanns och respondent 4 svarade att de inte visste om det fanns någon åtgärdsplan. Respondent 3 & 6 uppgav att det aldrig har behövts då deras anledning var att inga allvarliga olyckor har inträffat. Respondent 2 uppgav att man omgående åtgärdar problemet eller orsaken till arbetsplatsolyckan.

En skriftlig **sammanställning av arbetsskador och tillbud** uppgav respondent 3, 4 & 7 företagen att det fanns dokumenterat. Av de resterande fem respondenterna där skriftlig sammanställning av skador och tillbud inte dokumenteras uppgav respondent 6 att det aldrig har inträffat en incident som har krävt en sammanställning.

Det ska regelbundet undersökas hur arbetsförhållandena är och vid varje nytt arbete ska en **riskbedömning** skrivas ner och om det finns, lämnas till BAS-U på arbetsplatsen. I enkätundersökningen uppgav respondent 1, 2, 5, 6 & 8 att detta inte görs inom deras företag. Resterande respondenter uppgav att det gjordes riskbedömningar inför nya arbeten där respondent 3 & 4 uppgav att det enbart gjordes när huvudentreprenörer krävde det.

Samtliga utom respondent 7 i undersökningen uppgav att de pratat igenom en **arbetsmiljöpolicy** gällande ordnings- och skyddsregler och en hälsosam arbetsmiljö.

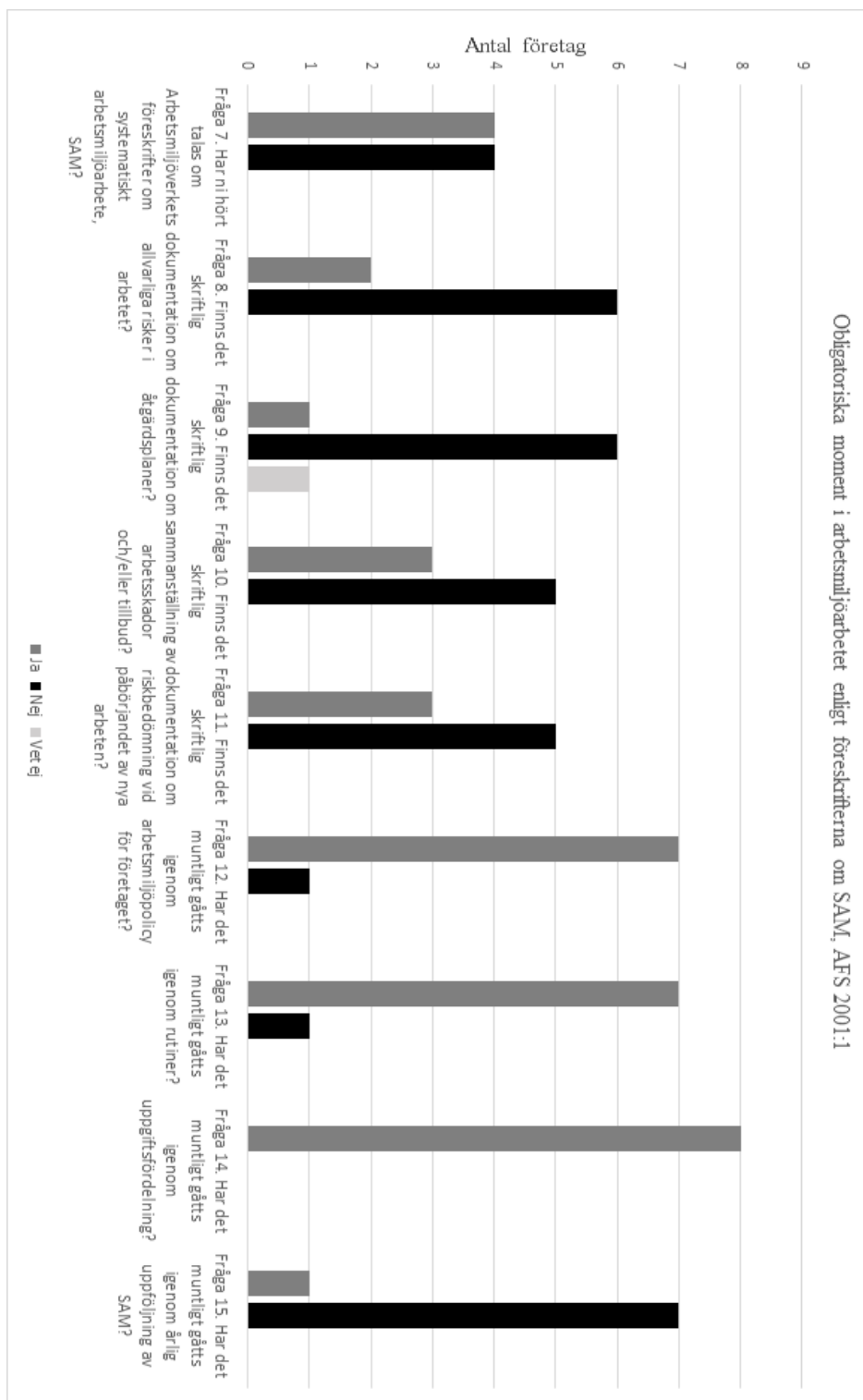
Tillvägagångssättet för att få systematik i arbetsmiljöarbetet finns angivet i föreskrifterna som **rutiner** där det enbart behöver behandlas muntligt.

Respondent 3 uppgav att detta inte behandlats.

Ett arbetsmiljöarbete ska fördelas till kompetent personal inom företaget.

**Uppgiftsfördelningen** gjordes hos samtliga företag inkluderat två företag som hade noll anställda, vilket resulterar i att det inte går att fördela uppgifter.

Diagram 2. Stapeldiagram med fördelning av de undersökta företagens svar på fråga 7-15



### 4.3 Olyckor

Svar på intervjuguidens frågor nr. 16, 17, 18, 19, 20, 21, 26 & 29 som behandlar arbetsskador och arbetsplatsolyckor inom företaget.



Företagen som ingick i undersökningen uppgav att de aldrig har haft en allvarlig arbetsplatsolycka på någon av deras arbetsplatser och därför inte känt behovet av att anmäla.

Respondent 1, 2 & 5 uppgav att om det skulle inträffa en arbetsplatsolycka hade de enbart rapporterat det som legat utanför karensdagarna och inte inkluderat tillbud. De resterande fem respondenterna uppgav att rapportering skulle skett oavsett antal karensdagar där respondent 3, 7 & 8 skulle rapportera både olyckor och tillbud. De tre företagen hade alla en karensdag.

De vanligaste arbetsskadorna och arbetsplatsolyckorna antog respondent 1, 2, 3, 5, 6, 7 & 8 berodde på slarv och stress. Respondent 2, 3 & 8 uppgav att det fanns förslitningsskador hos arbetsgivare eller arbetstagare inom företaget. Respondent 4 angav nonchalans för risker i arbetet som vanligast orsak till arbetsskada och/eller arbetsolycka, detta företag hade inga rapporterade förslitningsskador inom företaget.

Respondent 3 & 5 har fler än fem anställda. Trots lagkrav om att vid fler än fem anställda ska där finnas ett lokalt eller regionalt skyddsombud var där inga företag som hade utsett ett skyddsombud på byggarbetsplatsen.

Respondent 5, som har fler än fem anställda och därmed är lagbunden att ha ett skyddsombud, uppgav att ”alla är varandras skyddsombud”.

#### **4.4 Psykosociala arbetsförhållanden**

*Svar på intervjuguidens frågor nr. 23, 24, 25, 27 & 28 som behandlar psykosociala arbetsförhållanden med avseende på stress och arbetssituation.*

De psykosociala arbetsförhållandena behandlas genom att prata om ordnings- och skyddsregler gällande bl.a. stress och mobbning på arbetsplatsen.

Respondent 2 & 3 uppgav att det är något som ingår i deras arbetsmiljöarbete där respondent 3 berättade att det skämtsamt pratas om det men vid allvarliga händelser såsom kränkningar och ”machokultur” behandlas direkt. Övriga företag uppgav att det inte behandlas inom det systematiska

arbetsmiljöarbetet. Värt att notera är att respondent 1, 6 & 8 har noll anställda och därav behandlas detta arbete möjligen omedvetet hos egenföretagaren.

Det som upplevs svårt för företagen är att stanna hemma vid sjukdom. Alla respondenter förutom respondent 6 uppgav att det är svårt att stanna hemma vid sjukdom där två huvudsakliga anledningar var att det är tidspress på arbetena där man inte vill bli sen och att ingen kan täcka upp för arbetet som måste utföras.

Stress hos företagen varierar från att de inte känner sig särskilt stressade och att det ibland uppkommer stress till att stress är vardag för företaget.

Variationen av stress är utspridd på de åtta företagen där kopplingen mellan företagets storlek med spannet 0-8 anställda och upplevd stressnivå inte har något samband. Snittbetyget för de åtta företagen på en tiogradig skala blev 5,6.

Inget av företagen upplever att det är svårt att hålla ett normalt arbetsschema. Arbetstiderna för de som ingick i undersökningen, de med arbetsgivareposition eller annan chefsposition, uppgav att de arbetar allt från lite under en normal arbetsvecka på 30-35 timmar till så mycket som 80 timmar i veckan.

#### **4.5 Myndigheter**

*Svar på intervjuguidens frågor nr. 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 & 40 som behandlar kontakt och inhämtande av information gällande lagar och regler från myndigheter.*

Arbetsmiljöverket gör oannonserade arbetsplatsbesök för att kontrollera bl.a. arbetsmiljöplanen. Respondent 3, 4 & 8 uppgav att de fått besök av Arbetsmiljöverket när de har varit verksamma på en byggarbetsplats. Respondent 4, 5 & 6 kände sig informerade om att vid eventuella bristfälligheter på arbetsplatsen kan Arbetsmiljöverket utdela en sanktionsavgift.

I undersökningen fanns det två stycken frågor (35 och 36) där det framgick att respondent 2 & 3 var oroade över att bli besökta av Arbetsmiljöverket och samtidigt var oroade över att bli belagda med en sanktionsavgift. Utöver dessa två företag var respondent 6 oroad över sanktionsavgifter där anledningen till oron var att "man tänker på det vid farliga arbeten". Respondent 8 kände sig oroad över att bli besökt av Arbetsmiljöverket.

När det kommer till inhämtande av information om gällande lagar och regler anser respondent 1 & 6 att det är enkelt att finna. Respondent 6 tycker att det är enkelt att inhämta information men anser att det är svårt att implementera det i den dagliga verksamheten. Alla företag anger att de på något sätt får reda på informationen men att det främst sker genom den dagliga kontakten med kollegor verksamma i byggbranschen och Arbetsmiljöverkets hemsida. Den satsning som gjordes 2015 av Arbetsmiljöverket har enbart respondent 3 & 6 uppfångat där respondent 3 uppgav att hot om sanktionsavgifter var det som fick fäste.

Respondent 3 uppgav att de någon gång blivit kontaktade av myndigheter med information om hur man ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.



## 5 Analys och diskussion

*Den grupp av företag som valde att svara på intervjufrågorna representerar troligen väl vad teorin säger om mindre företag i allmänhet. Från resultatet av undersökningen var det hälften av företagen som inte hade kännedom om SAM. Författarna kunde se tydliga likheter mellan teorin och de svar som genererades.*

### 5.1 Få olyckor leder till övertro på det egna arbetsmiljöarbetet och nonchalerande av föreskrifter

Ett gemensamt drag för alla företag som har deltagit i undersökningen är att de uppger att de aldrig har råkat ut för allvarliga olyckor eller tillbud i arbetet. Detta går i linje med flertalet studier som visar att olyckor, på grund utav de få anställda, är väldigt ovanliga i mindre företag (Hasle et al. 2012; Birgersdotter, Schmidt och Antonsson 2004).

Av de åtta medverkande företagen var det tre företag som uppgav att de ibland genomför riskbedömningar som dokumenteras skriftligt. De resterande företagen uppgav att de inte har gjort skriftliga riskbedömningar på något av sina arbeten. En snarlik fråga om skriftlig dokumentation om allvarliga risker i arbetet, fråga 9, gav liknande fördelning där sex företag uppgav att det inte gjordes någon dokumentation om allvarliga risker. Det uppgavs under intervjuernas gång från några av företagen att riskerna behandlas på plats när riskerna uppdagas. §8 i AFS 2001:1 säger: "arbetsgivaren skall regelbundet undersöka och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet", vilket innebär att det är ett förebyggande arbete som ska göras och inte ett åtgärdande arbete då riskerna i, vissa fall, redan finns.

*"Sunt förnuft gäller". (Respondent 2)*

*"Följer standardrutiner för att undvika risker". (Respondent 4)*

Vid följdfrågor om riskbedömning och deltagandet i arbetsmiljöarbetet när man jobbar som underentreprenör var det flera företag som uppgav att man; “följer standardrutiner för att undvika risker”, att; “sunt förnuft gäller” och att om man som underentreprenör uppmärksammar något som känns fel eller farligt pratar man med ansvarig person men att man annars inte tänker på det. Några av de undersökta företagen uppgav att riskbedömningar görs direkt när de större företagen, i form av huvudentreprenörer, ber dem om dokumenterade riskbedömningar. Det är positivt att det inte ignoreras men det är synnerligen anmärkningsvärt att så stor del av företagen inte arbetar med skriftliga riskbedömningar eller skriftliga riskanalyser då det är så pass självklart enligt teorin om det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Genomgående värderas arbetsmiljön som mycket god på den egna arbetsplatsen trots uppenbara föreskriftsavvikelser (snittbetyget för arbetsmiljön på en skala från 1-10 var 8.23 bland de åtta företagen som deltog). Detta visar att arbetsmiljöns upplevda kvalitet inte är kopplad till hur pass väl man uppfyller lagkrav eller föreskrifter i den grupp av företag som har deltagit i undersökningen. Det speglar vad Antonsson, Arnberger och Bjurström fann om att mindre företag värderar sin arbetsmiljö som bättre eller minst lika bra som någon annans (Antonsson, Arnberg och Bjurström 1989 refererad i Birgesdotter, Schmidt och Antonsson 2004, s. 9).

## **5.2 Stark samhörighetskänsla och god verbal kommunikation**

Teorin indikerar att mindre företag tenderar att vara mer verbala och mindre formella i sin kommunikation av arbetsmiljöarbetet samt att de i regel tar itu med arbetsmiljöproblem när de uppstår, snarare än att systematiskt planera för en bättre arbetsmiljö (Bornberger-Dankvardt et al. 2005; Hasle et al. 2012). Detta verkar överensstämma mycket väl med de företag som har svarat på frågeformuläret. Det man kan utläsa av tabell 1 i avsnitt 2.5.1 är att det som endast behöver hanteras muntligt inom företaget, fråga 12-14 i bilaga

*intervjuguide*, är det som fungerar bäst bortsett från den årliga uppföljningen av SAM. En klar majoritet av företagen hade verbalt gått igenom både arbetsmiljöpolicy, rutiner och uppgiftsfördelningar medan en lika stor majoritet av företagen saknade skriftlig dokumentation på arbetsbeskrivningar vid farliga moment, åtgärdsplaner, sammanställningar av tillbud och olyckor samt riskbedömningar. En vanlig kommentar som gavs gällande uppgiftsfördelning var; “Jag gör det själv” vilket indikerar att arbetsgivaren i företaget ofta hanterar arbetsmiljöfrågor på egen hand och informerade vidare i de fall det finns arbetstagare i företaget.

“Det behövs inga åtgärdsplaner, vi åtgärdar saker direkt” var vanliga kommentarer i undersökningen gällande den skriftliga dokumentationen om åtgärdsplaner. Om så är fallet och genomförandet av åtgärderna leder till en tillfredsställande arbetsmiljö enligt AFS 2001:1 finns det inget att anmärka på, men det känns föga troligt att det aldrig uppkommer situationer på en byggarbetsplats som kräver en åtgärdsplan alternativt handlingsplan där genomförda åtgärder ska kontrolleras i efterhand.

Flera företag ansåg även att en årlig utvärdering av arbetsmiljöarbetet var överflödigt då de anser att arbetsmiljöarbetet utvärderas hela tiden genom att man uppmärksammar och åtgärdar problem direkt och därefter försöka tänka på det till nästa gång. Risken här är att det inte blir det kontinuerliga arbetet med arbetsmiljön som samhället eftersträvar. Det finns ingen möjlighet för eftertanke där man vid en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet kan som arbetsgivare och arbetstagare sitta ner tillsammans och se vad som kan bli bättre i framtiden, oavsett om det gäller den fysiska eller psykosociala arbetsmiljön.

Samtliga företag i undersökningen saknade skyddsombud. Detta beror främst på att endast två företag i undersökningen har fem eller fler anställda och är

därmed enligt arbetsmiljölagen skyldiga att ha ett skyddsombud. Att döma av kommentarerna till frågorna i frågeformuläret så tycks det finnas en stark känsla av samhörighet till de anställda bland de företag som deltog. Två av företagen kommenterade på frågan om skyddsombud med att säga; “vi är alla varandras skyddsombud” där en av företagsägarna menade att man ser efter varandra och att det är alla och envars ansvar att alla på byggarbetsplatsen är trygga.

Två av de fyra företagen som har anställda har anställda som är medlemmar i en facklig organisation och kan därmed få ett regionalt skyddsombud via fackföreningen, men denna möjlighet hade alltså inte utnyttjats i något av företagen. Regionala skyddsombud är enligt flera källor den bästa resursen ett litet företag kan ha för att få råd och information om systematiskt arbetsmiljöarbete (Birgersdotter, Schmidt och Antonsson 2004; Antonsson, Birgersdotter och Bornberger-Dankvardt 2002; Bornberger-Dankvardt et al. 2005). Värt att tänka på är att ett skyddsombud är en tillgång för arbetsplatsen då skyddsombuden ska ha kunskap och utbildning i hur man uppnår en säker arbetsplats. Ett skyddsombud medverkar i ett viktigt förebyggande arbete på en byggarbetsplats där arbetsgivaren måste genomföra de åtgärder skyddsombudet anser vara nödvändiga för att uppnå en säker arbetsplats (Arbetsmiljöverket 2018).

### **5.3 Lagar och föreskrifter är oprecisa och svåra att applicera i praktiken**

Överlag verkar det som att företagen i undersökningen tycker att det är svårt att veta vilka lagar och regler om arbetsmiljö som gäller för just dem.

Resultatet från telefonintervjuerna visar att hälften av företagen inte hade kännedom om SAM och att inget av företagen bedriver ett fullgott systematiskt arbetsmiljöarbete enligt föreskrifternas krav. Det stämmer överens med teorin där Nylund et al. (2013) uppger att små organisationer



brister mer i kännedom, kunskap och tillämpning av SAM än i större organisationer. Av de åtta företagen var det bara två som uppgav att det var enkelt att hålla sig informerad om lagar och regler. Informationsspridningen verkar ske främst muntligt och via myndighetsidor online, tre företag uppgav att den största informationskällan angående regler och arbetsmiljö var andra kollegor i branschen. Fyra företag uppgav internet och Arbetsmiljöverkets hemsida som den största källan till information. Endast ett företag uppgav att någon form av utbildning hade varit den största källan, detta trots att sju av åtta företag hade ett yrkesbevis och/eller hade gått en kurs för att bli BAS-P/BAS-U. Kommentarer om BAS-utbildningarna var bland annat; “det är luddigt och svårt att veta vad som gäller när”, “mycket är onödig byråkrati” och “jag lärde mig inte mycket”. Detta överensstämmer med vad Andersson, Hägg och Rosén uppger i sin rapport om att utbudet av information och mallar för att utföra SAM är stort men tidskrävande och svårt att sätta sig in i och anpassa till den egna verksamheten (Andersson, Hägg och Rosén 2006, s. 11).

Det största hindret för att förbättra sin arbetsmiljö inom undersökningsgruppen verkar vara ekonomi och tidspress. Det verkar som att vissa förbättringar av arbetsmiljön enligt flera av företagen inte riktigt kan motiveras för mindre jobb, det tar tid och kostar pengar vilket resulterar i att det bortprioriteras. Ett företag gav som exempel att småjobb, som att byta fönsterbleck, kan bli väldigt dyra om man följer regelverket till punkt och pricka, då en hel dags arbete kan gå till att bygga och riva ställningen när själva bytet av fönsterblecken tar mindre än en timme. En annan företagare sa att det administrativa arbetet som krävs för att utföra arbetsmiljöarbetet tar för lång tid och är svårt att motivera för en kund om arbetet inte är så stort.

Tre företag uppgav att de hade önskat att det förekom mindre tunga lyft i arbetet, följdfrågan om vad som är det största hindret för att utföra dessa

förbättringar genererade bland annat kommentarer så som; “Man är för kort tid på varje plats för att det ska vara lönt att etablera sig ordentligt, förbättringar som fler kranlyft tar tid och kostar pengar” och “Ibland lyfter man för mycket för att slippa vänta in en kranbil och bli försenad”.

#### **5.4 Förmodat mörkertal i sjukdoms- och skadeanmälningar men god psykiska hälsa**

En fråga som genererade anmärkningsvärt lika svar var fråga 25; “Är det svårt att stanna hemma när man är sjuk eller skadad?”. På denna fråga svarade sju av åtta företag att de upplever att det är svårt att stanna hemma och endast ett företag uppgav att de sällan går till arbetet om de är sjuka eller skadade.

Anledningen som gavs av de sju företag som svarade “Ja” på frågan var att det inte finns någon som kan täcka upp för en när man är borta och att man inte vill bli försenad i sin planering. Detta speglar väldigt väl teorin som tas upp av Bornberger-Dankvardt et al. (2005) om att sjuknärvaro är högre bland mindre företag, vilket kan vara en förklaring till varför de rapporterar in färre arbetsskador till Försäkringskassan än större företag.

En anmärkningsvärd detalj är att bland de tre företag som inte är ett aktiebolag så hade två företag sju karensdagar. Fler karensdagar genererar en högre egenavgift som företagaren måste betala in (en procentandel av verksamhetens inkomst som motsvarar den enskilde näringsidkarens sociala avgifter).

Skillnaden mellan att ha en karensdag och att ha sju karensdagar är att med en karensdag så betalar man 0,28 % mer i egenavgifter (28,97% kontra 29,25%).

Det är således inte troligt att det är ett ekonomiskt incitament som lockar företagarna att välja sju karensdagar istället för en. En troligare förklaring är det faktum att sju karensdagar är en ofrånkomlig standard när man startar eget företag där man måste gå in på Försäkringskassans hemsida för att ändra detta. Information om hur många karensdagar man har och hur man ändrar antalet karensdagar är dessutom något man måste känna till sedan innan eller kolla

upp på egen hand eftersom skatteverket inte informerar om detta när man fyller i ansökningsblanketten för att starta ett företag. Att välja en karensdag har dessutom endast varit möjligt sedan 2013 och innan dess var det lägsta antalet karensdagar för enskilda näringsidkare sju dagar. Om en majoritet av de enskilda näringsidkarna har sju karensdagar så är detta något som ytterligare ökar sannolikheten för ett mörkertal i skade- och/eller sjukanmälningarna bland mindre företag. De flesta skador och sjukdomar leder inte till arbetsfrånvaro i mer än sju dagar vilket gör det troligt att många mindre skador och mindre allvarliga sjukdomar inte anmäls om man har sju karensdagar eller mer.

Som ägare till ett aktiebolag så är man tvungen att bekosta sjuklönen till sig själv eller sina anställda de första 14 dagarna av arbetsfrånvaron. Därefter kliver Försäkringskassan in och börjar betala ut sjuklön. Arbetsgivaren kan göra ett karensavdrag på 20 % av en normal veckas sjukersättning vilket innebär att arbetsgivaren inte behöver betala ut någon sjuklön till sina anställda de första åtta timmarna (om de anställda normalt jobbar 40 timmar per vecka). Det finns alltså inget ekonomiskt incitament för arbetsgivaren att anmäla skador eller sjukdomar till Försäkringskassan om återhämtningstiden är mindre än 14 dagar (arbetsgivaren är dock skyldig enligt lag att göra det). Anställda i ett aktiebolag som blir skadade eller sjuka och sedan återhämtar sig inom 14 dagar syns alltså inte i skadestatistiken om inte arbetsgivaren anmäler arbetsskador. Tre av de åtta företagen som ställde upp i telefonintervjuerna angav att de inte anmälde arbetsskador som medförde en återhämtning innanför karenstiden. Detta visar att den här typen av mörkertal kan vara vanligare i mindre företag då dessa ofta saknar skyddsombud som kan signera arbetsskadeanmälan tillsammans med arbetsgivaren och speciellt vanliga torde de vara i aktiebolag och enskilda firmor där ägaren är den enda anställda i företaget.

Flera studier poängterar att den psykiska hälsan i regel är bra i mindre företag (Eklund et al. 2007; Hasle et al. 2004). Detta verkar stämma för den grupp av företag som deltagit i undersökningen. Samtliga företag svarade att det var enkelt att hålla ett normalt arbetsschema. Det var dock endast ett företag som uppgav att man i regel jobbar mindre än 40 timmar i veckan (den genomsnittliga arbetsveckan för de undersökta företagsägarna var 52 timmar). Samtliga företag uppgav att om man jobbar mer än 40 timmar i veckan så är det av eget val och bland de företag som hade anställda var det endast ägaren som jobbade mer än 40 timmar i veckan. Av åtta företagsägare var det enbart tre som uppgav att de känner sig mer än lagom stressade av sitt arbete (vilket motsvarar 5 på en skala mellan 1-10). Medelvärdet för samtliga av företagsägarnas upplevda stressnivå på en skala mellan 1-10 är 5,6.

## **5.5 Oseriösa aktörer**

Från verksamt (2020) tog författarna fram en checklista för uppstartande av aktiebolag. Det man som vid uppstart av aktiebolag behöver, enkelt förklarat, är 25 000: -, en F-skattsedel samt att man anmäler sig som arbetsgivare till Skatteverket. Till det tillkommer anmälan av huvudman etc., se checklista avsnitt 2.6. Det får ses som relativt enkla utföranden som främst sker digitalt på relevant myndighets webbsida. När man sedan ska verka inom byggbranschen finns det krav att efterfölja plan- och bygglagen (Boverket 2018) samt att man inte utför arbeten som kräver auktorisation (Elsäkerhetsverket 2019) som exempelvis elarbeten. Det leder till att inom byggbranschen är det tämligen enkelt att starta ett företag och utöva verksamhet, vilket i sin tur kan ge utrymme till oseriösa aktörer med begränsat ansvar för företagets ekonomi. Det handlar dels om att arbetsmiljön för arbetstagarna kan behandlas relativt enkelt vilket kan leda till ogynnsamma förhållanden, både fysiskt och psykiskt, för arbetstagare men det handlar även om en konkurrenssituation. Om ett företag sköter sitt systematiska

arbetsmiljöarbete som kräver tid och pengar krävs det möjligen att ett högre anbud lämnas vid upphandling. När man då har en oseriös aktör som tar lätt på arbetsmiljöarbetet finns det pengar att spara och ett lägre anbud kan lämnas till upphandlaren. I slutändan kan det vara så att den med lägst anbud får arbetet, under fel omständigheter och kriterier. Genom att införa krav för företag att certifiera sig med exempelvis ISO 45001 visar företaget att de aktivt arbetar med arbetsmiljön inom företaget.

Med det sagt anser författarna att de intervjuade företagen i undersökningen agerar som seriösa aktörer inom byggbranschen trots en del brister i sitt systematiska arbetsmiljöarbete.



## 6 Slutsatser

*I detta kapitel besvaras frågeställningen och förslag ges till framtida studier.*

### **6.1 Hur bedrivs systematiskt arbetsmiljöarbete hos mikroföretag i byggbranschen?**

Undersökningen av de intervjuade företagen visar att kännedomen och bedrivandet av ett systematiskt arbetsmiljöarbete är förhållandevis låg. Hälften av de undersökta företagen uppgav att de saknade kännedom om Arbetsmiljöverkets föreskrifter om SAM och det speglas i hur företagen bedriver sitt arbetsmiljöarbete. Från litteraturen framgår det att ju mindre ett företag är desto mer prioriteras kunden och produktionen framför arbetet med arbetsmiljön. Det framgick i intervjuerna att företagen arbetar självständigt och generellt sett görs arbetsmiljöarbetet av arbetsgivaren eller annan person med chefsroll. Arbetet förmedlas senare vidare informellt genom verbal kommunikation mellan arbetsgivare och arbetstagare med bl.a. muntliga avtal. Det finns inte någon naturlig del i verksamheten där samtliga aktörer inom verksamheten tillsammans utformar, kontrollerar och åtgärdar arbetsmiljön. I brist på skyddsombud hos företagen finns det inte någon som har som arbetsuppgift att ständigt förutse och påkalla uppmärksamhet för eventuella risker i arbetet för att på så vis kunna bedriva ett tillräckligt gott arbetsmiljöarbete. Arbetsgivare har som det nämns tidigare mycket annat att tänka på inom verksamheten och prioriteringen av SAM blir som sagt låg. Då många byggnadsarbeten hos mikroföretag är småskaliga ses den skriftliga dokumentationen i form av riskbedömningar och åtgärdsplaner som onödig byråkrati där det blir ett för omfattande arbete och ett nödvändigt ont för att uppnå lagkraven. Det är först när problem uppstår eller när eventuella myndigheter samt huvudentreprenörer kräver dokumentation som det faktiskt sker.

## 6.2 Hur kan man förbättra arbetsmiljön i mikroföretag?

Mikroföretagarna har en missvisande trygghetsuppfattning då de sällan råkar ut för olyckor på grund utav att de är så få anställda (ju fler anställda man har desto större är sannolikheten att någon av dem råkar ut för en olycka). De åtta intervjuade företagen i undersökningen hade inte råkat ut för någon allvarlig olycka under deras verksamma tid i byggbranschen vilket är representativt för de flesta mikroföretagen i byggbranschen som leder till att arbetsmiljöarbetet inte ses som en prioritet. För att vända branschkulturen bland mikroföretagen så måste information om arbetsmiljö förmedlas på ett lättbegripligt och direkt applicerbart sätt och gärna av någon med inblick i branschen.

Mikroföretagsägare har i regel ett fullspäckat arbetsschema där den genomsnittliga arbetsveckan för de åtta företag som ställde upp i telefonintervjuerna var 52 timmar. De har därför inte tid till att sätta sig in i frågan om arbetsmiljö och hur man anpassar den egna verksamheten efter Arbetsmiljöverkets föreskrifter. För att komma igång med det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett effektivt och anpassat sätt behöver de små företagen i byggbranschen därför extern hjälp. De som är bäst lämpade att förmedla information och råd utefter mikroföretagens behov och förutsättningar är i dagsläget de regionala skyddsombuden och företagshälsovården.

Företagshälsovårdsenheterna och de regionala skyddsombuden måste därför bli fler. I ett litet företag kan det vara en fördel att ha ett regionalt skyddsombud (gärna i kombination med ett lokalt skyddsombud) då de nära relationerna med arbetsgivaren kan göra det svårt för ett lokalt skyddsombud att kräva förändringar i arbetsmiljön. Skyddsombuden ska hjälpa arbetsgivaren att planera och leda arbetsmiljöarbetet samtidigt som de ska kontrollera och se över skyddet mot ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. Det krävs bara att en anställd i företaget är fackligt ansluten för att få ett regionalt skyddsombud och det finns många prisvärda företagshälsovårdsservicepaket som kan skräddarsys efter mikroföretagens behov. Företagshälsovården kan informera



om aktuell lagstiftning, göra årliga behovsanalyser och åtgärdsprogram. De kan hjälpa till med utarbetandet av rutiner och riskbedömningar samt medverka på skyddsronder. För att uppmana mikroföretagen att teckna avtal med företagshälsovården så hade vi i Sverige kunnat återinföra full eller delvis subventionerad företagshälsovård för alla företag med mindre än tio anställda då anställda i dessa företag verkar sakna företagshälsovård i större utsträckning än anställda i större företag (SOU 2011:63, s. 101).

För att undvika stora mörkertal bland sjuk- och skadeanmälningar hos mikroföretag så borde man informera om möjligheten att välja 1 karensdag på registreringsblanketten när man startar ett företag. Om man dessutom på något sätt synliggör karensavdraget så kan man genom att jämföra karensavdrag med skade- och sjukanmälningar belysa eventuella mörkertal.

### **6.3 Förslag till framtida studier**

Genom åren har man tveklöst sett en förbättring i den fysiska arbetsmiljön och en nedåtgående trend när det kommer till allvarliga olyckor och dödsfall. I dagsläget kan man inte utesluta möjligheten att denna förbättring beror på ovidkommande faktorer så som; automatisering inom produktion, teknisk utveckling av verktyg och skyddsutrustning m.m. och att arbetsmiljöinterventioner bara leder till marginella förbättringar eller inga förbättringar alls. Detta är ett problem som behöver utforskas och analyseras bättre med hjälp av nya mätmetoder som kan tillämpas på en så pass komplex och multifaktoriell fråga.

I byggbranschen kan man generellt se att frekvensen av arbetsfrånvaro är lägre bland mikroföretag. Enligt svenska studier så tycks egenföretagare utan anställda inom byggbranschen även vara underrepresenterade i den arbetsrelaterade dödsstatistiken. Det saknas dessvärre svenska studier som undersöker om byggföretag med mindre än tio anställda förolyckas i arbetet i större utsträckning än större företag. Detta är en fråga som är värd att undersöka då det finns utländska studier som pekar på att mikroföretagen

tillhör en extra utsatt riskgrupp när det kommer till allvarliga olyckor. Om detta även är fallet i Sverige så kan det vara en ögonöppnare och en välbehövd motivation för svenska mikroföretagare att börja ta arbetsmiljöarbetet på allvar.

## Referenser

1. Aires Dolores Martínez, Maria; Carmen Rubio Gámez, M och Gibb, Alistair. 2010. *Prevention through design: The effect of European Directives on construction workplace accidents*. Safety Science 48 (2): 248–258. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.09.004>
2. Andersson, Ing-Marie; Hägg, Göran M; Rosén, Gunnar (red.) och Marklund, Staffan (red.). 2006. *Arbetsmiljöarbete i Sverige 2004: En kunskapssammanställning över strategier, metoder och arbetsätt för arbetsmiljöarbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet och författare. (Arbete och hälsa | vetenskaplig skriftserie, NR 2006:6)
3. Antonsson, Ann-Beth; Birgersdotter, Lena; Bornberger-Dankvardt, Sten och Marklund, Staffan (red.). 2002. *Small enterprises in Sweden: Health and safety and the significance of intermediaries in preventive health and safety*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet och författare. (Arbete och hälsa | vetenskaplig skriftserie, NR 2002:1)
4. Arbetsmiljöverket. 2013. *Stora säkerhetsbrister i små byggföretag*. <https://www.av.se/nyheter/2013/stora-sakerhetsbrister-i-sma-byggforetag/?hl=320%20sm%C3%A5%20f%C3%B6retag%202010> (Hämtad 2020-03-13)
5. Arbetsmiljöverket. 2015. *Arbetsmiljöplan och dess risker*. <https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/bygg/risker-vid-byggnad--och-anlaggningsarbeten/arbetsmiljoplan-och-dess-risker/> (Hämtad 2020-04-09)
6. Arbetsmiljöverket. 2018b. *Skyddsombud och arbetsmiljöombud*. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/skyddsombud-och-arbetsmiljoombud/> (Hämtad 2020-03-13)
7. Arbetsmiljöverket. 2019. *Ansvar vid byggnads- och anläggningsarbete*. <https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/bygg/ansvar-vid-byggnads--och-anlaggningsarbete/> (Hämtad 2020-03-16)

8. Arbetsmiljöverket. 2020a. *Antal dödsfall i arbetsolyckor efter näringsgren 2010-2019. Totalt och därav kvinnor (kv) - Arbetstagare och egenföretagare.*  
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-dodsolyckor-i-arbetet-ngr-2010-2019.pdf> (Hämtad 2020-03-13)
9. Arbetsmiljöverket. 2020b.  
*Arbetskadestatistik.* [http://webbstat.av.se/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=accesspoint%5Carbetskadestatistik.qvw&host=QVS%40vme xtapp02-hk&anonymous=true&sheet=SH\\_Enkel](http://webbstat.av.se/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=accesspoint%5Carbetskadestatistik.qvw&host=QVS%40vme xtapp02-hk&anonymous=true&sheet=SH_Enkel) (Hämtad 2020-03-13)
10. Arbetsmiljöverket. 2020c. *Historik - Arbetsmiljö nu och då.*  
<https://www.av.se/om-oss/125-ars-jubileum/> (Hämtad 2020-03-13)
11. Bengtsson, Börje; Linder, Robert och Malmros, Eva. 2005.  
*Arbetsskador 2003: Occupational accidents and work-related diseases.*  
Solna: Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöstatistik, Rapport 2005:3)
12. Bergsten, Anna; Hedström, Carin och Thorburn, Robert. 2014. *Allt säkrare arbetsplatser – men mer behöver göras.* Stockholm: Svenskt näringsliv (Förändring – för en ännu bättre arbetsmiljö, rapport)
13. Birgersdotter, Lena; Schmidt, Lisa och Antonsson, Ann-Beth. 2004.  
*Systematiskt arbetsmiljöarbete i småföretag - vad kan externa aktörer som regionala skyddsombud och företagshälsovård göra för att få SAM att fungera?* Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet AB (IVL Rapport/report B 1589)
14. Bornberger-Dankvardt, Sten; Ohlson, Carl-Göran; Andersson, Ing-Marie; Rosén, Gunnar och Marklund, Staffan (red.). 2005.  
*Arbetsmiljöarbete i småföretag – samlad kunskap samt behov av forskning och utvecklingsinsatser.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet och författare. (Arbete och hälsa | vetenskaplig skriftserie, NR 2005:6)
15. Boverket. 2018. *Om Boverkets byggregler, BBR.*  
<https://www.boverket.se/sv/PBL-kunskapsbanken/regler-om-byggande/boverkets-byggregler/om-bbr/> (Hämtad 2020-02-28)

16. Boverket 2019. *När du behöver bygglov*.  
<https://www.boverket.se/sv/byggande/bygga-nytt-om-eller-till/bygglov/>  
(Hämtad 2020-02-28)
17. Boverket 2020. *När du inte behöver bygglov*.  
<https://www.boverket.se/sv/byggande/bygga-nytt-om-eller-till/bygga-utan-bygglov/> Hämtad (2020-02-28)
18. Bryman, Alan. 2018. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl.  
Stockholm: Liber
19. Byggföretagen. *Branschens struktur*. 2020-01-01.  
<https://byggforetagen.se/statistik/branschens-struktur/> (Hämtad 2020-03-13)
20. Camino López, Miguel A; Ritzel, Dale O; Fontaneda, Ignacio och González Alcantara, Oscar J. 2008. *Construction industry accidents in Spain*. Journal of Safety Research, No. 39 (5), 497–507. Doi:  
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2008.07.006>
21. Dumrak, Jantane; Mostafa, Sherif; Kamardeen, Imriyas och Rameezdeen Raufdeen. 2013. *Factors Associated with the Severity of Construction Accidents: The Case of South Australia*. Australasian Journal of Construction Economics and Building, 13 (4), 32-49. Doi:  
<https://doi.org/10.5130/AJCEB.v13i4.3620>
22. Eklund, Jörgen; Hansson, Bo; Karlqvist, Lena; Lindbeck, Lars; Neumann, W Patrick och Marklund Staffan (red.). 2007. *Arbetsmiljöarbete och effekter – en kunskapsöversikt*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet och författare. (Arbete och hälsa | vetenskaplig skriftserie, NR 2006:17)
23. Ekonomifakta. 2020. *Nystartade företag per företagsform*.  
<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Foretagande/Entreprenorskap/Nystartade-foretag-och-foretagsform/> (Hämtad 2020-03-20)
24. Elsäkerhetsverket. 2019. *Vad är auktorisation?*  
<https://www.elsakerhetsverket.se/yrkespersoner/elinstallator/vad-ar->

auktorisation/ (Hämtad 2020-02-28)

25. EU-kommissionens rekommendation delgivet med nr K(2003) 1422 EUT L 124, 20.5.2003, s. 36–41 av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag
26. European Commission: Eurostat. 2010. Health and safety at work in Europe (1999–2007): A statistical portrait. Luxembourg: Publications Office of the European Union.  
doi: 10.2785/38630
27. Europeiska arbetsmiljöbyrån. 2020. *EU-direktiv om arbetsmiljö*  
<https://osha.europa.eu/sv/safety-and-health-legislation/european-directives> (Hämtad 2020-03-17)
28. Europeiska gemenskapernas råds direktiv 92/57/EEG av den 24 juni 1992 om minimikrav för säkerhet och hälsa på tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser.
29. Europeiska Unionens direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet <https://osha.europa.eu/sv/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>
30. Europeiska Unionens EUT C 202, 7.6.2016 fördrag om funktionssätt
31. Fabiano, B; Currò, F och Pastorino R. 2004. *A study of the relationship between occupational injuries and firm size and type in the Italian industry*. Safety Science, 42 (7), 587–600. Doi:  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2003.09.003>
32. Forsblom, Mikael; Klaesson, Elin; Larsson, Tore J och Normark, Michel. 2005. *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro i Sverige*. Stockholm: AFA
33. Fransson, Margite. Byggnadsarbetaren. 2020. *Döden på bygget - 14 döda på byggen 2019 - här är kollegorna som miste livet*.  
<https://www.byggnadsarbetaren.se/14-doda-pa-byggen-2019-har-ar->

kollegorna-som-miste-livet/ (Hämtad 2020-04-15)

34. Garentz, Magnus; Musaefendic, Alen och Tillegård, Jon. 2017. Egenföretagande i Sverige – en regional analys. Unionen
35. Hansson, Bengt; Olander, Stefan; Landin, Anne; Aulin, Radhlinah; Persson, Mats och Persson, Urban. 2017. Kapitel 3: Entreprenadföretagets organisation och verksamhetssystem. Ur: Byggledning: Produktion. Lund: Författarna och Studentlitteratur, s.75
36. Hasle, Peter; Jørgen Limborg, Hans; Ledskov, Annette och Nalholm, Else. 2004. *Arbejds miljøarbejdet i mindre og mellemstore virksomheder - en litteraturanalyse*. Rapport: Institut for Produktion og Ledelse - Danmarks Tekniske Universitet och Center for Alternativ Samfundsanalyse.
37. Hasle, Peter; V Kvorning, Laura; DN Rasmussen, Charlotte; H Smith, Louise and Flyvholm, Mari-Ann. 2012. *A Model for Design of Tailored Working Environment Intervention Programmes for Small Enterprises*. Safety and Health at Work 3 (3): s.181-191. Doi: <https://doi.org/10.5491/SHAW.2012.3.3.181>
38. Henrekson, Magnus och Stenkula, Mikael. 2006. *Expertrapport till Kris- och framtidskommissionen, Svenskt Näringsliv: Företagsstruktur och nyföretagande i Sverige*. Stockholm: Institutet för Näringslivsforskning
39. Lancaster, Rebecca; Jacobson Maher, Catherine och Alder, Andrew. 2001. *Second Evaluation of the Manual Handling Operations Regulations (1992) and Guidance*. Norwich: Crown copyright. Health and Safety Executive (Contract research report, 346/2001)
40. Länsstyrelsen Skåne. 2018. *Miljöfarlig verksamhet*. <https://www.lansstyrelsen.se/skane/miljo-och-vatten/miljofarlig-verksamhet.html> (Hämtad 2020-03-02)

41. Naturvårdsverket. 2019. *Egenkontroll*  
<http://naturvardsverket.se/egenkontroll> (Hämtad 2020-02-28)
42. Nylund, Anette; Waleh Åström, Amanda; Hagén Hans-Olof och Askberg, Martina. 2013. *Brister i kunskap och tillämpning av systematiskt arbetsmiljöarbete -baserad på Arbetsmiljöverkets Nulägesundersökning SAM 2012*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. (Arbetsmiljöverkets analysrapport, rapport 2013:1)
43. Regeringens skrivelse 2015/16:80 av den 21 januari 2016 om en arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020
44. Regionalt skyddsombud. u.å. FAQ  
<http://www.regionalskyddsombud.se/FAQ.html> (Hämtad 2020-03-13)
45. SiS. u.å.a. *ISO, International organization for standardization*  
<https://www.sis.se/standardutveckling/internationell-standardisering/iso/>  
(Hämtad 2020-03-17)
46. Sis. u.å.b. *ISO 45001*. <https://www.sis.se/iso-45001/> (Hämtad 2020-03-17)
47. Sveriges Byggindustrier. 2018. *Fakta om kvinnor och män i Byggbranschen*.  
<http://svbyggold.wd7dev.se/UserFiles/Faktablad-Kvinnor-Man.pdf#kvinnor> (Hämtad 2020-06-05)
48. Tillväxtanalys. 2020. *Tabeller Nystartade företag 2018.xls*.  
[https://www.tillvaxtanalys.se/om-webbplatsen/sok.html?query=Nystartade+företag+2018&submitButton.x=0&submitButton.y=0](https://www.tillvaxtanalys.se/om-webbplatsen/sok.html?query=Nystartade+f%C3%B6retag+2018&submitButton.x=0&submitButton.y=0) (Hämtad 2020-03-20)
49. Verksamt. 2020. *Checklista för att starta ett företag*.  
<https://www.verksamt.se/alla-e-tjanster/checklista-starta-foretag-/checklistor/checklist> (Hämtad 2020-02-27)
50. Webstedt, Dennis; Paulson, Per Anders; Millstam, Pär och Kjell Blom. 2019. *Arbetsskador 2018 Occupational accidents and work-related*



*diseases*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. (Arbetsmiljöstatistik, rapport 2019:01)

51. Webster, Mike och Bolt, Helen. 2016. *The effectiveness of HSE's regulatory approach: The construction example*. Norwich: Crown copyright. Health and Safety Executive. (Research Report, RR1082 )

## **Figurer och diagram**

Figur 1.

Arbetsmiljöverket. 2018a. *Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM*.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/> (Hämtad 2020-03-01)

Figur 2.

Tillväxtanalys. 2020. *Tabeller Nystartade företag 2018.xls*.

[https://www.tillvaxtanalys.se/om-webbplatsen/sok.html?query=Nystartade+företag+2018&submitButton.x=0&submitButton.y=0](https://www.tillvaxtanalys.se/om-webbplatsen/sok.html?query=Nystartade+f%C3%B6retag+2018&submitButton.x=0&submitButton.y=0) (Hämtad 2020-03-20)

Diagram 1.

Webstedt, Dennis; Paulson, Per Anders; Millstam, Pär och Kjell Blom. 2019. *Arbetsskador 2018 - Tabellbilaga: Occupational accidents and work-related diseases*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. (Arbetsmiljöstatistik, rapport 2019:01)

## Bilaga

### Intervjuguide för undersökning av SAM i mikroföretag

#### Uppgifter om respondent

Respondent: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_ Tid: \_\_\_\_\_

Intervjuare: \_\_\_\_\_

Kön: \_\_\_\_\_

Antal anställda: \_\_\_\_\_

Kommun: \_\_\_\_\_

#### Företaget

1. Vad för typ av arbeten utför företaget generellt?

\_\_\_\_\_

Anteckningar:

\_\_\_\_\_

2. Hur länge har företaget varit verksam i byggbranschen?

\_\_\_\_\_

Anteckningar:

\_\_\_\_\_

## Arbetsmiljöplan

3. Känner ni till att det alltid måste finnas en arbetsmiljöplan tillgänglig på arbetsplatsen om man jobbar med riskfyllda arbeten (13 risker)?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

4. Får ni i regel ta del av en arbetsmiljöplan när ni arbetar som underentreprenörer?

Ja

Nej

- 4.1 Följdfråga vid "Nej": Ber ni ansvarig person om att få ta del av arbetsmiljöplanen när den ska finnas tillgänglig?

Ja

Nej

Vid "Nej" på 4.1: Varför?

- Det är inte mitt ansvar
  - Vill inte vara besvärlig när jag arbetar åt någon annan
  - Vi har egna säkerhetsrutiner som vi alltid följer
  - Annat svar:
- 

Anteckningar:

---

5. När ni jobbar som uppdragstagare åt en privatperson överförs ansvaret om upprättande av arbetsmiljöplan på entreprenören. Om ni arbetar med en av de 13 riskerna, ser ni då till att det finns en arbetsmiljöplan på byggarbetsplatsen?

Ja

Nej

Vid "Nej" på fråga 5: Varför?

- Okunskap: Visste inte att det behövdes/vad det innebär?
  - Okunskap: Ser inte vitsen med det
  - Tid och pengar: Har inte tid till att skriva en eller sätta mig in i hur man skriver en
  - Arbetsvolym: För mycket arbete i relation till resultat
  - Annat svar:
- 

Anteckningar:

---

6. Hur ofta uppdaterar eller reviderar ni arbetsmiljöplanen?

- Vid behov
- Vid varje nytt arbete
- Aldrig, den har gjorts en gång och är standarddokument
- Annat svar:

---

Anteckningar:

---

## SAM

7. Har ni hört talas om arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

### Finns det skriftlig dokumentation om:

8. *Allvarliga risker i arbetet* (Finns det skriftliga instruktioner för arbetet till arbetarna när riskerna anses vara allvarliga?)

Ja

Nej

Anteckningar:

---

9. *Åtgärdsplaner* (Utreda orsaker till arbetsplatsolyckor eller allvarligt tillbud och föras in i en skriftlig handlingsplan för att förebygga olyckor i framtiden)

Ja

Nej

Anteckningar:

---

10. *Sammanställning av skador och/eller tillbud* (Om det har hänt en olycka eller tillbud, skrivs detta ner?)

Ja

Nej

Anteckningar:

---

11. *Riskbedömning* (Regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för arbetsmomenten)

Ja

Nej

Anteckningar:

---

**Har det muntligt gått igenom:**

12. *Arbetsmiljöpolicy* för företaget

Ja

Nej

Anteckningar:

---

13. *Rutiner* (tillvägagångssätt för att få systematik i arbetsmiljöarbetet)

Ja

Nej

Anteckningar:

---

14. *Uppgiftsfördelning* (dela upp arbetsmiljöarbetet till kompetent personal inom företaget)

Ja

Nej

Gör själv

Anteckningar:

---

15. *Årlig uppföljning av SAM*

Ja

Nej

Anteckningar:

---

**16.** Är någon utav era anställda medlemmar i någon facklig organisation?

Ja

Nej

*Vid "Ja" på fråga 16: Vilken organisation?*

Anteckningar:

---

**17.** Är det fler än fem anställda i företaget?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

**18.** Finns det ett lokalt eller regionalt skyddsombud i företaget?

Ja

Nej

*Vid "Nej" på fråga 18: Varför?*

- Visste inte att det behövdes
- Ingen anställd har tid till att vara skyddsombud
- Det kostar i förlorad arbetskraft att ha en anställd som skyddsombud
- Annat svar:

---

Anteckningar:

---

19. Är skyddsombudet aktivt med i arbetsmiljöarbetet och påtalar risker i arbetet gällande risker för farligt arbete och arbetstid?

Ja

Nej

Anteckningar: \_\_\_\_\_

## Arbetsplatsskador

20. Anmäls det allvarliga olyckor och tillbud till försäkringskassan eller annan giltig instans?

- Ja
- Ja, men inte tillbud
- Bara allvarliga olyckor som leder till sjukfrånvaro
- Bara allvarliga olyckor som leder till sjukfrånvaro utanför karenstiden
- Aldrig

Vid "Aldrig" på fråga 20: Varför?

- Visste inte att man är försäkrad genom försäkringskassan
  - För mycket administration
  - Aldrig inträffat någon allvarlig olycka
  - Vill inte få uppmärksamhet av myndigheter
  - Annat svar:
- \_\_\_\_\_

Anteckningar: \_\_\_\_\_

21. Vad beror de flesta olyckor på i er organisation?

- Slarv på grund av stress/tidsbrist
  - Vanligt slarv
  - Följer ej säkerhetsrutiner
  - Slumpen
  - Trötthet
  - Annat svar:
- \_\_\_\_\_

Anteckningar: \_\_\_\_\_

22. Anmäls arbetsskador till skyddsombudet?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

23. Har företaget pratat om mobbning, sexuella trakasserier, rasism eller andra psykiskt belastade faktorer som kan uppstå på en arbetsplats?

Ja

Nej

Har aldrig  
behövts

Anteckningar:

---

24. Upplevs det som att ni ofta är stressade på arbetsplatsen?

Ja

Nej

Inte mer än  
vad som är vanligt

Anteckningar:

---

25. Upplevs det som att det är svårt att stanna hemma när man är sjuk eller skadad? Händer det att man går till jobbet trots att man borde stanna hemma?

Ja

Nej

Vid "Ja" på fråga 25: Varför?

- Ingen kan täcka upp när man är borta
- Förlorar för mycket pengar genom att stanna hemma
- Vill inte bli försenad
- Annat svar:

---

Anteckningar:

---



**26.** Lider någon i företaget av en arbetssjukdom så som en förslitningsskada eller återkommande långvariga ryggbesvär?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

**27.** Är det svårt att hålla ett "normalt" arbetsschema, dvs. ca 40 timmar i veckan eller arbetas det mycket övertid?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

**28.** Hur många timmar i veckan lägger du uppskattningsvis på arbete?

Svar:

Anteckningar:

---

**29.** Hur många karensdagar har den som driver företaget?

Svar:

*Vid "vet inte" på fråga 29: Har det aktivt gjorts ett val gällande antal karensdagar?*

Ja

Nej

Anteckningar:

---

30. Egen betygssättning på arbetsmiljön i företaget på en skala 1-10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Anteckningar:

---

31. Vad hade velats förbättras i företagens arbetsmiljö?

Svar:

Anteckningar:

---

32. Vad är det största hindret för att utföra dessa förbättringar?

Svar:

Anteckningar:

---

### Myndigheter och kunskapsfördelning

33. Har företaget någon gång fått besök av Arbetsmiljöverket där det har utförts inspektion eller kontroll av arbetsmiljön?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

34. Ibland måste Arbetsmiljöverket utfärda sanktionsavgifter som t.ex. vid avsaknad av arbetsmiljöplan under utförandet av ett takarbete. Känner ni er välinformerade om dessa sanktionsavgifter?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

**35.** Känner företaget sig oroade över att åka på en sanktionsavgift?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

**36.** Känner företaget sig oroade över att bli besökta av Arbetsmiljöverket?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

**37.** Känner företaget att det är enkelt att hålla sig informerad om vilka lagar och regler som gäller för arbetsmiljön på en byggarbetsplats?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

**38.** Var hämtar företaget information gällande arbetsmiljön i ett företag och dess lagar och föreskrifter?

- Skola eller utbildning
  - Byggmässor
  - Skyddsombud
  - Myndigheter
  - Aktörer verksamma i branschen
  - Annat svar:
- 

Anteckningar:

---

**39.** Det gjordes en stor satsning av Arbetsmiljöverket 2015 för att ut med information om arbetsmiljöarbete till mikroföretag i byggbranschen. Var det något som märktes av i sociala medier, radio, TV etc.?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

**40.** Har företaget någonsin upplevt att myndigheter har kontaktat er för att ge information om arbetsmiljöarbete?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

**41.** Har företaget eller någon verksam i företaget yrkesbevis, licens eller certifikat inom yrket?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

**42.** Har eller har företaget haft en lärling/elev?

Ja

Nej

Anteckningar:

---

Övriga noteringar